

УДК 342.98:343.83

О. В. Лісіцков

ПРОЦЕДУРИ ДОБОРУ ТА ПРИЙНЯТТЯ НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В ОРГАНИ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ

Звернуто увагу на процедури добору та прийняття на державну службу в органи державної пенітенціарної служби, а також виокремлено їх етапи. Наголошено на недосконалому діючому законодавстві та запропоновано шляхи її вирішення.

Завдання розбудови в Україні демократичної правової держави вимагають проведення у пенітенціарній системі якісно нової кадрової політики. Зміни в цій сфері не терплять зволікання. Справа ускладнюється тим, що реформування кадрової роботи доводиться здійснювати у несприятливих умовах, що призводить до збільшення навантаження на особовий склад державних службовців органів державної пенітенціарної служби.

Служба в органах державної пенітенціарної служби є однією з багатогранних та надзвичайно відповідальних видів професійної діяльності, що пред'являє до службовця різноманітні вимоги. Крім того, продовжується пошук нових шляхів у роботі установ пенітенціарної служби: спонукання засудженого до каяття, до переосмислення своїх вчинків, переорієнтування особи на інші життєві цінності і, як наслідок, до доведення громаді свого права на гідне співіснування в суспільстві. Вирішення цього головного завдання можливе завдяки якісному добору працівників та прийняттю на службу до державної пенітенціарної служби.

Проблемами добору та прийняття на державну службу працівників до державної пенітенціарної служби займалась значна кількість науковців та практиків, а саме: О. М. Бандурка, Є. Ю. Бараш, О. Г. Боднарчук, А. О. Галай, В. М. Дзюба, Ю. Ф. Кравченко, В. І. Кривуша, В. А. Львовчикін, О. Б. Пташинський, Г. О. Радов, М. О. Супрун, І. В. Штанько та ін.

Метою цієї статті є визначення процедур добору та прийняття на державну службу в органи державної пенітенціарної служби та виокремлення їх етапів.

На початку слід вказати на позиції вчених щодо процедури добору та прийняття на державну службу в органи виконавчої влади, а також державної пенітенціарної служби.

В. А. Оргинський, З. Р. Кісіль та М. В. Ковалів, досліджуючи управління в органах виконавчої влади, виділяють основні етапи процесу відбору, а саме: професійно-психологічний відбір (розпочинається з моменту подання кандидатом письмової заяви про бажання працювати і про згоду на проходження професійного

відбору); соціально-правовий вибір (попереднє вивчення та спеціальна перевірка); медичний відбір (соматичний, психіатричний, психофізіологічний); конкурсно-екзаменаційний відбір (проводиться на курсах початкової підготовки) [1, с. 237].

У свою чергу, В. С. Венедиктов та М. І. Іншин, підкреслюючи значущість професійно-психологічного відбору, називають його основним етапом у роботі з підбору кандидатів на службу і визначають як комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності (спеціальності) [2, с. 45]. На думку цих авторів, професійно-психологічний відбір включає три етапи: соціально-психологічне вивчення, професійну психодіагностику кандидатів та прийняття рішення про професійно-психологічну придатність кандидатів і найбільш раціональне використання їх на службі за спеціальністю.

О. Г. Боднарчук відбір кандидата на службу до пенітенціарної системи визначає як адміністративно-правовий засіб підвищення ефективності формування та успішного проходження служби персоналом, за допомогою якого здійснюється оцінка придатності кандидата на певну посаду [3, с. 12].

Крім того, О. Г. Боднарчук виділяє послідовні етапи процесу відбору кандидатів на навчання (службу) до пенітенціарної системи: соціально-правовий процес професійного відбору кадрів; спеціальний стан (перевірка кандидата і його найближчих родичів стосовно можливих зв'язків із кримінальними елементами); медичний відбір, що поділяється на соматичний і психіатричний; психофізіологічний; психологічний відбір; конкурсно-екзаменаційний [3, с. 11–12].

На думку Є. Ю. Бараша, професійний відбір персоналу для органів та установ кримінально-виконавчої системи є самостійною стадією реалізації кадрової функції, складається з багатьох елементів, і являє собою комплексне дослідження особистості майбутнього працівника з метою прогнозування його професійної придатності на основі аналізу наявних фізичних і психічних якостей.

При цьому Є. Ю. Бараш під професійним відбором розуміє спеціальну організований дослідницький процес, мета якого полягає у визначенні за допомогою науково обґрунтованих методів ступеня і можливості психофізичної та соціально-психологічної придатності претендентів [4, с. 119].

Особливо Є. Ю. Бараш наголошує, що невід'ємними елементами професійного відбору виступають: а) професійно-психологічний відбір (розпочинається після письмової заяви кандидата про бажання працювати в кримінально-виконавчій системі і про згоду на проходження професійного відбору); б) соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та спеціальна перевірка); в) медичний відбір (соматичний, психіатричний, психофізіологічний); г) конкурсно-екзаменаційний відбір (проводиться на курсах початкової підготовки та під час вступу до навчальних закладів освіти кримінально-виконавчої системи) [4, с. 120].

А. О. Галай на підставі дослідження особливостей практичної діяльності персоналу установ виконання покарання виділив систему вимог до якості добору та комплектування державних службовців пенітенціарної системи: 1) за колом осіб: загальні вимоги до працівників установ виконання покарання та спеціальні вимоги до окремих категорій та посад персоналу; 2) за часом застосування: вимоги до прийому на роботу працівників та вимоги до виконання роботи.

У найбільш загальному вигляді систему вимог до персоналу установ виконання покарання А. О. Галай сформулював у такому вигляді: 1) загальні вимоги: а) вимоги до прийому на роботу; б) службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань); в) вимоги щодо поведження зі спецконтингентом; г) організаційно-економічні вимоги; д) професійні психологічні вимоги; 2) посадові вимоги, які включають вимоги щодо виконання роботи окремими посадовими особами установ виконання покарання. Вимоги до прийому на роботу повинні забезпечуватися різними методами, шляхом різноманітних опитувань, тестувань, співбесід та нормативів. Ця група вимог повинна складатися з освітніх, культурних та медичних [5, с. 72].

Погоджуючись із позиціями вчених стосовно процедури добору та прийняття працівників на державну службу органів державної пенітенціарної служби (далі – ДПтС України), слід наголосити, що у питаннях підбору персоналу неналежною мірою здійснюється оновлення нормативної бази та її функціонального забезпечення у діяльності відповідних служб пенітенціарної системи. Аналіз Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [6] дає нам підстави наголосити, що він не повною мірою окреслює всі питання, пов'язані з процедурою добору та прийняття працівників на державну службу органів державної пенітенціарної служби.

Так, Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» чітко визначає, що кримінально-виконавча служба України є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України.

Час проходження служби в ДПтС України зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби.

Стосовно осіб, які претендують на службу в ДПтС України, за їх письмовою згодою проводиться спеціальна перевірка у порядку, встановленому Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» [7].

На службу до ДПтС України приймаються на конкурсній, добровільній, контрактній основі громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки. Кваліфікаційні вимоги до професійної придатності визначаються нормативно-правовими

актами центрального органу виконавчої влади у сфері виконання кримінальних покарань. При прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців. Не може бути прийнята на службу особа, яка має не погашену або не зняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої, або на яку протягом останнього року накладалося адміністративне стягнення за вчинення корупційного правопорушення. Громадяни України, які вперше зараховуються на посади рядового і начальницького складу кримінально-виконавчої служби та у відповідних випадках пройшли встановлений строк випробування, складають присягу.

Але ж усіх інших питань, пов'язаних із процедурою добору, вивчення, оформлення кандидатів на посади рядового і начальницького складу, а також проведенням спеціальної перевірки осіб, які приймаються на службу до пенітенціарної системи на посади рядового і начальницького складу, вступають на навчання до вищих навчальних закладів ДПтС України та приймаються на роботу на посади фахівців, службовців і робітників, не врегульовано, що і становить подальший предмет нашого дослідження.

У деякій мірі можна погодитись з думкою А. О. Галай [8, с. 71] щодо необхідності прийняття Закону України «Про персонал пенітенціарних установ» (із врахуванням умов сьогодення), в якому потрібно зосередити увагу на наступних позиціях: загальні питання підбору та розстановки кадрів; організаційно-правові способи та порядок заміщення посад; встановлення обов'язковості перевірки у кандидатів на службу знань, вмінь та навичок, необхідних їм для успішного виконання посадових функцій, а також періодичної оцінки персоналу, визначення обов'язків установ щодо підготовки та розвитку персоналу, основ заохочення персоналу, який постійно, без відриву від виконання основних функцій, працює над підвищенням свого професійного рівня; питання ротації кадрів, розвитку персоналу в цілому та інших питань. Також, зважаючи на різноманітність виконуваних функцій різними категоріями персоналу, потрібно чітко встановити особливості (вимоги) підбору на посади кожної категорії персоналу установ виконання покарання.

При здійсненні підбору персоналу ДПтС України постає особлива проблема, пов'язана з різним правовим статусом працюючих у пенітенціарній системі. Аналіз Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» дозволив виділити три групи працівників системи за правовою регламентацією їх підбору: атестовані працівники пенітенціарної системи, які мають спеціальні звання; працівники, що віднесені до державних службовців; вільнонаймані працівники, не віднесені до державних службовців. Відповідно, питання підбору цих категорій лежить у площині різних законодавчих актів. Ще однією проблемою регулювання діяльності персоналу ДПтС України є недосконалість Закону України «Про державну службу», дискусійність його положень щодо

класифікації державних службовців, зокрема віднесення до їх числа працівників правоохоронних органів.

У цілому процес комплектування особового складу ДПтС України складається з наступних етапів:

- визначення потреби в працівниках;
- визначення джерел заміщення посад рядового і начальницького складу;
- добір, вивчення та розстановка кадрів.

Процедури заміщення посад рядового і начальницького складу, добір, вивчення та розстановка кадрів здійснюються відповідно до вимог чинного законодавства, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, Положення про Державну пенітенціарну службу України, нормативних актів Державної пенітенціарної служби України.

На службу до пенітенціарної системи на посади рядового і начальницького складу можуть бути прийняті громадяни України, які досягли 18 років, мають повну загальну середню або вищу освіту кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст» («бакалавр»), «спеціаліст» чи «магістр», відслужили строкову службу у Збройних Силах, інших військових формуваннях або звільнені від призову згідно з чинним законодавством і за станом здоров'я придатні до служби в пенітенціарній системі. На навчання до навчальних закладів ДПтС України приймаються громадяни України, яким у році вступу виповнюється 17 років, які мають повну загальну середню освіту і за станом здоров'я придатні до служби в пенітенціарній системі.

Крім того, добір кандидатів на службу до пенітенціарної системи повинен здійснюватись на підставі всебічного та повного вивчення їх психологічних, психофізичних, ділових та моральних якостей.

Слід відзначити, що процедури добору та прийняття на державну службу в органи державної пенітенціарної служби складається з таких основних етапів:

- попереднє вивчення кандидата;
- проходження військово-лікарської комісії, перевірка фізичної підготовленості кандидата;
- професійно-психологічне тестування, вивчення кандидата на конкретних дорученнях;
- спеціальна перевірка кандидата та його близьких родичів;
- прийняття остаточного рішення.

З кандидатом, який виявив бажання служити в пенітенціарній системі, проводиться співбесіда керівником органу чи установи виконання покарань, гаузевої служби, начальником зацікавленого підрозділу та працівником кадрового апарату. В ході співбесіди вивчаються особисті документи кандидата (паспорт, військовий квиток, трудова книжка та інші), його ділові та особисті якості, попередня трудова діяльність, мотиви вступу на службу, сімейний стан, побутові умови, стан здоров'я, інші необхідні дані.

У співбесіді з кандидатами встановлюються також: особисті якості кандидатів; їх ставлення до виконання обов'язків за місцем роботи, навчання та приблизний рівень знань, кваліфікації; коло інтересів, належність до політичних партій чи організацій, громадських течій; взаємостосунки з людьми, які їх оточують, поведінка в побуті й громадських місцях, чи мали місце з їх боку аморальні прояви; ставлення до вживання спиртних напоїв чи наркотиків; характер сімейних стосунків, труднощі, які є в побуті, та їх причини, матеріальні умови, наявність родичів з психічними захворюваннями, хворих на алкоголізм чи наркоманію.

Особливу увагу необхідно приділяти виявленню таких негативних рис характеру кандидата, як злопам'ятність, недобррозичливість, агресивність, недисциплінованість, непередбачуваність та непослідовність дій і вчинків, безвідповідальність.

Крім того, належить звернути увагу на наявність таких рис, як: імпульсивність, ефективність, невірноваженість; боязливість, замкненість, байдужість; підвищена емоційна чутливість, негативізм, вразливість; безініціативність, несамостійність, нерішучість; споживацьке ставлення до себе і роботи.

Якщо внаслідок бесіди буде встановлено, що кандидат відповідає необхідним вимогам, йому роз'яснюються вимоги чинних законодавчих і нормативних актів, що регламентують діяльність кримінально-виконавчої системи, порядок і специфіку проходження служби, характер майбутньої роботи, умови матеріального забезпечення, пільги, переваги і таке інше.

Кожен кандидат за результатами проведеної бесіди подає до підрозділу по роботі з особовим складом для опрацювання: заяву про прийняття на службу; анкету встановленого зразка; автобіографію; оригінал документів про народження дітей, освіту, шлюб та їх копії, оригінал чи витяг з трудової книжки, військовий квиток, характеристику з останнього місця роботи, а в разі неможливості надання цих документів з об'єктивних причин – завірені в установленому порядку їх копії або дублікати.

Кожен кандидат, відібраний для служби до пенітенціарної системи, направляється на військово-лікарську комісію для медичного обстеження і визначення його психічного та фізичного стану.

Ключовим етапом у процедурі добору кандидатів на службу до пенітенціарної системи є професійно-психологічний добір, який являє собою комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на встановлення відповідності психологічних якостей особистості кандидата вимогам професійної діяльності (спеціальності), і здійснюється працівниками психологічних служб.

У свою чергу, процедура професійно-психологічного добору включає такі етапи: а) соціально-психологічне вивчення; б) професійну психодіагностику кандидатів; в) прийняття рішення про професійно-психологічну придатність кандидатів та найбільш раціональне використання їх на службі за спеціальністю.

Після проходження кандидатами військово-лікарської комісії, професійно-психологічного обстеження та визначення їх придатності до служби в пенітенціарній системі підрозділами по роботі з особовим складом провадиться спеціальна перевірка в порядку, встановленому відомчими нормативними актами.

У процесі вивчення кандидатів провадяться індивідуальні співбесіди з керівниками підприємств, організацій і закладів, де раніше працювали чи навчалися кандидати, їхніми безпосередніми керівниками, працівниками, які особисто знають кандидатів, дільничними інспекторами міліції, сусідами та іншими мешканцями, які знають кандидатів. У зв'язку з обставинами, що виникають у процесі спеціальної перевірки, коло вивчення може бути розширене.

На підставі збору і оцінки всіх даних, що характеризують кандидатів, підрозділами по роботі з особовим складом спільно з керівниками зацікавлених служб (підрозділів) визначається можливість використання кандидатів на конкретній посаді та за суттю прийнятих рішень складається мотивований висновок.

Під час прийняття рішення про зарахування кандидатів на службу до пенітенціарної системи працівники підрозділів по роботі з особовим складом та керівники заінтересованих служб керуються: результатами вивчення матеріалів, які характеризують кандидатів, результатами професійно-психологічного тестування, що дають змогу визначити посади чи ділянки роботи, де можливе використання кандидатів; висновками, зробленими внаслідок проходження кандидатами військово-лікарської комісії та психофізіологічного обстеження; матеріалами та висновками спеціальної перевірки кандидатів; іншими відомостями, які мають суттєве значення для прийняття остаточного рішення.

Отже, при позитивному рішенні про прийняття кандидатів на службу до пенітенціарної системи визначаються конкретні посади та підрозділи, де вони служитимуть.

Таким чином, досліджені процедури добору та прийняття на службу в органи державної пенітенціарної служби становлять перший етап проходження служби, є умовою забезпечення в майбутньому належного виконання працівником цього органу завдань, функцій і повноважень держави. Забезпечення досягнення такого результату можливе лише за умови наявності певного засобу впровадження, систематизації та оформлення відповідних відносин, засобу, що надає їх розвитку стабільності та усталеного, заздалегідь визначеного напрямку розвитку, забезпечує певну передбачуваність результату, що очікується. І таким засобом слід визнати процедуру, яка охоплює процес реалізації першого етапу проходження служби – прийняття на службу в органи державної пенітенціарної служби, адже саме ця процедура здатна нормативно врегулювати відповідні відносини з прийняття на службу, дозволяє офіційно встановити певний порядок відповідних дій, забезпечити належне оформлення їх результату.

Крім того, до особливостей процедури добору та прийняття на службу в органи державної пенітенціарної служби слід віднести наступне: за своєю сутністю вона є засобом виявлення, оцінки та врахування юридичного складу прийняття особи на службу в органи державної пенітенціарної служби; за формою – офіційно закріпленим в нормативно-правових актах порядком здійснення дій щодо встановлення наявності або відсутності юридичного складу прийняття на службу в органи державної пенітенціарної служби та його оформлення у вигляді відповідного рішення (адміністративного акту) уповноваженого органу (посадової особи); за призначенням – умовою забезпечення в майбутньому належного виконання державним службовцем встановлених завдань та обов'язків; за спрямованістю впливу – орієнтованою на впорядкування, систематизацію та оформлення відповідних правовідносин, що виникли з приводу реалізації особою права доступу до державної служби.

Список літератури: 1. Ортинський В. Л. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посіб. / В. Л. Ортинський, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів. – К. : Центр учбової л-ри, 2008. – 296 с. 2. Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2002. – 164 с. 3. Боднарчук О. Г. Кадрове забезпечення діяльності пенітенціарної системи в Україні: адміністративно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / Боднарчук Олег Григорович. – Ірпінь, 2009. – 25 с. 4. Бараш Є. Ю. Організаційно-правові засади діяльності установ виконання покарань : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Бараш Євген Юхимович. – Х., 2006. – 189 с. 5. Галай А. О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Галай Андрій Олександрович. – К., 2003. – 229 с. 6. Про Державну кримінально-виконавчу службу України : закон України від 23.06.2005 № 2713-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15>. 7. Про засади запобігання і протидії корупції : закон України від 07.04.2011 № 3206-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>. 8. Галай А. О. Проблеми підбору персоналу установ виконання покарання / А. О. Галай // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС. – 2002. – № 7. – С. 65–72.

Надійшла до редакції 02.07.2012

Обращено внимание на процедуры отбора и принятия на государственную службу в органы государственной пенитенциарной службы, а также выделены их этапы. Отмечено несовершенство действующего законодательства и предложены пути их решения.

Attention to procedures of selection and acceptance on government service in the organs of government penitentiary service is paid, and also their stages are distinguished. Imperfection of current legislation is marked and the ways of their decision are offered.