

УДК 351.72

Разумейко Н. С.,кандидат педагогічних наук, начальник кафедри педагогіки
та гуманітарних дисциплін,

Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна;

Ткаченко О. Г.,кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного,
цивільного та господарського права і процесу,

Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

КОНЦЕПЦІЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Статтю присвячено особливостям правового регулювання підбору кадрів для Державної кримінально-виконавчої служби України.

Проаналізовано процес відбору, професійної підготовки, перепідготовки кадрів та внутрішньоорганізаційні управлінські відносини щодо кадрового забезпечення діяльності кримінально-виконавчої служби, які включають в себе підсистеми організаційно-правового регулювання добору, розстановки, закріплення та використання кадрів; їх навчання та виховання. Сформульовано основні напрями та вимоги щодо вдосконалення кадрової роботи в кримінально-виконавчій системі.

Ключові слова: кадрове забезпечення, підбір кадрів, Академія Державної пенітенціарної служби.

Постановка проблеми. Формування статусу працівника в пенітенціарних установах починається з підбору кадрів. Ця складна і копітка робота є обов'язком адміністрації кожного органу чи установи. Пріоритетною в цьому напрямі повинна бути оцінка таких людських якостей, як чесність, людяність, а також таких особистісних критеріїв, як професійний рівень підготовки і придатність до роботи. Пенітенціарна система для виконання поставлених перед нею завдань повинна мати кваліфіковані та необхідним чином професійно орієнтовані кадри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти питання підбору кадрів для служби в Державній кримінально-виконавчій системі України (далі – ДКВС) досліджувалися в роботах відомих вітчизняних учених, серед яких праці Боднарчука О. Г., Бадири В. А., Богатирьова І. Г., Гречанюка С. К., Зінченка С. А., Львовичкіна В. А., Петкова В. П., Пташинського О. Б. та ін. Проте, незважаючи на значний науковий доробок зазначених авторів, який пов'язаний з функціонуванням пенітенціарної сис-

теми, все ж таки вітчизняній юридичній науковій думці бракує концепції підбору кадрів для служби в ДКВС України. Така позиція актуалізує розгляд цього питання.

Формулювання мети. Метою статті є визначення концепції кадрового забезпечення ДКВС України.

Виклад основного матеріалу. Аналіз нормативної та відомчої бази, а також наукової літератури свідчить про те, що існує прямий причинний зв'язок між кадровим забезпеченням діяльності пенітенціарної системи в Україні і похідними злочинності (зростання, рецидивність, відродження так званих «злочинських традицій» та інші подібні явища).

Чинним законодавством передбачено, що персонал зобов'язаний своєю поведінкою і виконанням покладених на нього обов'язків позитивно впливати на засуджених, викликати в них повагу до себе. Притому діяльність персоналу має спрямовуватись на повернення ув'язнених до суспільства після відбування покарань правослухняними громадянами [1].

Згідно зі Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки в ДКВС України це завдання планується вирішити за рахунок належної професійної підготовки персоналу служби, якість якої можна забезпечити лише шляхом організації адекватного сучасним вимогам безперервного навчання в спеціалізованих навчальних закладах за відповідними освітньо-професійними програмами [2].

Безумовно, відбір і якісна професійна підготовка персоналу пенітенціарної служби є ключовою складовою проведення будь-яких реформ, концептуальні засади яких закладено у вищезазначеній Стратегії. В її розробці активну участь брали працівники пенітенціарної служби, долучившись до громадського обговорення та подавши низку своїх важливих пропозицій, які врахували специфіку роботи, принципову відмінність професії пенітенціарія від інших професій.

Проте в українському суспільстві продовжує існувати не досить виважена думка, що пенітенціарним працівником може бути хто завгодно, достатньо лише пройти спеціальне навчання впродовж декількох місяців. Звичайно, для підготовки рядового і молодшого начальницького складу пенітенціарної служби, які

займаються переважно наглядом і охороною засуджених, можливо цього і достатньо. А втім, у багатьох європейських країнах навіть найнижчу ланку персоналу в'язниць навчають упродовж 2-х років.

Основними джерелами поповнення кадрів органів виконання покарань по всій Україні є: громадяни України; випускники навчальних закладів ДКВС України; особи, які відслужили строкову службу у Збройних силах України та офіцери запасу; випускники цивільних або військових вищих навчальних закладів.

Це означає, що під час прийому на роботу працівників, крім дотримання формальних вимог, основним об'єктом уваги має бути рівень інтелекту кандидата, його фізична та розумова придатність, індивідуальні якості та здібності. Усі кандидати повинні володіти такими розумовими якостями, які дадуть їм змогу осягнути як складність правових норм, так і людей, з якими їм доведеться працювати. При цьому під час відбору кандидатів виходять з того, що професійна діяльність персоналу ДКВС України, зважаючи на її зміст та завдання, у більшості випадків належить до особливих (складних) видів діяльності. Персонал органів та установ виконання покарань, зазвичай, має справу з важким у соціальному сенсі контингентом, якому притаманні наявність асоціальних установок, некерованість, агресивність, прихований характер злочинної діяльності, нерідко вороже ставлення до співробітників [3, с. 201]. Це потребує від персоналу толерантності, виваженості під час прийняття рішень, здатності здійснювати профілактику конфліктів, мати навички комунікації.

Виноградський М. Д. акцентує увагу на тому, що під поняттям «відбір персоналу» треба розуміти процес відбору згідно з потребами кандидатів на службу, вивчення їх якостей, інших характеристик з метою вивчення придатності до виконання службових обов'язків на відповідних посадах. Відбір – це процес, у якому організація вибирає із претендентів на посаду одного або декількох осіб, які найбільше відповідають вимогам організації в конкретних умовах [4, с. 248].

Відбір кадрів відбувається в кілька етапів. Основними є попередня співбесіда, заповнення необхідних анкет і заяви, психологічне тестування і медичний огляд.

Під час співбесіди вивчаються особисті документи кандидата (свідоцтво про народження, паспорт, військовий квиток, трудова книжка, свідоцтво про одруження, документи про освіту та ін.), а також його особисті та ділові якості, мотиви вступу на службу, попередня трудова діяльність, сімейний стан, стосунки в родині, побутові умови та ін. Якщо внаслідок співбесіди встановлено, що кандидат відповідає необхідним вимогам, йому роз'яснюють вимоги нормативно-правових актів, що регламентують діяльність пенітенціарної системи, порядок і специфіку проходження служби, характер майбутньої роботи, умови матеріального забезпечення, пільги, переваги та ін. [5, с. 342].

Кожен кандидат, відібраний для служби до пенітенціарної системи, направляється на лікарську комісію для медичного обстеження і визначення придатності до служби. Основними завданнями якої є: визначення за станом здоров'я і фізичним розвитком придатності до служби в ДКВС України або вступу до навчальних закладів; оцінка результатів медичного огляду та розробка пропозицій щодо вдосконалення такої роботи.

Законодавчо врегульовано, що після проходження кандидатом лікарської комісії, професійно-психологічного обстеження та визнання його придатним до служби в пенітенціарній системі України проводиться спеціальна перевірка, яка покликана забезпечити комплектування її особами, які за своїми моральними та діловими якостями, особистою підготовленістю здатні виконувати покладені на них обов'язки та є засобом вивчення осіб, які добираються на службу, і проводиться з метою уточнення відомостей стосовно самого кандидата, його родичів, близьких зв'язків.

Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо осіб, які претендують на обіймання посад рядового і начальницького складу ДКВС України. Організація проведення спеціальної перевірки покладається на начальника органу чи установи ДКВС України.

Своєрідним фільтром для кандидатів на службу є Указ Президента «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування»

від 25 січня 2012 року № 33/2012. Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: притягнення особи до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, наявності судимості, її зняття, погашення; факту, чи є особа піддана або піддавалася раніше адміністративним стягненням за корупційні правопорушення; достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік; наявності в особи корпоративних прав; стану здоров'я, освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання, підвищення кваліфікації; інших відомостей, вимога щодо подання яких установлена законом.

Відповідно до поставлених завдань спеціальну перевірку проводять: Міністерство внутрішніх справ України – щодо відомостей про притягнення особи до кримінальної відповідальності, наявність судимості, її зняття, погашення, про застосування до кандидата адміністративних стягнень за корупційні правопорушення; Міністерство юстиції України – щодо наявності в Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення, відомостей про кандидата; Державна фіскальна служба – щодо достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру за минулий рік; Міністерство охорони здоров'я України, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації – щодо відомостей про стан здоров'я кандидата; Міністерство освіти і науки України, відповідним органом виконавчої влади Автономної Республіки Крим, структурним підрозділом обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації – щодо освіти, наявності у кандидата наукового ступеня, вченого звання.

Новелою законодавства є проведення перевірки кандидата також Міністерством юстиції України – щодо наявності в Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення, відомостей про кандидата, та Державною фіскальною службою України – щодо достовірності відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за минулий рік.

Додатково закріплено, що спеціальна перевірка проводиться у строк, що не перевищує п'ятнадцяти календарних днів з дня надання згоди на проведення спеціальної перевірки. Кадрова служба (інший підрозділ) органу, який надіслав запит, на підставі отриманої інформації готує довідку про результати спеціальної перевірки, яка підписується її керівником.

У разі виявлення за результатами спеціальної перевірки відомостей про кандидата, які не відповідають визначеним законодавством вимогам для зайняття посади, посадова особа (орган), яка (який) здійснює призначення (обрання) на цю посаду, відмовляє кандидату у призначенні (обранні) на посаду.

Кандидат, щодо якого проведена спеціальна перевірка, має право на ознайомлення з довідкою про результати спеціальної перевірки. У разі незгоди кандидата з результатами перевірки він може подати свої зауваження в письмовій формі стосовно її результатів до відповідного органу [6].

Особи, які претендують на службу в ДКВС України, до призначення на відповідну посаду подають за місцем майбутньої служби декларацію про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру за формою і в порядку, що встановлені Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 р. [7], та зобов'язані повідомити керівництву органу чи підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі чи підрозділі близьких їм осіб [8].

З метою забезпечення оптимальної адаптації осіб рядового і начальницького складу ДКВС України до умов несення служби, цілеспрямованого формування та розвитку у них професійних, ділових, особистісних якостей, необхідних для ефективного виконання функціональних обов'язків, піднесення іміджу й авторитету ДКВС України, запобігання корупції – в органах та установах виконання покарань, слідчих ізоляторах та навчальних закладах діє інститут наставництва.

Відповідно до «Положення про наставництво в Державній кримінально-виконавчій службі України» від 26 грудня 2013 року № 769 основними завданнями наставництва є: формування в осіб рядового і начальницького складу високої професійної компетентності, ділових і морально-психологічних якостей, необ-

хідних для виконання службових обов'язків, виховання дисциплінованості та відповідальності; виховання в осіб рядового і начальницького складу громадянської свідомості, відданості українському народу, вірності присязі, поваги до традицій та історії ДКВС України, до обраної професії; набуття особами рядового і начальницького складу практичних знань, умінь, навичок, необхідних для самостійного виконання службових обов'язків; навчання осіб рядового і начальницького складу самостійному вирішенню службових завдань різних рівнів складності, виховання впевненості у власних силах для виконання завдань, покладених на ДКВС України; забезпечення адаптації молодих фахівців до умов та особливостей несення служби.

Розглядаючи питання кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи, слід зазначити, що існуючий стан у цьому питанні має істотні недоліки. Так, лише незначна частка працюючого персоналу має освіту з пенітенціарного фаху [9, с. 70]. Особи, які залучаються до роботи в пенітенціарних установах з народного господарства, не отримують спеціальної професійної перепідготовки у профільних навчальних закладах.

Під час відокремлення пенітенціарної служби від МВС для навчання персоналу було залишено лише 2 навчальні заклади – Чернігівське юридичне училище I рівня акредитації та Дніпродзержинська школа підготовки молодшого та середнього начальницького складу. Пізніше, в 2001 році, було відкрито Білоцерківське училище професійної підготовки персоналу як один із навчальних підрозділів служби без отримання ліцензії на здійснення освітньої діяльності, як і Дніпродзержинське училище. В цілому під час проходження ліцензування діяльності училищ пенітенціарної служби виникала одна з головних проблем – відсутність професій ув Класифікаторі професій України.

У листопаді 2010 році було вперше систематизовано перелік професій ДКВС України в Класифікаторі професій ДК 003:2010. Це створює підстави для ліцензування відомчими училищами професійної підготовки персоналу освітньої діяльності з урахуванням потреб Служби.

Притому розробка профілів компетентностей дозволить вибудувати зміст професійної фахової підготовки персоналу

ДКВС України, розширити спеціальності, за якими будуть навчати персонал.

Разом з тим надалі існує практика, коли на роботу в пенітенціарній службі залучались спеціалісти, які не пройшли спеціальної підготовки щодо особливостей роботи в органах і установах виконання покарань, слідчих ізоляторах, що знаходяться під пильною охороною; а головне, не підготовлені до постійного спілкування з людьми, які перебувають у конфлікті із законом. Така професійна невідповідність призводить до виникнення негативних явищ у роботі персоналу, професійної деформації і вигорання, аморальних вчинків та правопорушень, а головне, значного відтоку фахівців зі служби, некомплекту посад.

Підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України проводяться відповідно до законодавства про освіту. З цією метою ДКВС України може створювати відповідні навчальні заклади, а також організовувати підготовку фахівців в інших навчальних закладах на договірній основі.

Працівники проходять курсове навчання з первинної професійної підготовки та підвищення кваліфікації в Білоцерківському, Дніпродзержинському та Хмельницькому училищах професійної підготовки персоналу.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 березня 2011 р. № 201-р утворено Інститут кримінально-виконавчої служби в складі Національної академії внутрішніх справ. Проте утворення цього навчального закладу суперечить висновку Парламентської Асамблеї Ради Європи від 26 вересня 1995 року № 190 щодо заявки України на вступ до Ради Європи, в якому говориться про те, що мають бути припинені всі зв'язки пенітенціарної служби з військовими та міліцією з метою демілітаризації кримінально-виконавчої системи.

Водночас вже понад 38 років в Україні існує базовий вищий навчальний заклад, який готує фахівців для роботи в органах та установах виконання покарань. Академія Державної пенітенціарної служби розпочала свою діяльність 15 вересня 1978 року. Нині в Академії навчається більше тисячі осіб за денною та заочною формами навчання. Наявний в Академії науково-

педагогічний склад та навчально-матеріальна база повністю відповідають вимогам статті 28 Закону України «Про вищу освіту».

Академія є єдиним навчальним закладом в Україні, який здійснює підвищення кваліфікації оперативних працівників органів і установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, оскільки має у своїй структурі режимно-секретний орган, спеціальну бібліотеку з читальним залом, що дозволяє курсантам та слухачам отримувати доступ до носіїв секретної інформації.

Створення Академії Державної пенітенціарної служби на базі Чернігівського юридичного коледжу дозволило забезпечити підготовку різних категорій кваліфікованих працівників для ДКВС України, а як наслідок – задовольнити потреби Служби.

Висновки. Таким чином, нагальною залишається потреба в забезпеченні пенітенціарної служби високопрофесійними, високоморальними, духовно і фізично підготовленими працівниками, які здатні виконувати покладені на них непрості функції виховання і ресоціалізації злочинців на основі сучасних підходів і методів роботи. Діяльність у напрямку підготовки висококваліфікованих кадрів має здійснювати профільний навчальний заклад, який зможе вирішити такі завдання: 1) підбір і підготовка персоналу ДКВС України у відомчому вищому навчальному закладі; 2) підготовка фахівців різних освітніх рівнів з урахуванням потреб ДКВС України в психологах, педагогах, економістах; 3) первинна підготовка на основі практичних завдань, що стоять перед персоналом органу або установи виконання покарань; 4) підвищення кваліфікації персоналу згідно з переліком, визначеним Класифікатором професій ДК 003:2010; 5) підготовка працівників органів пробації.

Список використаних джерел

1. Бадира В. А. Роздуми про стан соціального захисту персоналу кримінально-виконавчої системи. URL: <http://khpq.org/index.php?id=1234533614>.
2. Шляхи реалізації Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки в Державній пенітенціарній службі України: роз'яснення М-ва юстиції України від 24 лип. 2013 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0016323-13>.
3. Якимчук Т. В. Наукове та кадрове забезпечення процесу реформування Державної кримінально-виконавчої служби України. *Держа-*

вна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку у світлі міжнародних пенітенціарних стандартів та Концепції державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, затвердженої Указом Президента України від 8 листопада 2012 року № 631: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28–29 берез. 2013 р.). Київ: Державна пенітенціарна служба України, 2013. 620 с.

4. Управління персоналом: навч. посіб. / Виноградський М. Д., Беляєв С. В., Виноградська А. М., Шканова О. М. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 504 с.

5. Управління правоохоронними органами України: сучасний стан, перспективи розвитку: монографія / Петков С. В., Приймаченко Д. В., Проценко Т. О. та ін.; за заг. ред. Проценко Т. О., Петкова С. В. Київ: Основа, 2010. 714 с.

6. Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування: Указ Президента України від 25 січ. 2012 р. № 33/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/33/2012>.

7. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. С. 3186. Ст. 2056.

8. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-IV. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.

9. Синьов В. М., Климов М. В. Концепція кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи. *Проблеми пенітенціарної теорії і практики*. Київ: Київський інститут внутрішніх справ, 1997. № 1 (2). С. 70–85.

Разумейко Н. С., Ткаченко А. Г.

КОНЦЕПЦИЯ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

Статья посвящена особенностям правового регулирования подбора кадров для Государственной уголовно-исполнительной службы Украины. Проанализирован процесс отбора, профессиональной подготовки, переподготовки кадров и внутриорганизационные управленческие отношения относительно кадрового обеспечения деятельности Уголовно-исполнительной службы, которые включают в себя подсистемы организационно-правового регулирования подбора, расстановки, закрепления и использования кадров; их обучение и во-

спитание. Сформулированы основные направления и требования по совершенствованию кадровой работы в уголовно-исполнительной системе.

Ключевые слова: *кадровое обеспечение, подбор кадров, Академия Государственной пенитенциарной службы.*

Razumeyko N. S., Tkachenko O. H.

THE CONCEPT OF STAFFING OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

The article is devoted to peculiarities of legal regulation of recruitment for the State Criminal and Executive Service of Ukraine. In conditions of the reforms required a new look at the definition of the main directions of personnel policy of public administration in criminal Executive service, legal regulation, forms and methods of personnel work, including in the implementation of organizational activities for the selection, placement, fastening, use of personnel, their training and education.. Analyzed the process of selection, training, retraining and organizational management relations regarding staffing of the activity of Criminal and Executive service, which include the subsystems of the legal regulation of selection, placement, fixing and use of personnel; their training and education.

The analysis of practice of personnel work, which gave the opportunity to determine that training has a significant impact on the course of reforming the Criminal and Legal System. In this regard, the paper examines the factors that have a significant impact on the functioning of the Penal System of both external and internal nature, namely: efficiency of staffing, the social and functional efficiency of personnel of the penal system. The characteristic of the possible ways of increasing social significance and efficient use of personnel Criminal and Executive System; The basic directions and requirements for improvement of personnel work in the penal system.

Key words: *staffing, staff selection, Academy of the State Penitentiary Service of Ukraine, the State Criminal and Executive Service of Ukraine, legal regulation.*