

УДК 35.01:343.2.01

М.М. Ребкало, канд. наук з держ. упр.

Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

ПЕРСОНАЛ ПРОБАЦІЇ МІНІСТЕРСТВА ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ: ПОДІЛ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ**Н.Н. Ребкало** канд. наук по гос. упр.

Академія Государственной пенитенциарной службы, г. Чернигов, Украина

ПЕРСОНАЛ ПРОБАЦИИ МИНИСТЕРСТВА ЮСТИЦИИ УКРАИНЫ: РАЗДЕЛЕНИЕ ТА ПУТИ УСОВЕРШЕСТВОВАНИЯ**Mykola Rebkalo**, PhD in Public Administration

Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine

PROBATION PERSONNEL OF THE MINISTRY OF JUSTICE OF UKRAINE: DIVISION AND WAYS OF IMPROVEMENT

В статті проаналізовано організаційно-правове забезпечення пробації Міністерства юстиції України. Встановлено, що пробація реалізується через три види діяльності, кожен із яких має свої особливості. З'ясовано, що відповідно кримінально-виконавчого законодавства персонал пробації поділяється на державних службовців та осіб, що працюють за трудовою угодою. Зазначено, що в процесі удосконалення персоналу пробації йому необхідні знання з таких професій, як юрист, психолог, соціальний працівник та пенітенціарний менеджер. Обґрунтовані деякі шляхи удосконалення фахової підготовки персоналу. Автор статті схиляється до думки, що удосконалення професійного рівня персоналу пробації доцільно здійснювати комплексно, як під час початкового навчання, так і перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрового складу

Ключові слова: кримінально-виконавча служба; види пробації; персонал пробації; поділ персоналу пробації; удосконалення персоналу пробації.

В статье проанализировано организационно-правовое обеспечение пробации Министерства юстиции Украины. Установлено, что пробация реализуется через три вида деятельности, каждый из которых имеет свои особенности. Выявлено, что в соответствии уголовно-исполнительным законодательством персонал пробации делится на государственных служащих и лиц, работающих по трудовому договору. Отмечено, что в процессе совершенствования персонала пробации ему необходимо иметь знания с таких профессий как юрист, психолог, социальный работник и пенитенциарный менеджер. Обоснованы некоторые пути совершенствования профессиональной подготовки персонала. Автор статьи склоняется к мнению, что совершенствование профессионального уровня персонала пробации целесообразно осуществлять комплексно, как во время первоначального обучения, так и переподготовки и повышения квалификации кадрового состава.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная служба; виды пробации; персонал пробации; разделение персонала пробации; совершенствование персонала пробации.

The author shows that there is a package of measures for organizing a due probation and its growth in Ukraine. Effective usage of the probation personnel is a key way for realization of this task. The Ukrainian scientists of criminal law and public administration constantly research probation service problems. However the problems of probation personnel professional development stay topical. There are three types of probation in force by the legislation: pre-trial probation, supervised probation and penitentiary probation. The author states that the probation personnel is divided into military and civil one according to the criminal and executive legislation. The personnel has to master knowledge and practical skills to be ready to perform in all these types of the probation. Knowledge of the law disciplines, where penitentiary criminology occupies the key position can capitally help it. These knowledge can help to prepare an objective pre-trial report, to perform the main tasks of the supervised probation and penitentiary programs and it may shape a subjective vision of social environment. The cognition of practical psychology is needed for the employees. It can actually help to evolve a convicts' positive qualities required for his resocialization. The skills of psychological and correctional work with convicts may solve the main problems. For instance, to realize the psychological and correctional tasks quickly and effectively, to elevate the level of personnel's professional training and to minimize the work of professional psychologists in the psychological and correctional work in probation. The process of employees' training for social and educational work ought to link the requirements of the State standards on social services and probation legislation. Personnel's improvements social and educational work level are to become a complex and integrated process for convicts' lawful behavior, receiving the needed help by them and solving the problems related with conviction. The author mentions that the employees must master skills of penitentiary management for updating professional knowledge. In addition he shows that they need getting skills of interaction. There are some problems which are worth considering: teaching peculiarities in the interaction with local authorities; teaching the work with law enforcement bodies; learning the mechanisms of interaction with national economy subjects of various property; mastering the peculiarities of interaction with State and non-state institutions and organizations. The author believes that the offered ways of employees' improvement process should be integrated into the valid system of training, retraining and personnel's advanced training, for being appropriate to renovated criminal and executive legislature and providing qualified employees for probation.

Keywords: criminal and executive service, types of probation, probation personnel, division of the probation personnel, probation personnel improvement.

Постановка проблеми. Процеси приведення українського законодавства до стандартів Європейського Союзу торкнулися більшості сфер суспільного життя. Не залишилася поза увагою й сфера виконання покарань. Тільки за останні роки прийнято низку нормативно-правових актів стосовно суб'єктів кримінально-виконавчої діяльності з урахування особливостей завдань, які вони реалізують. Значна увагу в цьому напрямі приділено пробації. Це підтверджується діяльністю Верховної Ради України, яка прийняла у 2015 році Закон України "Про пробацію", Кабінета Міністрів України, Міністерства юстиції України, які прийняли низку підзаконних актів, спрямованих на формування нової структури кримінально-виконавчої системи – пробації.

Термін "пробація" у кримінально-виконавчому сенсі розглядається як система наглядових та соціально-виховних заходів, що застосовуються за рішенням суду до засуджених, виконання певних видів кримінальних покарань, не пов'язаних з позбавленням волі, та забезпечення суду інформацією, що характеризує обвинуваченого [1]. На сучасному етапі управління пробацією здійснюється Департаментом пробації у складі Міністерства юстиції України.

Відповідно законодавству про пробацію її поділяють на такі види - це досудова пробація, наглядова пробація, пенітенціарна пробація [1]. В ході досудової пробації ключовим моментом є вивчення особи, яка притягається до суду у якості обвинуваченого та складання на неї соціально-психологічної характеристики. Окрім того під час досудової пробації з'ясовується ступінь схильності обвинуваченого до скоєння повторного злочину та формується висновок про можливість виправлення особи-засудженого в умовах відбування покарання з обмеженням волі. Наступним видом пробації є наглядова. Цій стороні пробаційної діяльності притаманні реалізація низки як кримінально-виконавчих, так і соціально-виховних заходів. Їх метою є створення належних умов відбування покарання без позбавлення або обмеження волі. В процесі реалізації наглядових заходів також вивчаються індивідуальні особливості засуджених, які відбувають покарання без позбавлення волі. Під час наглядової пробації забезпечується недопущення рецидивної злочинності та формуються пробаційні програми стосовно осіб, звільнених від відбування покарання з випробуванням. Останнім видом із наведеного вище переліку є пенітенціарна пробація. Кінцевим результатом якої – реалізація заходів щодо трудового і побутового влаштування осіб, після їх звільнення від відбування покарання.

Отже, формування в Україні механізму відбування покарань без позбавлення волі здійснюється відповідно вимог міжнародних пенітенціарних стандартів та забезпечується реалізацією органами законодавчої та виконавчої влади заходів організаційно-правового характеру, результатом цього процесу повинно стати створення нової системи пенітенціарної діяльності – це пробації.

Кримінально-виконавча практика останніх десятиліть засвідчує про те, що ефективність реалізації державних програм щодо удосконалення та модернізації кримінально-виконавчої системи в значній мірі залежить від дієздатного персоналу. Критеріями успішності останнього, як показує його службова діяльність є створення належних умов проходження служби та наявність необхідного рівня освіти та професіоналізму. У продовж цього формування якісного кадрового складу пробації має першочергове значення, оскільки в умовах переходу від діючої системи відбування покарання без позбавлення волі до пробації людський фактор має стати генеруючим джерелом реалізації державної політики у сфері пробації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми персоналу пробації на сучасному етапі активно розглядаються як вченими, так і практичними працівниками, серед яких слід назвати О. Богатирьова, А. Галая, В. Кобзар, Н. Севастянову, С. Халимона, О. Янчука.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Разом з тим, на думку автора в умовах реформування системи виконання покарань без позбавлення волі певної актуальності набувають питання розгляду діючого механізму поділу персоналу, який функціонує в цьому напрямі та розглянути деякі питання підвищення його фахового рівня пробації, необхідних для реалізації кожного з її видів.

Мета статті. На основі діючого кримінально-виконавчого законодавства та практики його застосування проаналізувати критерії поділу персоналу та обґрунтувати шляхи його професійного удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Посилаючись на положення Закону України “Про Державну кримінально-виконавчу службу України” персонал органів, установ та закладів виконання покарань складають особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, та працівники, які працюють за трудовим договором [2]. В теорії державного управління існує підхід, щодо класифікації державних службовців на мілітаризований та цивільний склад [3, с.13]. Застосовуючи такий підхід персонал кримінально-виконавчої служби можна класифікувати у наступному вигляді: по-перше, особи рядового і начальницького складу мають особливий порядок прийняття, проходження та звільнення зі служби, а також право на носіння форменого одягу та спеціальні звання, в певних випадках мають право на носіння та застосування зброї, іншими словами зазначену категорію персоналу слід віднести до мілітаризованих державних службовців. По-друге, в органах кримінально-виконавчої служби є особи, які працюють на посадах спеціалістів, в теперішній час до них прирівнені працівники архівів та бухгалтерій, їх слід віднести до цивільних державних службовців. По-третє, до різних підрозділів кримінально-виконавчої служби залучаються особи, які працюють за трудовою угодою і до зазначених вище категорій державних службовців не відносяться.

Оскільки законодавства у сфері пробації поки не виділяє персонал до окремої категорії осіб, яким притаманний особливий статус службової діяльності, то слід вважати, що останній діє на підвалтних законодавства про кримінально-виконавчу службу й тому викладений вище поділ є для нього актуальним.

Найбільшу кількість осіб із зазначеного вище поділу складають рядовий та начальницький склад. Таке співвідношення зумовлено тим, що необхідність виконання кримінально-виконавчих завдань мілітаризованим складом є на законодавчому рівні домінуючою, хоча дискусії з цього питання не припиняються вже декілька років. Так у проекті закону про пенітенціарну систему (ст. 8) поділ персоналу переважає наступні категорії: державні службовці; персонал у однострої (особи рядового та начальницького складу); працівники, які працюють за трудовою угодою. Такий поділ підтримується керівництвом Міністерства юстиції України, що співпадає з вимогами міжнародних пенітенціарних стандартів щодо персоналу. Якщо вищевказана норма у викладеній редакції набуде чинності, то слід очікувати певні зміни у класифікації персоналу. Тотбо найбільша його частина буде заміщена цивільними державними службовцями, особливо це стосуватиметься пробації, на що неодноразово у своїх виступах наголошували заступник міністра юстиції Н. Севястянова та керівник Департаменту пробації О. Янчук. Відповідь на раціональність такого підходу покаже звичайно подальша практика.

Отже, персонал пробації поділяється відповідно вимог чинного кримінально-виконавчого законодавства на державних службовців мілітаризованого і цивільного призначення та осіб, що працюють за трудовою угодою.

Подальшим завданням цієї статті є визначення шляхів удосконалення професійного рівня персоналу. Відповідно до видів пробації, на думку автора є потреба в опануванні персоналом знаннями та навичками декількох різних спеціальностей. Наприклад при здійсненні досудової пробації персонал повинен мати знання та навички юриста і психолога, які необхідні при роботі із особами на стадії досудового слідства (складання досудової доповіді). При наглядовій та пенітенціарній пробації персонал потребує знань і юриста, і

психолога, і педагога, і соціального працівника, і менеджера. Отже, такий поділ дозволяє стверджувати, що виконання кожного з видів пробації потребує від персоналу оволодіння або удосконалення певних знань з різних професій.

Як вже зазначалося вище одним із завдань, що вирішуються в ході пробації є профілактика рецидивної злочинності. Цьому процесу на думку автора істотно сприятиме опанування навичками пенітенціарної кримінології. Ця дисципліна озброює персонал вміннями формувати певні кримінологічні параметри серед яких – з'ясування відношення засудженого до рецидиву злочину та відмови від подальшої злочинної діяльності [4]. Іншими словами знання та навички згаданої навчальної дисципліни дають можливість персоналу створювати об'єктивну кримінологічну характеристику особи-засудженого, оперативно і правильно складати досудові доповіді, планувати та реалізовувати дієві наглядові заходи, з'ясовувати міру відношення засудженого до законослухняної поведінки.

Виходячи з класифікації пробації актуальним на всіх її стадіях є оволодіння персоналом навичками практичної психології. Сучасна кримінально-виконавча практика вказує на те, що засуджені (окрім неповнолітніх) з точки зору психологічного стану є повністю дієздатними особами. Але психологічна занедбаність та певні відхилення в емоційних і вольових процесах, можливі аномалії у характері призвели їх до скоєння злочинів. Оскільки ключовим завданням пробації є повернення в суспільство законослухняної особи, то особливого значення набувають процеси психологічної корекції поведінки засудженого. Її метою є спонукання осіб до правослухняної поведінки, сприяння подоланню своїх особистісних проблем і конфліктів з оточенням, створення умов для їх повноцінного психічного розвитку [5]. Виходячи з цього персонал, на думку автора повинен оволодіти: методологією вивчення особистісних якостей засудженого, соціального середовища в якому останній проживає; навичками встановлення контакту з засудженим та мотивація його до співпраці над існуючими проблемами; вміннями складати програми індивідуальної психологічної реабілітації; процесом формування позитивної соціальної ситуації навколо засудженого.

Одним із істотних є навчання персоналу навичкам соціально-психологічної роботи. Це підтверджується вимогами Кримінально-виконавчого кодексу (ст.123), Закону України “Про пробацію” (ст.10) іншими підзаконними актами. Упродовж цього у процесі удосконалення навичок застосування соціально-виховної роботи, на думку автора слід зосередитися на вивчені таких питань:

- оволодіння методикою соціальної допомоги та підтримки засуджених;
- отримання знань з профілактики проблем соціально-психологічного характеру, які можуть негативно вплинути на особу під час відбування покарання;
- опанування процесом попередження проявів негативного характеру у засудженого та мінімізації ризику повторення злочинних діянь;
- вивчення механізму соціально-позитивні орієнтацій та мотивації до законослухняної поведінки.

Закон України “Про пробацію” містить у собі вимоги щодо забезпечення персоналом взаємодії з різними суб'єктами державної влади, місцевого самоврядування, а також державними та недержавними підприємствами, установами та організаціями, тобто мати навички пенітенціарного менеджера. Для виконання цього завдання на думку автора актуальним є: по-перше, опанування специфікою організації взаємодії з органами виконавчої влади різного рівня та місцевого самоврядування.; по-друге, отримання знань та навичок з координації спільних дій з правоохоронними органами; по-третє, вивчення механізму взаємодії із недержавними та державними підприємствами та організаціями, які прямо чи опосередковано можуть надати дорогу з питань пробації.

Висновки та пропозиції. Викладене вище дозволяє сформулювати такі висновки:

– персонал пробації відповідно діючого кримінально-виконавчого законодавства поділяється на державних службовців (мілітаризовані і цивільні) та осіб, що працюють за трудовою угодою;

– процеси, які пов'язані із формування пробації в перспективі ймовірно спричинять перехід персоналу пробації на підвалини цивільної державної служби;

– шляхи удосконалення персоналу пробації зосереджені на потребі в знаннях і навичках декількох професій (юрист, психолог, соціальний працівник, менеджер), їхню реалізацію доцільно здійснювати комплексно як під час початкового навчання, так і в процесі перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів;

– впровадження пробації в кримінально-виконавчу практику є новою справою для сфери виконання покарань, це безумовно виявить як позитивні моменти, так і недоліки і зазвичай детермінує втручання в цей процес як державних органів, так і науковців різних галузей права, що на думку автора в майбутньому спричинить дискусії в тому числі й розглянутих у статті питань.

Список використаних джерел

1. Про пробацію: Закон України від 5 лютого 2015 року № 160-VIII // Офіційний вісник України. – 2015. – №17. – Ст.445.
2. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 року № 2713-IV // Офіційний вісник України. – 2005. – № 29. – Ст.1697.
3. Дубенко С. Д. Державна служба і державні службовці : навч.-метод. посіб. / С. Д. Дубенко. – К. : Ін Юре, 1999. – 244 с.
4. Тихонова О.В. Щодо розуміння категорії “Кримінологічна характеристика” / О.В. Тихонова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету . – 2014. – №8. – С.248-249.
5. Чебоненко С.О. Методичні поради для підготовки офіцерів служби пробації : навч. посіб. для курсантів вищ. навч. закл. / С.О. Чебоненко, В.В. Дрижак. – Чернігів, 2006. – 92 с.

References

1. Pro probatsiui: Zakon Ukrainy vid 5 liutoho 2015 roku № 160-VIII // Ofitsiyniy visnyk Ukrainy. – 2015. – №17. – St.445.
2. Pro Derzhavnu kryminalno-vykonavchu sluzhbu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 23 chervnia 2005 roku № 2713-IV // Ofitsiyniy visnyk Ukrainy. – 2005. – № 29. – St.1697.
3. Dubenko S. D. Derzhavna sluzhba i derzhavni sluzhbovtsi : navch.-metod. posib. / S. D. Dubenko. – K. : In Yure, 1999. – 244 s.
4. Tykhonova O.V. Shchodo rozuminnia katehorii “Kryminolohichna kharakterystyka” / O.V. Tykhonova // Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu . – 2014. – №8. – S.248-249.
5. Chebonenko S.O. Metodychni porady dlia pidhotovky ofitseriv sluzhby probatsii : navch. posib. dlia kursantiv vyshch. navch. zakl. / S.O. Chebonenko, V.V. Dryzhak. – Chernihiv, 2006. – 92 s.

Ребало Микола Миколайович – кандидат наук з державного управління, доцент кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби (вул. Гонча, 34, м. Чернігів, 14000, Україна).

Ребало Николай Николаевич – кандидат наук по государственному управлению, доцент кафедры теории и истории государства и права, конституционного права, Академия Государственной пенитенциарной службы (ул. Гончая, 34, г. Чернигов, 14000, Украина).

Rebalo Mykola – PhD in Public Administration, Associate Professor of Department of theory and history of the state and law, constitutional law, Academy of the State Penitentiary Service (34 Hounds Str., 14000 Chernihiv, Ukraine).