

*Література*

1. Конституція України від 28 червня 1996 року: Прийнята на V сесії Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини: Прийнята і проголошена резолюцією 217А (III) Генеральної асамблеї від 10 грудня 1948 року. – Ст. 2.
3. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 року (із змін та доп.) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4.
4. Протизаконне насильство в органах внутрішніх справ: Соціологічний та історико-правовий аналіз / Кол. авт.; За заг. ред. чл.-кор. АпрН України, д-ра юрид. наук, проф. О.Н. Яриша; Передм. Ю.В. Лупенка, Г.Й. Удовенка. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, Харківська правозахисна група, 2005. – 212 с.

УДК 343.8(477)

*В.К. Шкарупа,  
О.Г. Боднарчук***ФАХОВЕ СТАНОВЛЕННЯ СПІВРОБІТНИКІВ  
ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ**

Українське суспільство вступило в новий відповідальний період своєї історії – офіційно проголосило курс на інтеграцію до Європи та до її структур. Реалізація цього курсу передбачає приведення норм і стандартів внутрішнього життя нашого суспільства у відповідність до норм і стандартів Європи. Необхідною умовою цього процесу є реформування правоохоронних органів, зокрема кримінально-виконавчої системи нашої держави, яке здійснюється протягом 15 років. У ході цієї реформи має бути вирішене одне з головних завдань – забезпечення пенітенціарної системи кваліфікованими і необхідним чином орієнтованими кадрами.

На нашу думку, для підвищення ефективності діяльності пенітенціарної служби особливу увагу слід звернути на рівень підготовки персоналу кримінально-виконавчої системи, а саме: на порядок добору кандидатів, особливо (відділ нагляду та безпеки, відділ охорони, оперативний відділ) їхні моральні та ділові якості, психологічну підготовку, спроможність приймати правильні рішення в критичній ситуації, вміння конструктивно вирішувати конфлікти, спостережливість, вміння працювати в колективі; на стан фізичної, вогневої, тактико-спеціальної, юридичної, медичної та інженерної підготовки; на перепідготовку (розробка спеціальних програм навчання); на можливість залучення досвідчених працівників до викладацької діяльності з питань підготовки працівників пенітенціарної служби; на покращення роботи з професійного орієнтування випускників шкіл для їх підготовки на направлення за погодженням з педагогічними колективами шкіл до навчальних закладів кримінально-виконавчої системи.

Крім того, слід розробити та впровадити необхідне законодавче та нормативне забезпечення вирішення цих питань.

Вважаємо за необхідне зазначити, що протягом 2006 року у 182 установах кримінально-виконавчої системи утримувалося 166,6 тис. осіб, у тому числі: у 32 діючих слідчих ізоляторах 32,2 тис. осіб, у 136 кримінально-виконавчих установах відкритого та закритого типів 130,6 тис. засуджених (з них 80 тис. жінок). На обліку в підрозділах кримінально-виконавчої інспекції перебувають 160,1 тис. громадян, засуджених до покарань, не пов'язаних з позбавленням волі. Таким чином, у сфері діяльності кримінально-виконавчої системи перебуває 326,7 тис. ув'язнених та засуджених до різних видів покарань. Також функціонує 11 спеціальних виховних установ, у яких відбувають покарання 2,5 тис. засуджених неповнолітніх, у тому числі 150 жіночої статі.

Предметом особливої уваги є забезпечення процесу виправлення і ресоціалізації неповнолітніх засуджених. Соціально психологічні дослідження свідчать, що основними причинами, які призвели до криміналізації підлітків, є проблеми соціальної та педагогічної занедбаності, недоліки в їх моральному, патріотичному та правовому вихованні.

Крім цього, у місцях позбавлення волі останнім часом відзначається високий рівень злочинності та злісних правопорушень, що призводить до критичних ситуацій і значно ускладнює оперативну обстановку.

Отже, пенітенціарна служба не зможе якісно виконувати покладені на неї завдання, якщо не буде мати якісного професійного складу.

Але розглядаючи питання кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи, слід зауважити, що існуючий стан у цьому питанні має істотні недоліки. Так, лише незначна частина працюючого персоналу має освіту з пенітенціарного фаху [1, с. 70]. Обсяги підвищення кваліфікації персоналу останнім часом значно знизились. Під час відокремлення департаменту від МВС у віданні МВС залишився Київський інститут внутрішніх справ, який був збудований та утримувався за кошти кримінально-виконавчої системи, де готували спеціалістів для неї, де були відповідні викладачі й науковий потенціал. Внаслідок цього кримінально-виконавча система втратила свій профільний заклад.

Щоб реально змінити такий стан речей, слід, як ми вважаємо:

— визначити концептуальні основи такої системи підготовки кадрів, яка відповідає б вимогам пенітенціарної системи в Україні;

— змінити алгоритм у формуванні якісного складу персоналу, віддаючи перевагу таким спеціалістам, як педагоги (вчителі фізичного виховання, професійно-технічних дисциплін, викладачі, тренери), юристи, психологи;

— приділяти більше уваги на підготовку молодших інспекторів, які необхідні для забезпечення режиму та охорони позбавлених волі. Категорії цих співробітників мають можливість встановлювати норми поведінки і впливати на поведінку засуджених. Їхнє завдання повинно полягати не тільки в забезпеченні режиму в установі та підтриманні контролю за засудженими, але й сприяти вихованню в них почуття відповідальності та тих нахилів і здібностей, які допоможуть їм повернутися до суспільства, жити з повагою до закону та самостійно заробляти на своє життя після їх звільнення [2, пр. 3];

— добір молодших інспекторів має здійснюватися з розумінням того, що кандидати мають можливість просування по службі та що вдосконалення навичок буде проводитися в рамках безперервного процесу професійної освіти;

— проводити дослідження систем добору, відбору та підготовки кадрів, які використовуються в західноєвропейських в'язничних системах, з метою втілення нових програм, що більш точно враховують потреби пенітенціарної системи України;

— налагодити навчальні поїздки підготовлених представників навчальних закладів для пенітенціарної системи до країн Європи;

— надавати установам достатню кількість примірників Європейських в'язничних правил для ознайомлення з ними персоналу кримінально-виконавчої системи;

— проводити роботу з підвищення професіоналізму персоналу, безумовного дотримання працівниками кримінально-виконавчої системи законності та вимог антикорупційного законодавства.

Крім того, необхідні зміни в питаннях захисту прав, свобод і гарантій кримінально-виконавчої системи. У даному напрямі слід якнайшвидше прийняти нормативні акти, які б визначали правовий статус персоналу установ виконання покарань, тобто визнати його не військовослужбовцями, а державними службовцями [3, с. 46].

Ми поділяємо погляди тих вчених, які вважають, що цей документ повинен регулювати такі аспекти:

— внесення змін у чинний ВТК, де б закріплювалося право персоналу пенітенціарної системи на захист судового порядку, честі, гідності та ділової репутації як право на самооцінку і соціально значиму оцінку моральних, ділових та інших рис і властивостей громадянина, від якого залежить його становище в суспільстві;

— забезпечити належне фінансове та соціальне становище персоналу, тобто основу його ефективної діяльності на благо суспільних інтересів;

— створення професійної спілки атестованого персоналу УВП для захисту його прав, свобод і гарантій [4, с. 231-327].

Звичайно, залишаючи в теперішньому стані персонал пенітенціарної системи, суспільство не має права розраховувати на підвищення рівня своєї безпеки, а в цьому і виражається мета покарання. Але не можна вважати, що персонал є гальмом, що стримує реформу кримінально-виконавчої системи. Будь-який представник персоналу УВП погодиться працювати в нормальних цивілізованих умовах, коли він отримує матеріальну винагороду і задоволення від своєї роботи.

Тому, на нашу думку, проведення послідовної реформи кримінально-виконавчої системи з урахуванням проблем у кадровому забезпеченні пенітенціарної системи дасть змогу зробити істотні кроки з гуманізації відбування кримінальних покарань, зміцнення законності, стабілізації обстановки в місцях позбавлення волі. І саме від ставлення персоналу до виконання своїх службових обов'язків повною мірою буде залежати стан цієї системи, ставлення суспільства до людей, які утримуються в місцях позбавлення волі. По умовах їх утримання і життя світова спільнота дає оцінку рівню цивілізованості держави та демократії в ній.

*Література*

1. Див.: Синьов В.М. Концепція кадрового забезпечення діяльності пенітенціарної системи // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – К., 1997. – № 2. – С. 70.
2. Див.: Європейські в'язничні правила, правило 3.
3. Див.: Доктринальна модель закону «Про пенітенціарну систему України» // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – К., 1997. – № 2. – С. 46.
4. Див.: Климов М.В. Побудова та застосування моделей пенітенціарного персоналу як науково педагогічна проблема // Бюлетень КТВС. – К., 2000. – № 5. – С. 231-237.

УДК 352.07(477)

*О.І. Бедний***ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВСТАНОВЛЕННЯ  
ПОСАД І ВИЗНАЧЕННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ В ОРГАНАХ  
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Служба в органах місцевого самоврядування спрямовує волю окремих осіб на виконання суспільно важливих завдань та функцій у децентралізованих органах публічної влади. Службовці органів місцевого самоврядування здійснюють повсякденний керуючий вплив на різноманітні сфери суспільних відносин. Необхідною передумовою ефективної реалізації службовцями повноважень органів місцевого самоврядування виступає організація служби.

Необхідно відзначити, що в науці немає однозначної думки з приводу змісту поняття організації, організаційних основ служби, як державної, так і в органах місцевого самоврядування. Вчені, які розглядають організацію в контексті вибору моделі побудови організаційної структури управління (Г.В. Атаманчук), підкреслюють, що важливе значення має розуміння організації як властивості певного суспільного явища і одночасно як джерела («генератора») можливостей цього самого суспільного явища [1]. Організацію вони розглядають як комплекс взаємопов'язаних елементів, до яких належать: мета, завдання; розробка системи заходів для реалізації мети і розподілу завдань на окремі види робіт; інтеграція окремих робіт у відповідних підрозділах; мотивація, взаємодія, поведінка, погляди членів організації; такі процеси, як прийняття рішень, комунікації, інформаційні потоки, контроль, заохочення та покарання; єдина організаційна система, яка розглядається не як особлива додаткова ознака, а як внутрішня погодженість, яка має бути досягнута всіма зазначеними вище елементами організації.

Окремі автори (В.М. Манохін) зазначають, що організація, налагодження служби включає до себе такі найважливіші питання: встановлення посад та їх чисельності; визначення повноважень за кожною посадою відповідно до компетенції органу; встановлення способів та порядку заміщення посад; встановлення правил проходження служби; встановлення підстав та порядку притягнення службовця до відповідальності за службові проступки; визначення підстав та порядку звільнення зі служби [2].