

УДК 343.83

Дука О. А., головний науковий співробітник науково-дослідної лабораторії науково-дослідного центру Інституту кримінально-виконавчої служби

ВИМОГИ ДО ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ПРОФЕСІЙНИЙ ТА МОРАЛЬНО-ЕТИЧНИЙ АСПЕКТИ

Розглянуто професійні вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. Обґрунтовано морально-етичні професійні норми пенітенціарного персоналу.

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України; пенітенціарний персонал; професійні вимоги; морально-етичні норми.

Новітні пенітенціарні реформи, що відбуваються в Україні, мають передумовою внутрішньодержавну політику в межах соціальної переорієнтації процесу виконання кримінальних покарань із урахуванням вимог сьогодення, а також у межах дотримання міжнародних стандартів, принципів законності, гуманізму, демократизму і справедливості, сучасної світової пенітенціарної доктрини [1, с. 7].

В умовах реформування та становлення пенітенціарної системи України особливого значення набувають питання дотримання в установах виконання покарань законності та правопорядку, забезпечення належного рівня проведення соціально-виховної та психологічної роботи, що у взаємодії спрямовані на остаточну мету покарання – виправлення та ресоціалізацію засуджених. Реалізація вимог, актуальних на нинішньому етапі діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України (ДКВС), потребує свідомого та відповідального ставлення персоналу до роботи на всіх напрямках, комплексного підходу до організації процесу відбування покарання,

застосування передового вітчизняного та міжнародного пенітенціарного досвіду.

Ефективність виконання завдань, визначених перед ДКВС України, переважним чином залежить від результативності й рівня роботи органів і установ виконання покарань. Імідж пенітенціарної служби безпосередньо залежить від кадрового потенціалу органів і установ виконання покарань: від професіоналізму, уміння працівників реалізовувати завдання, покладені на них державою, моральних і особистих якостей осіб рядового та начальницького складу, їх рівня культури, здатності працювати з людьми тощо. Таким чином, персонал органів і установ виконання покарань – це обличчя ДКВС України [2, с. 3].

Сучасна вітчизняна пенітенціарна система, як ніколи, потребує високопрофесійного, сумлінного, чесного, дисциплінованого працівника, здатного виконувати покладені на нього соціально значущі функції на основі найсучасніших підходів і методів роботи [3].

Аналіз публікацій свідчить, що проблему професійної діяльності пенітенціарного персоналу органів та установ виконання покарань розглядали у своїх роботах вітчизняні та зарубіжні науковці: А. Галай, І. Закорко, С. Зливко, Н. Калашник, С. Лузгін, В. Львовчкін, В. Медведєв, О. Пташинський, Г. Радов, С. Сергєєв, О. Сорокін, А. Ушатиков, С. Фаренюк, Т. Якимчук та ін.

Питання вдосконалення професійно важливих якостей пенітенціарного персоналу висвітлювали О. Беца, І. Богатирьов, О. Караман, М. Климов, В. Костенко, В. Кривуша, Т. Кушнірова, В. Синьов, М. Супрун, О. Третяк, С. Чебоненко, І. Яковець та інші науковці.

На сьогодні в державі визначені пріоритети та напрями розвитку правоохоронних органів, зокрема й ДКВС України, що відображено в законах України, указах Президента, постановах Кабінету Міністрів України та наказах і розпорядженнях центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань.

Відповідно до цих документів, у органах та установах виконання покарань повинні бути створені всі умови для професійного та культурного розвитку персоналу, адже суспільство покладає великі надії на працівників пенітенціарних

установ щодо забезпечення правопорядку в органах і установах виконання покарань, виправлення та ресоціалізації засуджених.

У Комплексній програмі роботи з кадрами ДКВС України зазначено, що «працівники установ виконання покарань повинні глибоко володіти професійними знаннями, вміти застосовувати їх у практичній діяльності, мати гуманістичну спрямованість та особливу відповідальність, бути чесними, правдивими, порядними, справедливими, сумлінними тощо» [3].

Ці та інші вимоги щодо поведінки персоналу відображено у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність цих осіб. Так, у статті 16 Закону України «Про ДКВС України» зазначено, що «персонал зобов'язаний додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених та осіб, узятих під варту...» [4].

Якщо враховувати, що до персоналу органів і установ виконання покарань України належать не лише особи рядового та начальницького складу, а й фахівці, які не мають спеціальних звань (тобто державні службовці), буде доречним згадати статтю 5 Закону України «Про державну службу». У документі наголошено, що державний службовець повинен: «Сумлінно виконувати свої службові обов'язки; шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування; не допускати дій та вчинків, які можуть зашкодити інтересам державної служби чи негативно вплинути на репутацію державного службовця» [5].

До того ж, працівники пенітенціарних установ завжди мають пам'ятати і звертатися до державної Присяги, що безпосередньо пов'язана з етикою поведінки персоналу і яку вони складають, вступаючи на службу: «...бути чесним, гуманним, сумлінним і дисциплінованим... постійно вдосконалювати професійну майстерність та підвищувати рівень культури, не допускати порушень прав і свобод людини та громадянина, всіляко сприяти зміцненню правопорядку...».

Відомчі нормативно-правові документи також містять вимоги до пенітенціарного персоналу. Так, згідно з п. 28 Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, працівники установ зобов'язані:

постійно зміцнювати правопорядок в установах виконання покарань;

проводити цілеспрямовану виховну роботу із засудженими;

виявляти та попереджати вчинення правопорушень з їх боку;

уміло поєднувати високу вимогливість із уважним ставленням до кожного засудженого [6].

Спільною ознакою як атестованих, так і не атестованих працівників є те, що вони постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах і установах ДКВС України, усвідомлюючи це як головну професію та отримуючи винагороду. Отже, їх діяльність має відшкодувальний, професійний характер. Професіоналізм і компетентність є фундаментальними принципами функціонування державної служби, що розповсюджуються також на організацію службової діяльності персоналу органів і установ ДКВС України. Аналогічні вимоги до працівників містить і трудове законодавство України [7].

Працівник кримінально-виконавчої системи є представником закону та державної влади. Його діяльність регламентовано безліччю нормативних документів за різними напрямками роботи, включаючи оперативно-режимну, виробничу, соціально-психологічну та інші сфери. Суворе дотримання цих приписів є визначальною рисою діяльності працівників установ. Але жоден документ чи інструкція не зможуть передбачити всі можливі ситуації, що виникають у реальному житті й потребують від працівника самостійного, а іноді єдино вірного рішення. Тому нарівні з його професійними здобутками та вміннями важливу роль відіграють моральні якості.

Моральні якості працівників установ виконання покарань є підґрунтям визнання суспільством авторитету служби, який сьогодні, на жаль, залишається досить низьким. Часто нехтування пенітенціарним персоналом норм етики та культури, недостатня моральність працівників є причиною їх незадовільної роботи.

Загалом, моральні вимоги до працівника ДКВС України закріплені багатьма нормативно-правовими актами – зокрема Конституцією України, законами України, нормативно-правовими актами центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань. Але якнайбільш деталізовані й конкретизовані норми містить «Кодекс етики та службової

поведінки персоналу ДКВС України», схвалений на засіданні Колегії Державної пенітенціарної служби України (протокол від 19.12.2012 р. за № 11РК).

Відповідно до зазначеного Кодексу, поведінка персоналу ДКВС України завжди і за будь-яких обставин має бути бездоганною, відповідати високим стандартам професіоналізму і морально-етичним принципам.

Розділ IV Кодексу регламентує норми професійної етики, які вимагають від пенітенціарного персоналу:

гідного, доброзичливого і відкритого, уважного та ввічливого поводження із засудженими й громадськістю, викликаючи в останніх повагу до ДКВС України та готовність до співпраці;

постійного контролю власної поведінки, почуттів і емоцій, не даючи змоги особистим симпатіям або антипатіям, неприязні, поганому настрою або дружнім почуттям впливати на службові рішення, уміння передбачати наслідки своїх вчинків і дій;

коректного поводження з особами, узятими під варту, та засудженими незалежно від виду їх покарання;

поваги та уваги у ставленні до старших за віком чи званням; простоти і скромності у спілкуванні з колегами, уміння щиро радіти успіхам товаришів зі служби та сприяти успішному виконанню ними службових доручень [8].

Окремо у Кодексі акцентовано на тому, що персонал повинен пам'ятати, що аморальна поведінка, нерозбірливість у особистих стосунках, відсутність навичок самодисципліни і розбещеність, балакучість і незібраність завдають не виправної шкоди особистій репутації та авторитету ДКВС України загалом.

Також у Кодексі наведені правила поведінки персоналу ДКВС України під час виконання службових обов'язків, оперативно-службових завдань, що вимагають від пенітенціарного персоналу:

безперечної та неухильної поваги та захисту прав і свобод людини й громадянина;

недопущення проявів жорстокого або принизливого ставлення до засуджених та громадян, поваги до їх права на свободу думки, совісті, самовираження, збереження здоров'я, володіння майном тощо;

уникнення впливу сторонніх осіб, особистих (приватних) інтересів, а також інтересів членів своєї сім'ї на виконання службових обов'язків, якщо ці інтереси не збігаються із завданнями ДКВС України або суперечать їм; критичного ставлення до власних професійних якостей та поведінки;

постійного самовдосконалення, підвищення свого професійного та загальнокультурного рівнів;

ствердження та відстоювання честі й гідності персоналу ДКВС України, усілякого сприяння підвищенню авторитету органів і установ виконання покарань, слідчих ізоляторів та навчальних закладів, що належать до сфери управління ДПтС України, засуджених і громадськості;

повної віддачі власних сил і енергії протягом усього службового часу; застосовування лише у виняткових випадках, передбачених законом, фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї [8].

Водночас, за Кодексом, для персоналу ДКВС України неприпустимі:

поспішність у прийнятті рішень, нехтування процесуальними і моральними нормами; провокаційні дії, пов'язані з підбурюванням, спонуканням у прямій чи непрякій формі до вчинення правопорушень;

розголошення фактів та обставин приватного життя засудженого (громадянина), що стали відомі під час службової діяльності;

вибірковий підхід у вжитті законних заходів до засудженого чи особи, взятої під варту;

байдужість, бездіяльність і пасивність у запобіганні й припиненні вчинення засудженим (громадянином) правопорушень [8].

На значну увагу заслуговують окреслені в розділі V Кодексу правила службового спілкування персоналу. Ними визначено, що у спілкуванні із засудженим (громадянином) персоналу ДКВС України необхідно дотримуватися вимог Конституції України, яка гарантує право на недоторканність приватного життя, особисту й сімейну таємницю, захист честі, гідності, свого доброго імені. Зокрема, персонал має:

починати службове спілкування з привітання, утримуючись від рукостискання, висловлювати свої зауваження та вимоги в коректній і переконливій формі, якщо потрібно, спокійно, без роздратування повторити і роз'яснити зміст сказаного;

вислухати пояснення або запитання засудженого (громадянина), не перебиваючи, виявляючи доброзичливість і повагу до співрозмовника;

ставитися з повагою до засуджених (громадян), передусім похилого віку, ветеранів, інвалідів, надавати їм необхідну допомогу;

бути уважним до жінок і неповнолітніх.

У спілкуванні із засудженими персонал повинен виявляти витримку і бути готовим до неадекватної поведінки з їх боку, між іншим і до прояву агресії чи вчинення опору.

Також, відповідно до Кодексу, у спілкуванні із засудженими (громадянами) з боку персоналу неприпустимі:

будь-які висловлювання чи дії дискримінаційного характеру за ознаками статі, віку, раси, національності, мови, громадянства, соціального, майнового або сімейного стану, політичної чи релігійної приналежності;

зверхній тон, грубість, некоректні зауваження, неправомірні, незаслужені звинувачення;

погрози, образливі вислови або репліки;

суперечки, дискусії та дії, що перешкоджають нормальному спілкуванню або провокують протиправну поведінку;

необґрунтовані перевірки, огляди, обшуки тощо [8].

Розглядаючи професійні, морально-етичні вимоги до пенітенціарного персоналу, слід наголосити на тому, що існує ціла низка об'єктивних і суб'єктивних причин, що негативно позначаються на діяльності персоналу органів та установ виконання покарань. Зокрема, потребують вирішення питання:

правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, оптимізації його чисельності з урахуванням науково обґрунтованих норм навантаження та міжнародної практики;

забезпечення медичним обслуговуванням, реабілітацією та відновним лікуванням персоналу ДКВС України, членів їх сімей та пенсіонерів ДКВС України;

поліпшення умов праці персоналу, вдосконалення системи застосування заходів морального та матеріального стимулювання праці;

забезпечення належного рівня наукового супроводження діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України;

створення ефективної системи добору та підготовки кваліфікованого персоналу ДКВС України, запровадження спеціалізованої системи освіти, яка б охоплювала всі види навчання: від початкової професійної підготовки до повної вищої освіти та подальшої післядипломної освіти, а також забезпечення безперервної освіти, спрямованої на задоволення потреб ДКВС України у разі необхідності перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу [9].

Безперечно, що всі наведені вище проблемні питання потребують додаткового наукового осмислення з подальшим виробленням механізму їх оптимального розв'язання. Водночас, працівники органів та установ ДКВС України повинні глибоко усвідомлювати, що свою роботу вони виконують, отримавши високу довіру суспільства і держави, а тому висока порядність, чесність, непідкупність, об'єктивність, постійне прагнення до самовдосконалення повинні бути головними рисами їх натури. Таким чином, кожен громадянин, який вирішив пов'язати свою професійну діяльність із системою виконання покарань, повинен чітко усвідомлювати, що неухильне дотримання визначених до персоналу вимог підтримує авторитет не тільки служби, яку він представляє, а й держави, громадянином якої він є.

Список використаних джерел

1. Ягунов Д. В. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування : [моногр.] / Д. В. Ягунов. – 4-те вид., переробл. та допов. – О. : Фенікс, 2011. – 446 с.

2. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (на допомогу молодому фахівцю) : [навч. посіб.] / О. А. Дука, Л. В. Заславська, С. А. Зінченко, І. М. Копотун ; за заг. ред. О. В. Лісіцкова. – К. : Держ. пенітенціар. служба України, 2013. – С. 7–9.

3. Зінченко С. А. Формування повноцінної системи підготовки пенітенціарного персоналу – головна умова

практичних змін у Державній пенітенціарній службі України (створення повноцінної системи підготовки кадрів Державної пенітенціарної служби України) [Електронний ресурс] / С. А. Зінченко. – Режим доступу :

<http://www.minjust.gov.ua/40797>.

4. Про Державну кримінально-виконавчу службу України [Електронний ресурс] : Закон України від 23 черв. 2005 р. № 2713-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 30. – Ст. 409. – Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>.

5. Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 16 груд. 1993 р. № 3723–XII. – Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua>.

6. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань [Електронний ресурс] : наказ Державного департаменту України з питань виконання покарань від 25 груд. 2003 р. № 275. – Режим доступу :

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/z1277-03/print1328558184814949>.

7. Зливко С. В. Деякі аспекти формування кадрової політики Державної кримінально-виконавчої служби України / С. В. Зливко // Університетські наукові записки. – 2008. – № 4 (28). – С. 251–255.

8. Кодекс етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України [Електронний ресурс] : схвалений на засіданні Колегії Державної пенітенціарної служби України (протокол від 19 груд. 2012 р. № 11РК). – Режим доступу :

http://kvs.gov.ua/Kodeks_chesti/pdf.

9. Концепція державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 8 листоп. 2012 р. № 631/2012. – Режим доступу :

<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/631/2012>.