

6. Гацелюк В. О. Реалізація принципу законності кримінального права України (загальні засади концепції) : [монографія] / Гацелюк В. О. – Луганськ : РВВ ЛДУВС, 2006. – 280 с.

7. Келина С. Г. Принципы советского уголовного права / Келина С. Г., Кудрявцев В. Н. – М. : Наука, 1988. – 176 с.

8. Пудовочкин Ю. Е. Понятие, принципы и источники уголовного права: сравнительно-правовой анализ законодательства России и стран Содружества Независимых Государств / Пудовочкин Ю. Е., Пирвагидов С. С. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2003. – 297 с.

9. Саркисова Э. А. Гуманизм в советском уголовном праве / Саркисова Э. А. – Мн. : Наука и техника, 1969. – 108 с.

*Якимчук Т В.,
кандидат психологічних наук,
доцент, заслужений юрист
України, начальник управління
Державної пенітенціарної
служби України у
Хмельницькій області
генерал-майор внутрішньої
служби*

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: СТАН ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ

2010 рік став початком якісно нового етапу реформування Державної кримінально-виконавчої служби. Створення на базі Державного департаменту України з питань виконання покарань Державної пенітенціарної служби України є відображенням стратегічного курсу державної політики у напрямі соціальної переорієнтації процесу виконання кримінальних покарань з урахуванням міжнародних стандартів, законності, гуманізму, демократизму та справедливості, а також сучасної світової пенітенціарної доктрини.

В Україні багато зроблено для гуманізації процесу виконання покарань, удосконалення форм психолого-педагогічного впливу на засуджених, поліпшення комунально-побутового та медико-санітарного забезпечення осіб, які перебувають в місцях позбавлення волі, створення основи професійної підготовки персоналу.

Проблемний стан системи органів та установ виконання покарань не знімає завдання виправлення та ресоціалізації засуджених. Саме тому, проблема вдосконалення кадрового забезпечення є однією з найбільш актуальних, особливо в контексті реформування Державної пенітенціарної служби України.

Визначальна і головна роль персоналу в забезпеченні якісного функціонування органів та установ виконання покарань зазначається практично всіма, хто хоч трохи знайомий, або ж серйозно досліджує проблеми місць позбавлення волі.

Дослідженню проблематики кримінального покарання та засобів досягнення його мети було присвячено великий обсяг наукових робіт, які й започаткували окрему науку про покарання – «пенологію», та її напрям – «пенітенціарії», яка розглядала ефективність процесу виконання кримінальних покарань, зокрема, у виді позбавлення волі. До найбільш відомих можна віднести праці вчених кінця ХІХ – початку ХХ ст., зокрема М. Н. Гернета, М. М. Ісаєва, Д. В. Країнського, Н. Ф. Лучинського, О. О. Піонтковського, С. В. Познишева, А. Принса, Л. Х. Сабініна, Д. Г. Тальберга, І. Я. Фойницького та ін.

Серед сучасних українських учених питання підготовки фахівців для пенітенціарної системи вивчалось О. В. Бецою, І. Г. Богатирьовим, В. М. Гречанюком, А. О. Галаєм, В. І. Ковальцем, В. І. Кривушою, Д. О. Ніколенком, О. В. Романенком, В. М. Синьовим, С. Я. Фаренюком та ін.

Значний внесок у розвиток сучасної української пенітенціарної науки зробив Г. О. Радов, який одним з перших обґрунтував в своїх дослідженнях нові теоретико-правові засади сучасної пенітенціарної науки в Україні [5].

В одній з перших загальних доповідей Комітету проти тортур зазначено, що «немає кращої гарантії від неправомірного поводження з особою, позбавленою волі, як належним чином навчений службовець поліції або тюрми. Кваліфіковані чиновники здатні успішно виконувати свої обов'язки, не вдаючись до неправомірних дій і не порушуючи основних правил затриманих та ув'язнених».

Значимість ролі персоналу, а також існуючі нині проблеми кадрового забезпечення знайшли своє відображення у Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, схваленій Указом Президента України від 8 листопада 2012 р. № 631/2012.

Слід зауважити, що найбільше контактів персонал – засуджені відбувається на рівні працівників рядової та середньої ланки і саме це визначає, як виконуються завдання, що стоять перед установою виконання покарань. Нині такі працівники є предметом особливої уваги як управління області, так і керівництва виправних колоній, слідчого ізолятора, кадрових апаратів. Тому, прагнемо в кожній установі сформувати самодостатні, боекватні колективи, які спроможні виконувати всі завдання, передбачені чинним законодавством.

Джерелами поповнення кадрів органів виконання покарань Хмельниччини, мабуть, як і по всій Україні є:

випускники навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України;

громадяни України, які відслужили строкову службу в Збройних Силах України та офіцери запасу;

випускники цивільних або військових вишів.

Так, протягом дев'яти місяців 2013 р. до органів та установ кримінально-виконавчої служби Хмельницької області прийнято 145 осіб, з яких 12 – випускники Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», Чернігівського юридичного коледжу Державної пенітенціарної служби України та ще понад 60 осіб - випускники цивільних вишів. При цьому надзвичайно позитивним аспектом у роботі під час добору кандидатів на службу з відповідною освітою та підвищенні кваліфікації діючих працівників стало підписання 2012 р. договору про співпрацю з найбільшими вищими навчальними закладами регіону: Хмельницьким національним університетом, Хмельницьким університетом управління та права та Хмельницьким інститутом Міжрегіональної Академії управління персоналом.

Уважаємо, що під час прийому на роботу працівників, крім дотримання формальних вимог, основним об'єктом нашої уваги має бути рівень інтелекту кандидата, його фізична та розумова придатність, індивідуальні якості та здібності. Усі кандидати мають володіти такими розумовими якостями, які дадуть змогу осягнути, як складність правових норм, так і людей, з якими їм доведеться працювати. Під час добору кандидатів виходимо з того, що професійна діяльність співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України, зважаючи на її зміст та завдання, здебільшого належить до особливих (складних) видів діяльності. Співробітники органів та установ виконання покарань, зазвичай, мають справу з важким у соціальному значенні контингентом, для якого притаманна наявність асоціальних установок, некерованність, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, нерідко, вороже ставлення до співробітників.

Підготовка кадрів як під час прийняття на роботу, так і в подальшому необхідна для створення колективу висококваліфікованих особистостей, що забезпечить досягнення і підтримання високого рівня діяльності установи.

Початкова підготовка концентрується, наперед, на оволодінні навичками необхідними для підтримання безпеки і порядку, знанні законів, основ методів забезпечення контролю.

Подальше навчання спрямовано на розвиток цих навичків, підтримання персоналу на рівні сучасних стандартів із урахуванням вимог Державної пенітенціарної служби України щодо формування дієвого резерву на висунення. Дуже важливо, щоб спеціальне навчання за місцем роботи було досить ефективним і доступним для обдарованих і здібних працівників, які могли б, у майбутньому, обіймати більш високі посади у службовій ієрархії.

Особливе має навчання перспективних співробітників у спеціалізованих, або загального призначення, вишів. Також, як на перспективу, вважаємо, що навчання має також сприяти розвитку суміжних, позаслужбових навичок. Адже ні для кого не є таємницею синдром професійної деформації особистості в результаті чого працівники системи самі стають її «в'язнями» і, з часом, також утрачають розуміння того, що вони особисто, їх навички можуть бути затребувані в інших сферах діяльності, і це викликає в них страх перед майбутнім.

Проте незалежно від того наскільки якісно проведено добір співробітників і підготовлені навчальні методики, завжди буде мати особливе значення наявність структуризованого (у розрізі служб), надійного, відкритого і систематичного контролю за працівниками. Поряд з цим держава має забезпечити співробітників такою зарплатою, яка б повністю відповідала важкому характеру виконуваної роботи. У роботі з персоналом потрібно чітко усвідомлювати, що безгрошів'я – це додатковий, поряд із специфічними, властивими діяльності, чинник негативного впливу на його психіку, а також можлива підстава для внутрішнього виправдання у разі скоєння правопорушень, пов'язаних із неслужбовими стосунками, хабарями, тощо. Саме на таких «корупційних ризиках» наголошено у Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України.

У цьому ж ракурсі слід розглядати й умови праці, особливо наявність побутових зручностей, місць для відпочинку під час обідньої перерви, душових кімнат, та ін. Адже всі ці, здавалося б, дрібниці й є свідченням того, наскільки держава, суспільство цінять свого працівника, який стоїть на сторожі її інтересів.

З урахуванням того, що тюремний персонал постійно ризикує своїм як фізичним, так і духовним здоров'ям, особливої ваги набувають заходи, спрямовані на їх збереження. Співробітники мають бути забезпечені точною інформацією про той ризик з яким вони зіткнуться на службі, повинно бути вирішеним питання медичного і санаторно-курортного лікування персоналу.

Хотів би ще раз наголосити на тому, що вирішальна роль в успішному реформуванні органів виконання покарань, доведенні установ до рівня європейських стандартів належить персоналу виправних установ, який покликаний працювати з людьми, тимчасово відторгнутими суспільством.

Ураховуючи труднощі пов'язані з виконанням поставлених перед персоналом завдань, значні фізичні і морально-психологічні навантаження необхідно забезпечити належний рівень навчання працівників, їх психологічного обслуговування на всіх етапах трудової діяльності.

Від імені держави повинні гарантувати кожному працівнику, якого бере на роботу, що він буде достатньою мірою навчений, забезпечений усім необхідним для повноцінної роботи, що його праця отримає гідну оцінку як у матеріальному, так і моральному плані.

Держава має подбати про імідж пенітенціарної служби, забезпечивши її необхідним фінансуванням для нормального, відповідного чинному законодавству, функціонування, створивши такі умови за яких працівник органів виконання покарань має всі можливості для виконання своїх прямих обов'язків.

Отже, планомірне виконання завдань з удосконалення кадрової роботи залишається актуальним завданням подальшого реформування Державної пенітенціарної служби України. Його реалізація виступає визначальною умовою ефективності функціонування пенітенціарної системи в Україні.

Література

1. Лісіцков О. В. Державна пенітенціарна служба України: сьогодення та перспективи / Лісіцков О. В. // Теоретичні та практичні проблеми удосконалення діяльності кримінально-виконавчої системи України: матеріали Всеукр. Наук. Практ. конф. (4 трав. 2011 р.). – К.: Нац. акад. внутр. справ. – 2011. – 253 с.
2. Пуйко В. М. Внесок Г. О. Радова у розбудову вітчизняної пенітенціарної теорії та практики. / Пуйко В. М., Супрун М. О. // Юридична Україна. – № 4. – 2012. – С. 75-80.

*Макимова Н. Ю.,
доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
соціальної роботи Київського
національного університету
імені Тараса Шевченка*

МІСЦЕ СОЦІЛЬНОЇ РОБОТИ У ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ПРОБАЦІЇ

Розглянемо місце соціальної роботи відповідно до різновидів діяльності служби пробації. Видами пробації є: досудова пробація; наглядова пробація; пенітенціарна пробація. Досудова пробація передбачає забезпечення суду чітко представленою інформацією, що характеризує особу, яка притягається до кримінальної відповідальності, з метою прийняття судом рішення про міру відповідальності особи. Для підготовки досудової доповіді персонал органів пробації має право отримувати інформацію про особу, яка притягається до кримінальної відповідальності, від підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів та від громадян. Зрозуміло, що здійснення цих завдань найбільш доцільно доручити особам, якщо мають освіту соціального працівника.

Досудова доповідь стосовно особи, яка притягається до кримінальної відповідальності, має містити: соціально-психологічну характеристику; оцінку ризиків учинення повторного кримінального правопорушення; висновок щодо можливості виправлення без обмеження волі або позбавлення волі на певний строк. Ефективно виконати зазначені вимоги може лише фахівець, який знає психологію, педагогіку, має базові знання з психопатології і психіатрії. З огляду на це видається дивним, що порядок складання досудової доповіді затверджується центральним органом виконавчої влади, що формує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань та пробації, а не спеціалістами з психології, педагогіки та соціальної роботи.