

ПРАВОВІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті висвітлено основні засади функціонування одного із суб'єктів кримінально-виконавчих відносин – персоналу установ виконання покарань. Розкрито зміст “поняття персонал кримінально-виконавчої системи”. Проаналізовано загальні законодавчі акти, що регламентують діяльність персоналу.

Ключові слова: персонал, засуджений, установа виконання покарань, кримінально-виконавча система.

Закріплені в Конституції України правові основи для утворення, розвитку й захисту громадянського суспільства в Україні створюють реальні можливості для захисту прав і свобод людини і громадянина, які на сьогодні є найгострішою проблемою української дійсності. Як відомо, права і свободи не існують ізольовано, вони перебувають у тісному зв'язку та взаємозалежності з багатьма правовими й соціальними інститутами. Відтак, створення та функціонування правової держави неможливе без надійного правового захисту кожної особи, без забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Держава й суспільство покладають це саме на правоохоронні органи.

Особливе місце в системі правоохоронних органів належить кримінально-виконавчій системі, яка, поряд з правоохоронними функціями, реалізує завдання виконання кримінальних покарань, запобігання злочинам, управління й виховання засуджених, виробничо-господарську діяльність, матеріально-побутове та медичне забезпечення. Вирішення цих важливих завдань покладено на персонал Державної пенітенціарної служби України (далі – ДПтСУ).

Метою статті є висвітлення основних завдань забезпечення персоналом виправних установ належного виконання власних повноважень як одного з основних суб'єктів кримінально-виконавчих відносин. Через багатоаспектність функцій, якими наділений персонал, різноманітність обов'язків, що покладаються на різні служби, виникає необхідність розкрити зміст поняття персоналу кримінально-виконавчої системи. У зв'язку із цим висвітлено загальні законодавчі акти, що регламентують діяльність персоналу та проаналізовано напрями діяльності кримінально-виконавчої системи України (далі – КВС).

Останнім часом Українська пенітенціарна система отримує багато уваги з боку державних структур та численних міжнародних і національних правозахисних органі-

зацій. Станом на 01.05.2014 р. у 181 установі, що належить до сфери управління Державної пенітенціарної служби України, тримали 117 440 осіб. Крім того, на обліку у 697 підрозділах кримінально-виконавчої інспекції перебувало 117 512 засуджених до кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та адміністративних стягнень [1]. Одним з головних завдань реформування ДПтСУ, насамперед, є виконання міжнародних зобов'язань України стосовно створення належних умов тримання засуджених, зміни відносин персоналу та засуджених. Окремі позитивні зрушення в цих напрямках є. Одночасно для КВС характерно багато кризових явищ, подолання яких є надзвичайно складним завданням. Проте, з іншого боку, найбільш важливі питання є не вирішеними, зокрема щодо відомчого підпорядкування пенітенціарних установ. Багато складнощів виникає при визначенні кола осіб, які проходять службу або працюють в установах виконання покарань (далі – УВП).

Закон “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” від 23.06.2005 р. № 2713_V [2] з відповідними змінами та доповненнями, а також реорганізація Державного департаменту України з питань виконання покарань у Державну пенітенціарну службу України згідно з Указом Президента України “Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади” від 09.12.2010 р. № 1085 [3], Положення “Про Державну пенітенціарну службу України”, затверджене Указом Президента України від 06.04.2011 р. № 394/2011 [4], визначають правові основи організації та діяльності КВС, її завдання та повноваження. Зокрема, ДПтСУ є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовує та координує Кабінет Міністрів України через Міністра юстиції України; входить до системи органів виконавчої влади й забезпечує реалізацію державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.

Виконання покарань в УВП покладено на персонал. У юридичній та спеціальній

літературі поняття “персонал”, “кадри”, “особовий склад” часто вживають як синоніми. Термін “персонал” походить від лат. *persona* – особа, а його поширення відображає реальне підвищення ролі людського фактора в забезпеченні ефективного функціонування органів та установ виконання покарань, зростання залежності результатів їх діяльності від якості розвитку, мотивації й характеру використання всього персоналу й кожного працівника окремо. Враховуючи викладене, ми будемо вживати поняття “кадри”, “персонал” та “особовий склад” як синоніми щодо осіб, які працюють в органах та установах виконання покарань і забезпечують виконання завдань та функцій КВС. На нашу думку, такий підхід не суперечить практиці, його досить часто застосовують як у локальних нормативних актах, так і в назвах структурних підрозділів органів та установ виконання покарань.

Після прийняття у 2003 р. нового Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) [5] термін “персонал” також знайшов своє відображення на законодавчому рівні – у Законі України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” [2]. У ст. 14 цього Закону України зазначено, що “до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в Державній кримінально-виконавчій службі України” [2]. Також визначено порядок прийняття на службу, присвоєння і позбавлення спеціальних звань, вимоги до персоналу, обмеження їх політичної діяльності. Четвертим розділом вищезгаданого Закону регламентовано права та обов’язки посадових і службових осіб органів і установ виконання покарань, порядок та умови застосування персоналом сили.

У п. 45 Мінімальних стандартних правил поводження з в’язнями персоналу установ також приділено увагу, оскільки від їх сумлінного ставлення залежить кінцевий результат роботи – належне здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань. Як підкреслено в правилах, “органи тюремного управління повинні піклуватися про ретельний відбір персоналу всіх категорій, оскільки добра робота в’язничних установ залежить від добросовісності, гуманності, компетентності і особистих якостей цих співробітників” [6].

Персонал зобов’язаний піклуватися про щоденні потреби засуджених, відповідати за благополуччя життєдіяльність виправної установи, за безпеку засуджених. Співробітники виявляють проблеми, з якими стикаються засуджені, та сприяють їх вирішенню. Беручи до уваги винятково тяжкі умови цієї роботи, таким людям слід забезпечувати відповідні пільги й умови для праці. Персонал УВП повинен бути достатньо освіченим і розвинутим. Перед прийняттям на

роботу працівника треба готувати до виконання загальних та конкретних обов’язків, після чого від нього слід вимагати складання іспитів у теоретичному й практичному аспектах. Після прийняття на роботу та в ході їхньої подальшої діяльності ці працівники повинні підтримувати й підвищувати свою кваліфікацію, проходячи без відриву від роботи курси підготовки, організовані у відповідні проміжки часу. В ідеалі всі працівники місць позбавлення волі повинні так себе поводити й так виконувати свої обов’язки, щоб бути прикладом для засуджених і завоювати їхню повагу.

Водночас громадянське суспільство повинно усвідомлювати, що головним у кримінально-виконавчій системі є дві категорії – люди, які в ній працюють і які відбувають покарання. Якщо останнім постійно приділяють увагу, роблять важливі кроки щодо гуманізації виконання та відбування покарання, поліпшення умов тримання тощо, то персонал, попри необхідність і важливість своєї роботи, не є об’єктом турботи ні держави, ні суспільства, ні власного відомства.

У нинішній ситуації персоналу місць позбавлення волі належить уся повнота влади над засудженими, що легко може призвести до проявів корупції та зловживання владою. Тому ті, на кого держава поклала обов’язок реалізовувати державну політику у сфері виконання відбування покарань, повинні відповідати високим вимогам: варто звертати увагу на освітній рівень і здібності кандидата, він повинен відповідати певним психологічним нормам, володіти високими моральними якостями. При підборі персоналу, який безпосередньо буде перебувати у відносинах із засудженими, особливу увагу слід приділяти вимогам чесності, гуманності та особистої здатності виконувати складну роботу в умовах досить агресивного середовища.

Сучасна КВС України останнім часом переживає складний період, вона стала заручницею політичних, економічних і соціальних процесів, що відбуваються в суспільстві. Держава загалом відвернулася від проблем персоналу. Рівень грошового забезпечення не дає можливості комплектувати персонал органів та установ виконання покарань, які безпосередньо працюють із засудженими. Не створюються належні побутово-житлові умови для співробітників. Медичне забезпечення та санаторно-курортне обслуговування відсутнє. Можна констатувати, що рівень суспільної свідомості є сьогодні таким, що суспільство не може або не хоче адекватно оцінити роботу працівників пенітенціарних закладів, їх внесок у суспільну безпеку й суспільне благополуччя.

Персонал та засуджені в період відбування й виконання покарань перебувають у постійній взаємозалежності та нерівності. Держава взяла на себе обов’язок поважати й охороняти права, свободи і законні інтереси засуджених. Вона також зобов’я-

зувалась створити необхідні умови для їх виправлення та повернення до самостійного життя в суспільстві, гарантувати соціально та правову захищеність засуджених. Незважаючи на це, саме від персоналу залежить створення загальної атмосфери у виправній установі, щоб позбавлення волі відповідно до вироку суду не перетворилося на пекло. Одночасно не в кращому становищі перебуває персонал КВУ, який у своїй діяльності обмежений посадовими інструкціями, він майже не бере участі в розробці оптимальної структури виправного закладу, перспективних інноваційних програм виправлення й абсолютно відсторонений від розробки нормативно-правових актів, які регламентують діяльність системи.

Персоналу виправних колоній варто усвідомити, що виконання покарань є процесом реалізації вироку суду, а їх завданням є допомагати й підтримувати засуджених у межах чинного законодавства, спонукати до перегляду своєї злочинної поведінки, запропонувати шляхи повернення в суспільство. Діяльність персоналу повинна дати можливість зменшити жорстокість, репресивний ухил покарання й сприяти відновленню особи з правомірною поведінкою. Персонал виправних колоній повинен усвідомлювати, що у XXI ст. правосвідомість засуджених, їх почуття власної гідності суттєво відрізняються від тих, які мали засуджені ще в останні десятиліття другого тисячоріччя. Грубе порушення законних прав засуджених, а ще більше – приниження їх людської гідності може призвести до непередбачуваних наслідків, у тому числі до виникнення стихійних бунтів і людських жертв. Саме тому персонал виправних колоній, перш за все, співробітники відділів нагляду та безпеки, оперативних підрозділів і відділів соціально-виховної й психологічної служби виправних колоній, зобов'язаний бути добре ознайомлений з правовим статусом засуджених до позбавлення волі та відповідно до завдань цих підрозділів і функціональних обов'язків їх співробітників забезпечувати реалізацію засудженими їх прав і законних інтересів. Вихідним положенням (правилом) діяльності кожного працівника виправної колонії має стати таке: права засуджених, у тому числі певні права окремих засуджених, у жодному разі не можуть бути порушені під приводом необхідності забезпечення прав або законних інтересів інших засуджених, а тим більше "в інтересах служби".

Висновки. Діяльність персоналу установ виконання покарань та засоби досяг-

нення основної мети – забезпечення безпеки засуджених, недопущення вчинення ними злочинів, їх виправлення й ресоціалізації повинні бути гнучкими, відповідати вимогам дня. Проте, мусимо констатувати, що управління органами та установами виконання покарань, як і поводження із засудженими, здійснюється архаїчними й консервативними методами, які базуються на тоталітарних і мілітаристських поглядах та не можуть реалізувати єдину державну політику у сфері виконання покарань. Сьогоднішня діяльність персоналу не відповідає сподіванням суспільства й вимогам міжнародних стандартів.

В умовах реформування КВС основна увага, крім удосконалення форм та методів здійснення власне пенітенціарної діяльності, повинна бути спрямована на підвищення ефективності управління персоналом, приведення її у відповідність до сучасних вимог кадрової роботи, адже від дій кожного співробітника органу, установи, структурного підрозділу сучасної КВС України залежить кінцевий результат роботи – належне здійснення єдиної державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.

Список використаної літератури

1. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kvs.gov.ua/peniten/control/main/uk/publish/article/628075>.
2. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 34. – Ст. 254.
3. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Указ Президента України від 09.12.2010 р. № 1085 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1085/2010>.
4. Про Державну пенітенціарну службу України: Положення, затверджене Указом Президента України від 06.04.2011 р. № 394/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/394/2011>.
5. Кримінально-виконавчий кодекс України // Відомості Верховної України. – 2004. – № 3–4. – Ст. 21.
6. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями // Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій. – Київ, 1996. – С. 46–61.

Стаття надійшла до редакції 15.09.2014.

Павлов В. Г. Правовые основы деятельности персонала современной уголовно-исполнительной системы Украины

В статье освещены основные принципы функционирования одного из субъектов уголовно-исполнительных отношений – персонала учреждений исполнения наказаний. Раскрывается

содержание понятия "персонал уголовно-исполнительной системы". Анализируются общие законодательные акты, регламентирующие деятельность персонала.

Ключевые слова: персонал, осужденный, учреждение исполнения наказаний, уголовно-исполнительная система.

Pavlov V. Legal bases of the Personnel of Modern Penal System of Ukraine

The article is devoted to the basic principles of staffing Corrections proper performance of their own powers, as one of the main subjects of penal relations. Because of multidimensional functions to that of the staff, diversity range of responsibilities that rely on different services, it is necessary to reveal the content of the concept of staff of the correctional system. In this regard, highlights the general laws governing the activities of staff and analyzed the principles of the State Penitentiary Service of Ukraine.

Specified, special place in the ranks of law enforcement agencies penal system, which, along with law enforcement functions, realizes the task execution of sentences, crime, correcting and training of prisoners, production and economic activity, material welfare and health care. Addressing these important tasks assigned to the staff of the State Penitentiary Service of Ukraine. Modern Ukrainian prison system gets a lot of attention from government agencies and numerous international and national human rights organizations. At the same time, the penal system characterized by many crises, poverty which is extremely challenging. However, on the other hand, the most important issues remain unresolved, even starting from the basic issue of subordination penitentiary institutions.

It is noted that the legal basis of the State Penitentiary Service of Ukraine is the Constitution of Ukraine, the laws of Ukraine, acts of the President of Ukraine and the Cabinet of Ministers of Ukraine, international treaties, ratified by the Verkhovna Rada of Ukraine and published them under the regulatory acts of the central executive body Penitentiary.

Key words: personnel, sentenced, penal institutions, penal system.