

МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 343.832

О. І. Іваньков

ад'юнкт
Національна академія внутрішніх справ України

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ МІЖНАРОДНО-ПРАВОВИХ СТАНДАРТІВ У ГАЛУЗІ ЗАХИСТУ ПРАВ ОСІБ, ЯКІ ВІДБУВАЮТЬ ПОКАРАННЯ У ВИДІ ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ, ЩОДО ПІДБОРУ, ПІДГОТОВКИ, НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

Стаття присвячена дослідженню питання вимог національного законодавства щодо критеріїв підбору, підготовки та навчання персоналу установ виконання покарань. На підставі аналізу імплементації міжнародно-правових стандартів у галузі захисту прав осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, визначено відповідність національного законодавства в цій галузі міжнародним нормам, розкрито основні критерії підбору пенітенціарного персоналу, проведення його первинної підготовки за принципово визначеними критеріями знань та вимогами щодо його подальшого навчання.

Ключові слова: персонал, засуджений, установа виконання покарань, підготовка, перепідготовка.

З проголошенням незалежності Україна стала на шлях демократичних реформ, в основу яких були покладені європейські й світові гуманітарні цінності. Слід зазначити, що всі юридичні акти, прийняті з 1991 р., які регламентували порядок й умови виконання та відбування кримінальних покарань в Україні, проголошували як основну мету або визначали підґрунтям свого застосування відповідність міжнародно-правовим стандартам у галузі захисту прав осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. Однак вказана переорієнтація вимог майже не стосувалась вимог до персоналу органів та установ виконання покарань, його підготовки та навчання. Саме тому в умовах сьогодення висвітлення питань імплементації міжнародно-правових стандартів у галузі захисту прав осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, у кримінально-виконавчому законодавстві України стосовно персоналу органів та установ виконання покарань становить складну теоретичну й практичну проблему.

Цю проблематику активно досліджували українські науковці, а саме: В. А. Бадира, О. М. Бандурка, І. Г. Богатирьов, І. В. Боднар, Є. М. Бодюл, В. В. Василевич, А. П. Гель, Т. А. Денисова, О. М. Джужа, А. П. Закалюк, А. Ф. Зелінський, В. В. Карелін, О. Г. Колб, В. В. Колесніченко, В. В. Кондратішин, О. М. Литвак, О. М. Литвинов, Г. О. Радов, А. В. Савченко, А. Х. Степанюк, В. М. Труб-

ников, С. Я. Фаренюк, С. І. Халимон, М. І. Хавронюк, О. В. Хорошун, Ю. А. Чеботарьова, О. В. Щербіна, Ю. В. Шинкарьов, С. В. Царюк, І. С. Яковець та ін. Проте, незважаючи на значні напрацювання в цій сфері, це питання потребує наукової уваги, особливо з прийняттям 21.05.2015 р. Мінімальних стандартних правил Організації Об'єднаних Націй щодо заходів поводження із засудженими (Привила Мандели) [7].

Метою статті є аналіз імплементації міжнародно-правових стандартів у галузі захисту прав осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, щодо підбору, підготовки, навчання персоналу установ виконання покарань.

У зв'язку з тим, що питання персоналу установ виконання покарань стосується різних напрямів його діяльності, вважаємо за необхідне в статті дослідити їх за певними складовими: етичні вимоги до персоналу, підбір, підготовка та перепідготовка кадрів для пенітенціарних установ.

Етичним вимогам до працівників правоохоронних органів, до складу яких належить і Державна пенітенціарна служба України, значну увагу приділяють національний законодавець, відповідні органи й інституції Організації Об'єднаних Націй і Ради Європи. Дослідивши зміст Кодексу поведінки посадових осіб з підтримки правопорядку, зауважимо, що в ньому визначено головні принципи діяльності посадових осіб, які зведені до таких груп: захист усіх осіб від протиправних діянь; повага і

захист людської гідності, прав і свобод без будь-якої дискримінації; застосування сили тільки у разі крайньої необхідності і тією мірою, якою це потрібно для виконання їх обов'язків; дотримання конфіденційності; охорона здоров'я ув'язнених та засуджених і вжиття негайних заходів щодо надання медичної допомоги в разі потреби. Цей кодекс категорично забороняє представникам правоохоронних органів вчиняти діяння щодо підбурювання або терпимого ставлення до будь-якої дії, що являє собою тортури або інші жорстокі, нелюдські або такі, що принижують гідність, види поведінки і покарання. Посадові особи з підтримання правопорядку повинні поважати закон і не вчиняти корупційних діянь особисто та запобігати корупційним проявам інших осіб [6].

На підтвердження актуальності питання щодо вимог до персоналу органів та установ виконання покарань Рада Європи приймає регіональний Кодекс персоналу пенітенціарних установ, який стосується персоналу всіх ієрархічних рівнів. Основними завданнями співробітників пенітенціарних установ у демократичному суспільстві, в якому діє принцип верховенства права, згідно із цим документом є: здійснення всіх обов'язків згідно з національним законодавством та міжнародними стандартами; захист і дотримання основоположних прав і свобод людини, закріплених, зокрема, у Європейській конвенції з прав людини; забезпечення перебування всіх ув'язнених у безпеці та в умовах, які відповідають відповідним міжнародним стандартам і, зокрема, Європейським пенітенціарним правилам; повага і гарантування права громадянськості на захист від злочинності; робота в напрямі соціальної реінтеграції засуджених після звільнення шляхом забезпечення їх можливістю змістовно використовувати свій час у пенітенціарній установі [3; 5].

Виконуючи рекомендації й вимоги міжнародної спільноти, національна Державна пенітенціарна служба України схвалила рішенням колегії (протокол № 11РК від 19.12.2012 р.) Кодекс етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України. За своїм функціональним призначенням цей Кодекс: служить методологічною основою формування професійної етики персоналу ДКВС України; орієнтує персонал ДКВС України в умовах конфліктів і етичної невизначеності та інших обставин морального вибору; сприяє формуванню у персоналу потреби дотримання професійно-етичних норм поведінки в роботі із засудженими, особами, взятими під варту, та громадськістю; є засобом громадського контролю за моральною і професійною поведінкою персоналу [9].

Наступним важливим елементом є система підбору кадрів, на актуальність якої прямо вказують Європейські пенітенціарні правила, які зазначають, що персонал пе-

нітенціарних установ повинен ретельно підбиратися, мати належну підготовку, яка повинна надаватися як на початку служби, так і надалі, його робота повинна оплачуватися на рівні фахівців і він повинен мати статус, який є поважним у громадянському суспільстві. При підборі нового персоналу адміністрація пенітенціарної установи мусить приділяти підвищену увагу вимогам чесності, гуманності, володінню професійними навичками та особистої здатності до виконання складної роботи, яка від нього вимагається [3].

Саме тому на виконання міжнародних вимог невід'ємним критерієм професійного відбору працівників до Державної пенітенціарної служби України є система відбору, до якої входять: професійно-психологічний відбір (розпочинається після письмової заяви кандидата про бажання працювати в кримінально-виконавчій системі і про згоду на проходження професійного відбору); соціально-правовий відбір (попереднє вивчення та спеціальна перевірка); медичний відбір (соматичний, психіатричний, психофізіологічний); конкурсно-екзаменаційний відбір (проводиться на курсах початкової підготовки та під час вступу до навчальних закладів освіти кримінально-виконавчої системи).

Це положення закріплено в п. 3 ст. 14 Закону України "Про Державну кримінально-виконавчу службу України", де зазначено, що на службу до Державної кримінально-виконавчої служби 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 з питань виконання покарань. При прийнятті на службу може бути встановлений строк випробування до шести місяців. Не можуть бути прийняті на службу особи, які раніше були засуджені за вчинення злочину [11].

Проте, незважаючи на плідну роботу науковців та практиків, при вирішенні цього питання на практиці залишається багато прогалин, що зумовлюють прийняття на роботу в органи та установи виконання покарань осіб, які не тільки не мають відповідної, спеціалізованої освіти, але і морально та психологічно не готові працювати з дуже непростим контингентом засуджених.

Поряд з підбором фахівців не менш важливою є діяльність з підготовки персоналу, тому слід погодитись з думкою А. І. Богатирьова, який зазначає, що підбір і якісна професійна підготовка та перепідготовка персоналу пенітенціарної служби є ключовою складовою проведення будь-яких ре-

форм. Концептуальні засади формування кадрового потенціалу, як для пенітенціарної служби, так і для всіх інших органів виконавчої влади, закладено в Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 рр., затвердженій Указом Президента України [8].

Вказане завдання неможливо вирішити без належної професійної підготовки та перепідготовки персоналу служби, якість якої можна забезпечити лише шляхом організації адекватного сучасним вимогам безперервного навчання в спеціалізованих навчальних закладах за відповідними освітньо-професійними програмами. Така діяльність повинна відповідати як Європейським пенітенціарним правилам, так і Мінімальним стандартним правилам Організації Об'єднаних щодо заходів поводження із засудженими, які в п. 2 правил 75 зазначено, що підготовка пенітенціарних працівників повинна включати, як мінімум, освіту з таких питань: національне законодавство, нормативно-правові, а також міжнародні документи, якими повинен керуватися тюремний персонал у своїй роботі і контактах із засудженими; права та обов'язки тюремного персоналу при здійсненні ним своїх функцій, включаючи повагу до людської гідності всіх засуджених; охорони і безпеки, включаючи концепцію динамічної безпеки, застосування сили і засобів вгамування і поводження з агресивними правопорушниками; надання психосоціальної та психокорекційної допомоги, а також соціальної допомоги [10, с. 33–34; 3].

Враховуючи ці міжнародні вимоги зміст освіти визначається освітньо-професійною програмою підготовки юристів-бакалаврів, на основі якої розробляються навчальні програми дисциплін, а ті, у свою чергу, впливають на зміст підручників, навчально-методичних посібників, методичних матеріалів, дидактичних засобів, а також на постановку мети при проведенні навчальних занять та інших видів навчальної діяльності, розроблення освітньо-професійної програми є дуже важливою складовою стандартів освіти [10, с. 40]. Визначення змісту навчання пенітенціарного працівника має багаторівневий, поетапний характер і детермінується на кожному рівні та відповідному етапі багатьма чинниками, внаслідок цього формується певна структура основних напрямів та складу навчальних предметів обов'язкової кримінально-виконавчої підготовки фахівців пенітенціарної системи.

Таким чином, можна дійти висновку, що кримінально-виконавча сфера діяльності як особлива й дуже складна багатоаспектна сфера соціальної практики вимагає залучення кваліфікованих працівників різного фаху, головним чином юристів, психологів, педагогів, але за умови адекватної загальнопрофесійної та спеціально-посадової їх

підготовленості в кримінально-виконавчому аспекті.

Дослідивши питання щодо підготовки та перепідготовки персоналу Державної пенітенціарної служби України, С. О. Чебоненко зазначив, що навіть поверхневий аналіз зарубіжного досвіду показує, в більшості країн здійснюється навчання пенітенціарного персоналу. В Україні існує сформована система відомчої вищої освіти пенітенціарного персоналу, яку необхідно розвивати, розширювати перелік напрямів та спеціальностей, враховуючи інтереси пенітенціарної служби та суспільства у висококваліфікованих працівниках [2, с. 336].

При проведенні аналізу стану відповідності підготовки персоналу вимогам міжнародних стандартів слід зупинитись на дуже важливому чиннику, який визначає рівень дотримання прав людини в установах кримінально-виконавчої системи. Ідеться про знання персоналом стандартів прав людини та їх упровадження в практику діяльності органів та установ виконання покарань. Слід визнати, що навчання персоналу в цій сфері обмежується ознайомленням з міжнародними документами з прав людини. Як правило, лише неурядові громадські організації періодично і для дуже обмеженої кількості співробітників проводять семінари та тренінги з окремих питань у сфері дотримання прав людини, що майже не впливає на загальний рівень обізнаності персоналу. Згідно з наказом ДПтС України "Про впровадження у навчальний процес навчальних закладів Державної пенітенціарної служби України та систему службової підготовки персоналу навчального курсу "Права людини у пенітенціарній системі" від 10.09.2012 р. № 618, начальникам органів та установ виконання покарань, навчальних закладів ДПтС України належало з 01.09.2012 р. запровадити у систему службової підготовки персоналу та навчально-виховний процес навчальних закладів ДПтС України навчальний курс "Права людини у пенітенціарній системі" з метою удосконалення системи професійної підготовки персоналу, підвищення ефективності навчально-виховного процесу в навчальних закладах ДПтС України у частині подальшого впровадження демократичних та гуманістичних ідеалів і цінностей, міжнародних норм і стандартів, що стосуються прав людей, які перебувають у місцях позбавлення волі. Незважаючи на це, окремі представники громадських організацій вважають, що ця діяльність не досягла реального результату, а у відповідних звітах Державної пенітенціарної служби України превалюють замасковані приписки, які не дають можливості визначити реальний стан справ [2, с. 7].

Висновки. Україна значно просунулась у питанні імплементації міжнародних стандартів в галузі захисту прав людини та засуджених щодо підбору, підготовки та на-

вчання персоналу органів та установ виконання покарань, навіть враховуючи прийняті 21.05.2015 р. Мінімальні стандартні правила Організації Об'єднаних Націй щодо заходів поводження із засудженими. Але навіть позитиві зрушення в цій сфері не можуть поглинути весь спектр проблем правового, соціального захисту персоналу установ виконання покарань Державної пенітенціарної служби України та їх матеріального забезпечення, що є наріжним каменем проблеми правопорушень, які вчиняють співробітники адміністрацій установ виконання покарань закритого типу.

Список використаної літератури

1. Бараш Є. Х. Організаційно-правові заходи діяльності установ виконання покарань : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Є. Х. Бараш ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків, 2006. – 189 с.
2. Дотримання прав ув'язнених в Україні – 2013. – Донецьк : Донецький Меморіал, 2014. – 24 с.
3. Європейські пенітенціарні правила. Рекомендація № г (2006)2 комітету міністрів держав – учасниць Ради Європи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/aws/show/994_032.
4. Інструкція про порядок розподілу, направлення та переведення для відбування покарання осіб, засуджених до позбавлення волі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: kodeksy.com.ua/norm_akt/source-Мін'юст/type-Наказ/222/5-08.02.2012.htm.
5. Кодекс етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, схвалений 19.12.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrprison.org.ua/index.php?id=1367145079>.
6. Кодекс ООН поведінки посадових осіб з підтримки правопорядку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_282.
7. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Манделы) Генеральная Ассамблея [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.unodc.org/documents/commissions/CCPCJ/CCPCJ_Sessions/CCPCJ_24/resolutions/L6_Rev1/ECN152015_L6Rev1_r_V1503587.pdf.
8. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями: Резолюція Економічної і Соціальної Ради ООН 663 (XXIV) від 31.07.1957 р. та 2076 (LXII) від 13.05.1977 р.: [права людини в документах]. Українсько-Американське бюро захисту прав людини. – Амстердам ; Київ, 1997. – 278 с.
9. Моральні цінності в'язничного персоналу: Кодекс етики та службової поведінки персоналу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrprison.org.ua/departamental/suborders/1367145079>.
10. Олійник О. І. Визначення нормативного змісту навчання та вимог до змісту, обсягу та професійної підготовки бакалавра за напрямками підготовки 6.030401 "Правознавство" / О. І. Олійник, С. О. Чебоненко, О. С. Третяк // Науковий вісник інституту кримінально-виконавчої служби. – 2012. – № 1 (1). – С. 39–54.
11. Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби : Указ Президента України від 08.11.2012 р. № 631/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/631/2012>.

Стаття надійшла до редакції 09.03.2015.

Іваньков О. І. Особенности реализации положений международно-правовых стандартов в области защиты прав лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, в отношении подбора, подготовки, обучения персонала учреждений исполнения наказаний

Статья посвящена исследованию вопроса требований национального законодательства относительно критериев подбора, подготовки и обучения персонала учреждений исполнения наказаний. На основании анализа имплементации международно-правовых стандартов в области защиты прав лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, определено соответствие национального законодательства в этой области международным нормам, раскрыты основные критерии подбора пенитенциарного персонала, проведения его первичной подготовки по принципиально определенным критериям знаний и требованиям к его дальнейшему обучению.

Ключевые слова: персонал, осужденный, учреждение исполнения наказаний, подготовка, переподготовка.

Ivankov O. Implementation Peculiarities of International Legal Standards on Convicts Rights Protection and Personnel of Ukraine Correctional Institutions Recruitment and Training

The article investigates requirements of national legislation as to the criteria of selection, professional training of penal institutions personnel. The aim of the article based on the analysis of implementation of international legal standards for prisoners rights protection is to determine the

compliance of national legislation to international standards, to disclose the basic criteria for the selection of penitentiary staff, its primary training according to the essentially defined knowledge criteria and requirements for further training.

Requirements to employees of the State Penitentiary Service of Ukraine, their training and compliance to "The Code of officials' conduct to support UN law and order" and "The Code of prison staff of the Council of Europe", "European Convention on Human Rights"; "European Prison Rules" and "UN minimum standard rules", "The Code of Ethics and official personnel conduct in the State Penitentiary Service of Ukraine", the Law of Ukraine "On the State Penal Service of Ukraine" are investigated in the article.

Analyzing the above mentioned documents it is determined that criminal and executive sphere of activity is special, very complicated and diverse.

That is why penitentiary personnels training requires skilled spetialists of various specialties training especially lawyers, psychologists, teachers, but under the condition of adequate general professional and special-official readiness in the penal aspect.

It is proved that since independence Ukraine, has progressed considerably in implementation of international standards in the field of human and convicts rights protection as to selection, professional training of the State Penitentiary Service of Ukraine penal institutions personnel and their material support.

Key words: personnel, convict, penal institution, training, further training.