

кандидат юридичних наук, доцент кафедри адміністративного, цивільного та господарського права і процесу Академія Державної пенітенціарної служби

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО УМОВ ПРОВЕДЕННЯ КОНКУРСУ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ В ПЕНІТЕНЦІАРНІЙ СИСТЕМІ

Процедури підбору персоналу пенітенціарної системи охоплюють коло відносин від відбору на службу до призначення на посади та включають питання вимог до персоналу й самі процедури відбору, зокрема конкурсного. В сучасний період, коли питання відбору перейшли на рівень проведення конкурсів досить просто поглянути, наскільки доречно проводиться аналіз вимог до персоналу перед його відбором та призначенням. Якщо у попередні часи це вимагало детальних соціологічних досліджень, сьогодні ці питання поглинаються процедурою конкурсного відбору. Доречно дослідити вимоги в міжнародних засадах пенітенціарної діяльності.

Отже, якщо поглянути на вимоги до персоналу і, зокрема, до керівного, Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями вимагають [1, с. 28–30]:

– наявності якостей сумлінності, гуманності, компетентності і інших особистих якостей (правило 74);

– бути досить освіченими, зокрема в питаннях: а) знання відповідного національного законодавства, нормативно-правових актів і політик діяльності в пенітенціарних установах, а так само застосовні міжнародні та регіональні документи, інші положення, якими повинен керуватися тюремний персонал у своїй роботі і контактах з ув'язненими; б) прав і обов'язків тюремного персоналу при здійсненні ним своїх функцій, включаючи повагу до людської гідності всіх ув'язнених, і заборонених видів поводження, зокрема катування та інші жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поводження чи покарання; в) охорони і безпеки, включаючи концепцію динамічної безпеки, застосування сили і засобів угамування і поводження з агресивними правопорушниками, з належним урахуванням попереджувальних методів і методів розрядки ситуації, таких як переговори і посередництво; г) надання першої допомоги, психосоціальні потреби ув'язнених і відповідна динаміка в тюремних умовах, а так само соціальна допомога та сприяння, в тому числі раннє виявлення проблем з психічним здоров'ям (правила 75–76);

– на посаду директорів тюремних установ треба призначати осіб, достатньо кваліфікованих в силу їх характеру, адміністративних здібностей, належної підготовки та досвіду, які знають мову, якою користуються в'язні (правила 79–80);

– крім того, кожний представник в'язничного персоналу має мати спеціальну фізичну підготовку, яка додатково підтримується (правило 82).

В подібному ключі вимоги до підбору персоналу характеризуються у Європейських пенітенціарних правилах [2]:

– бути здатними діяти етичному контексті, у рамках якого визнається, що до ув'язнених необхідно ставитися гуманно та з повагою до невід'ємної гідності людини (правило 72.1);

– чітко усвідомлення мети пенітенціарної системи, бути лідерами у кращому досягненні цієї мети (правило 72.2);

– своїм поведженням і виконанням своїх обов'язків завжди позитивно впливати на ув'язнених та викликати в них повагу (правило 75);

– мати належну підготовку (правило 76);

– новоприйнятий персонал мусить володіти вимогами чесності, гуманності, володіти професійними навичками та особистою здатністю до виконання складної роботи (правило 77);

– персонал має бути відібраний та призначений на рівноправній основі, без дискримінації за будь-якою ознакою, чи то статі, раси, кольору шкіри, мови, релігії, політичних або інших переконань, національного або соціального походження, приналежності до національних меншостей, власності, народження або іншого статусу (правило 82);

– управлінський персонал мусить мати достатню кваліфікацію та відповідні особисті якості, адміністративні навички, належну професійну підготовку та досвід (правило 84.1).

Спробуємо виписати основні позиції щодо підбору персоналу на підставі аналізу наведених міжнародних стандартів:

1. Персонал в'язниць, зокрема й управлінський, має мати досить високі особисті стандарти ставлення та поведінки, які, з одного боку, отримуються в процесі підготовки і попередньої діяльності, з іншого – притаманні особам як індивідуумам. Важливі елементи цієї характеристики, які відсутні у інших типів державних службовців чи службовців правоохоронних органів – це підвищені почуття чесності, гуманності, поваги до людської гідності на засадах рівності і недискримінації. Також важливим є якості професійності та працездатності.

2. Наявність глибоких знань та навичок, що набуті під час освіти. Серед них:

– знання міжнародних та регіональних (європейських) документів пенітенціарного спрямування; національного законодавства і спеціальних політик діяльності для досягнення завдань пенітенціарних установ; інших положень, якими повинен керуватися тюремний персонал у своїй роботі і контактах з ув'язненими;

– усвідомлення мети пенітенціарної системи, спроможність планувати і залучати партнерів у кращому досягненні цієї мети;

– знання прав і обов'язків тюремного персоналу при здійсненні ним своїх функцій, включаючи повагу до людської гідності всіх ув'язнених, і заборонених видів поведіння, зокрема катування та інші жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність видів поведіння чи покарання;

– володіння навичками охорони і безпеки, включаючи концепцію динамічної безпеки, застосування сили і засобів угамування і поведіння з агресивними правопорушниками, з належним урахуванням попереджувальних методів і методів розрядки ситуації, таких як переговори і посередництво;

– наявність навичок надання першої допомоги, розуміння психосоціальних потреб ув'язнених, в тому числі раннє виявлення проблем з психічним здоров'ям.

3. Здатність діяти етично, справедливо та позитивно впливати на засуджених та персонал.

4. Управлінський персонал додатково лідерські навички, досвід, навички та якості менеджера.

5. Володіння мовою державної служби та побутового спілкування у певному регіоні (якщо засуджені відбувають покарання регіонально).

6. Мати добру фізичну підготовку.

Проведемо співставлення запропонованої нами моделі та конкурсних вимог, які визначені умовами проведення конкурсу на посаду начальника

Управління ресоціалізації засуджених та адміністративних стягнень Департаменту пробації [3], тобто особи, що відповідає саме за напрям дотримання цілі повернення засуджених у суспільство.

1. В рубриці особистих якостей наведено: відповідальність, дисциплінованість, сумлінність, стресостійкість, комунікабельність. Тоді як міжнародні стандарти вимагають не лише загальних та поведінкових навичок, але і спеціальних, які відсутні: підвищені почуття чесності, гуманності, поваги до людської гідності на засадах рівності і недискримінації.

2. У сфері освітніх характеристик зазначено: вища освіта за освітнім ступенем магістра у галузі знань: «Право», «Управління та адміністрування», «Соціальні та поведінкові науки», «Соціальна робота», «Цивільна безпека», «Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону» або спеціальності «Науки про освіту». Тоді як міжнародні стандарти вимагають спеціальної освіти. Виходячи з того, що в Україні напрями освіти класифікуються за галузями і нам відомо, що питання в'язничної ресоціалізації можуть бути підготовлені за галузями «Право», «Соціальні та поведінкові науки», «Соціальна робота», нам важко зрозуміти, які професійні навички можуть бути отримані для такого посадовця при освіті з цивільної безпеки, воєнних наук, а також неспеціалізованій освіті з права чи соціальних наук.

3. Характеристика співставлення вимог щодо знань:

- вимоги знання законодавства в цілому побудовані коректно;
- професійні знання – не містять спеціальних знань з ресоціалізації, натомість містять загально-управлінські вимоги менеджменту і публічного управління, мови й етикету.

4. Професійних вимог, а також специфічних типу мови і фізичної підготовки не наводиться. За винятком мови – де презюмується, що мабуть засуджені в Україні спілкуються лише українською та англійською.

Визначимось твердо – умови конкурсу з позиції освіти категорично не спроможні підібрати компетентного працівника на цю посаду. Припустимо, що це загальні вимоги до проведення конкурсу на цю посаду і відповідальні працівники, що розробляли конкурс були змушені працювати в шаблонних вимогах. Ця позиція легко спростовується, адже навіть в бюрократизованих традиціях українського трудового законодавства можливо виписати вимоги для посади коректно і чітко. Отже, тільки за умови спеціалізованого визначення вимог до керівних посадовців пенітенціарної служби, на наш погляд, можуть бути підбрані ефективні професіонали, а не типові неспеціалізовані бюрократи, як це передбачається теперішніми умовами конкурсу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Правила Манделы. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными / сост. А. П. Букалов. Харьков: ООО «Издательство права человека», 2015. 40 с.*

2. *Європейські пенітенціарні правила: рекомендація № R (2006) 2 Комітету Міністрів Ради Європи. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_032/print1484059164763872 (дата звернення: 17.02.2018).*

3. *Умови проведення конкурсу на посаду начальника Управління ресоціалізації засуджених та адміністративних стягнень Департаменту пробації. URL: nads.gov.ua/sites/.../1_nachalnyk_upravlinnya_resocializaciyi_zasudzhenyh.docx. (дата звернення: 17.12.2017).*