



Богатирьов І. Г.

*завідувач кафедри
кримінально-правових дисциплін ДДУВС
доктор юридичних наук, професор*

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПЕРСОНАЛУ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Оздоровлення українського суспільства неможливе без вирішення проблем реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, на утриманні якої сьогодні лише в місцях позбавлення волі перебуває 137,3 тисячі осіб. Україна, прагнучи стати повноцінним членом європейського співтовариства, велику увагу приділяє реформуванню кримінально-виконавчої служби. Найважливішим її фактором ефективності реформування, модернізації, наближення до європейських і світових стандартів діяльності будь-якої галузі, в тому числі й правоохоронної, є люди, які в ній працюють.

Необхідно зазначити, що розгляд даного питання надзвичайно важливе, шляхи його вирішення лежать у двох площинах: кількісній та якісній. Але доводиться визнати, що кількісний і якісний кадровий потенціал системи не повною мірою задовольняє сучасні вимоги виконання кримінальних покарань.

По-перше, спостерігається постійний відтік кадрів з системи, оскільки престиж професії надзвичайно низький, адже великої моральної чи матеріальної зацікавленості в

роботі із засудженими не має. Закономірно, що установа виконання покарань для морально-духовної атмосфери особистості не найкращий варіант. І для кожного пересічного громадянина зрозумілі слова працівників установ виконання покарань про те, що вони, забезпечуючи визначене їм державою завдання ізоляції злочинців, фактично разом із ними відбувають покарання.

Працівники установ виконання покарань (далі - УВП) щоденно витримують значні моральні й фізичні навантаження. Більшість із них має ненормований робочий день, тиждень, часто без вихідних днів, при подвійних навантаженнях, оскільки доводиться "перекривати" тимчасово незаповнені вакантні посади.

По-друге, значна частина працюючих в установах кримінально-виконавчої служби (далі - КВС) не відповідає високим професійним вимогам, які визначені сучасними міжнародними стандартами щодо утримування засуджених, освіти та високотехнологічного виробництва. Від цього найбільше потерпає сам працівник і, звичайно, засуджені. А відтак гальмується поступ у реформуванні кримінально-виконавчої служби України.

Вкiщення кiлькiсного аспекту кадрового, тобто штатного, забезпечення бiльшою мiрою залежить вiд фiнансування Державної кримiнально-виконавчої служби. При тому, потрiбно розв'язати такі питання:

1) внести змiни до штатної чисельності УВП, яка передбачатиме оновлення функціональних обов'язкiв персоналу з метою удосконалення соціально-психологічної і виховної роботи із засудженими (найперше - збiльшення кiлькості практичних психологiв; персоналу вiддiлу нагляду і безпеки зі змiщенням акценту на виховну роботу);

2) забезпечити достойну і навіть престижну заробітну плату, соціальний захист і гарантії щоб зацікавити і залучати до роботи потрiбну для установ кiлькiсть високосвiчених працiвникiв морально, фiзично і соціально здорових.

Громадськiсть і держава покладає на персонал органiв і установ виконання покарань особливі очiкування і ставить важливі вимоги - виправлення і ресоціалізації осiб, якi вчинили злочин. З практики роботи із засудженими вiдомо, що бiльшiсть із них це "брак" виховання в сiм'ї, школи, громади, дiльничних iнспекторiв. Таким чином, на установи виконання покарань покладається над завдання - змiнити свiтогляд і поведiнку злочинця. Але ці професійні ролі суспiльством належно не оцiнюються.

Низький престиж професії працiвника Кримiнально-виконавчої служби України призводить до того, що людина, лише в крайньому випадку, йде на роботу до установи, часто довго не затримується і залишає роботу в першу чергу це стосується молоді. Не другорядним фактором є також належне забезпечення житлом, санаторно-курортним лiкуванням, iншими соціальними гарантіями.

Важливою складовою у цьому контексті є розробка комплексних шляхiв формування стійкої професійної мотивації, розвитку нових

стимулiв професійної кар'єри, зацікавленості в добросовiсному виконанні службових обов'язкiв, у першу чергу на рiвнi кожної, окремо взятої установи. Не акцентуючи увагу лише на матеріальних стимулах, вiд самої людини, яка працює в КВС, також багато чого залежить, у тому числі і формування думки в суспiльствi про престиж даної професії.

Для цього необхідно докорiнно покращити психологічний вiдбiр, з повним дослідженням соціально і професіонально важливих якостей особистості, яка пiдбирається на службу. Бiльш широкі можливості й повноваження у цьому напрямку повинні мати училища професійної пiдготовки працiвникiв КВС (яких всього два в Україні - Бiлоцеркiвське та Днiпропетровське, функціональне призначення яких за своєю сутністю, вiдповiдає закладам пiслядипломної освіти).

Завжди, в усі часи, робота з персоналом вважалась "вiзитною карткою" будь-якої організації чи вiдомства. А щодо органiв і установ виконання покарань - тут вимога єдина: персонал має бути обличчям держави та гiдно представляти її на всiх рiвнях. Саме на цьому постулаті повинна будуватись кадрова полiтика, завдання якої готувати і виховувати персонал, а також вiрiшувати весь комплекс проблемних питань, що супроводжує роботу з ним.

Робота по пiдборі повинна проводитись в комплексі та не може покладатись виключно на кадровий апарат. Створення практично в усіх установах громадських груп кадрiв, до складу яких зараховані найбільш досвiдчені та здiбні працiвники показує, що вказані групи працюють по всiм напрямкам - з вiйськовими комісаріатами, навчальними закладами, центрами зайнятості населення тощо. Ретельно вiдпрацьовуються облікові списки осiб, якi звiльнені по закінченню строку служби з лав Збройних Сил України. Така робота, особливо з урахуванням сучасних

вимог до кандидатів, дуже об'ємна і кропітка. Проведений нами аналіз діяльності органів і установ виконання покарань свідчить, що із десяти можливих кандидатів на службу лише сім звертаються до установ з питань оформлення та прийому на службу. І не факт, що всі вони будуть зараховані на службу. При прийомі на службу перевага надається кандидатам, які мають повну вищу освіту гуманітарного профілю, а саме: юристам, педагогам, психологам.

Разом з тим, враховуючи специфіку служби виправних установ, існують проблемні питання адаптаційного характеру молодих спеціалістів, які прибувають з навчальних закладів Департаменту та спеціалістів цивільних вузів. Ключовим моментом кадрової політики в умовах реформування Державної кримінально-виконавчої служби є закріплення молодих спеціалістів, та їх соціальний захист, а саме:

- забезпечення житлом - на сьогоднішній день найбільш актуальне питання;

- надання молодим сім'ям місць в дитячих садках з пільговою оплатою;

- пільги по оплаті комунальних послуг;

- невизначеність нормативної бази по пенсійному забезпеченню працівників, які не мають спеціальних звань, тобто всіх тих складових, які так не обхідні для становлення молодого спеціаліста та психологічно повноцінного несення служби;

- статус працівників, які не мають спеціальних звань в кримінально-виконавчій службі на сьогоднішній день не визначено. Не врегульоване питання їх оплати праці, тому плінність кадрів цієї ланки найвища;

- в той же час оплата праці протягом перших п'яти років служби для рядового, молодшого та середнього начальницького складу залишається низькою та залежить від стажу за вислугу років, виплата надбавок здійснюється не в повному обсязі через недрстатне фінансування;

- відсутність вищих навчальних закладів, які можуть готувати різнопрофільних спеціалістів для кримінально-виконавчої системи;

- при наявності великої кількості професійних хвороб на сьогоднішній день відсутні лікувальні заклади кримінально-виконавчої системи, а також не має оздоровчо-санаторних закладів;

- не має визначеного на державному рівні професійного свята, що не популяризує кримінально-виконавчу систему і не робить її привабливою.

Середня заробітна плата по вказаним категоріям складає:

- для працівників кримінально-виконавчої інспекції - 1300-1500 гривень;

- для виробничого персоналу та працівників комунально-побутового забезпечення (не державних службовців) - 900-1000 гривень.

Для вирішення питання пенсійного, грошового і матеріального забезпечення необхідно прирівняти цю категорію персоналу до статусу державного службовця, розробити програму кадрового забезпечення працівників зі статусом державного службовця та зробити службу привабливою для них. Важливим напрямком кадрового забезпечення органів і установ виконання покарань є працевлаштування та закріплення молодих фахівців - випускників навчальних закладів, які готують спеціалістів для кримінально-виконавчої системи.

Проведений нами аналіз закріплення випускників у кримінально-виконавчій службі показав, що тільки 60% із них, на жаль, залишаються працювати в органах і установах виконання покарань. Основними причинами звільнення молодих фахівців зі служби або переходу до інших міністерств (відомств) є:

- професійний відсів, тобто залишають систему ті особи, які не спроможні в силу своїх особистих якостей виконувати покладені на них професійні обов'язки;

- проблема соціального та комунально побутового забезпечення. Багатьом випускниками (іногороднім) доводиться орендувати житло за власні кошти. Відповідна робота з боку керівництва обласних управлінь, начальників установ щодо закріплення випускників і створення для них необхідних побутових умов не належна;

- недостатня виховна та профорієнтаційна робота з курсантами, студентами випускних курсів з боку курсової ланки, викладацького складу взагалі керівництва навчальних закладів;

- в навчальних закладах не в достатній мірі навчають курсантів, студентів необхідним практичним навичкам. На теперішній час служба в кримінально-виконавчій системі не являється престижною. Ніхто з молоді не мріє про кар'єру працівника установи виконання покарань. Як приклад, хочу навести, що в Царській Росії на одне вивільнене місце на плядача претендувало 300 осіб, через суттєву на той час заробітну плату.

Професійна підготовка рядового і начальницького складу - це організований процес по оволодінню знаннями спеціальними уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання службових завдань. Система професійної підготовки включає основні організаційні види навчання первинна підготовка; підвищення кваліфікації; стажування, службова підготовка за місцем служби; навчання у вищих закладах освіти; самостійна підготовка.

Професійна підготовка персоналу здійснюється у відомчих навчальних закладах, у навчальних закладах інших міністерств і відомств та за місцем проходження служби. Курсове навчання з первинної підготовки та підвищення кваліфікації осіб рядового і начальницького складу здійснюють Чернігівський юридичний коледж Департаменту Білорічківське і Дніпродзержинське училища професійної підготовки працівників кримінально-виконавчої системи.

Підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється в Національній юридичній академії України імені Ярослава Мудрого, Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна та Чернігівському юридичному коледжі Державного департаменту України з питань виконання покарань.

Чернігівський юридичний коледж Департаменту є єдиним відомчим навчальним закладом, що здійснює підготовку фахівців з вищою освітою за освітньо-кваліфікаційним рівнем "молодший спеціаліст", "бакалавр" за спеціальністю "Правоохоронна діяльність".

На факультеті підготовки фахівців для кримінально-виконавчої системи (№9) Національної юридичної академії України імені Я. Мудрого здійснюється підготовка правознавців за освітньо-кваліфікаційним рівнем "спеціаліст".

У Харківському національному університеті ім. В. Н. Каразіна підготовка фахівців для кримінально-виконавчої служби розпочалась з 2002 року та проводиться за напрямками "Психологія", "Соціальна робота".

Підвищення рівня професійної підготовленості працівників за місцем проходження служби здійснюється шляхом організації та проведення занять зі службової і бойової підготовки, прийняттям щорічних підсумкових заліків, створення умов для самоосвіти.

Проведений нами аналіз проходження навчання працівниками органів та установ виконання покарань показує про негативну тенденцію недостатньо якісного підбору кадрів на службу в органи та установи виконання покарань. Встановлені неодноразові випадки, коли слухачі, що були відраховані із навчальних закладів Департаменту за грубі порушення дисципліни через деякий час знов направлялися територіальними управліннями Департаменту на навчання.

Слід зазначити, що серед відрхованих за негативними мотивами та притягнутих до дисциплінарної відповідальності слухачів - до 90% молодших інспекторів відділів нагляду та безпеки, це як раз та категорія, де останнім часом спостерігається тенденція зростання плинності кадрів.

Крім того, відсутність сучасної психолого-педагогічної концепції формування професійної компетентності персоналу суттєво впливає на такі чинники як правова культура, професійна деформація співробітників установ виконання покарань. Реалізуючи дані завдання й усвідомлюючи відповідальність за людей, які працюють в системі, наприклад педагогічний колектив Білоцерківського училища ППІ КВС виступив із ініціативою сформуванню в училищі окремих циклів психолого-педагогічної підготовки. Звичайно, не можна забувати і про забезпечення належного, сучасного, рівня правової, фахової, спеціалізованої (естетично-етичної, фізичної, комп'ютерно-інформаційної) та службової підготовки.

Інтенсивні зміни, що відбуваються в нашій країні і у кримінально-виконавчій службі зокрема, змушують усіх, причетних до професійної підготовки працівників кримінально-виконавчої служби, по новому дивитись на якість професіоналізму співробітників, їх підготовку та підвищення кваліфікації в навчальних закладах системи.

Нове законодавство, активні соціальні перетворення, розширення міжнародних зв'язків, що спрямовані на зміцнення демократії, верховенства права, розвиток ринкової економіки, посилення ролі громадянськості і громадського контролю за діяльністю державних

інституцій, вимагають інакше працювати і мислити.

Вищевикладене дозволяє нам зробити висновок, що підготовку спеціаліста для роботи в пенітенціарній сфері не можна вважати логічно завершеною, якщо він не буде усвідомлювати важливість ролі кримінально-виконавчої служби для суспільства. Робота із засудженими, які відбувають покарання, повернення їх до суспільства як повноправних та юрисних громадян - це завдання особливого призначення.

Перелік використаної літератури:

1. *Азгелдов Г. Г., Азгелдова Л. А.* Количественная оценка качества. - М.: Изд-во стандартов, 1971. - 176 с.
2. *Богатирьев И. Г.* Особенности подготовки фахівців для пенітенціарної системи України / І.Г. Богатирьев // Вища школа: Наук.-практ. видання - 2002. - № 2-3. - С. 65-72.
3. *Богатирьова О. І.* Кадрове забезпечення діяльності кримінально-виконавчої інспекції / О.І. Богатирьова // Південноукраїнський правничий часопис. - 2007. - №3. - С. 160-162.
4. *Галай А. О.* Організаційно - правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань: Автореф. дис... канд. юрид. наук, 2004. - 19 с.
5. *Кримінально-виконавчий кодекс України.* Офіційне видання. - К.: Атіка, 2003. - 96 с.
6. *Львовчик В. А.* Актуальні проблеми реформування кримінально-виконавчої системи України / В.А. Львовчик // Соціальна політика і соціальна робота. - 2002. - № 1-2. - С. 6-18.