

Д. М. Цехан

доктор юридичних наук, професор,
доцент кафедри криміналістики

Національного університету «Одеська юридична академія»

ОКРЕМІ ЕЛЕМЕНТИ СИСТЕМИ ЗАХОДІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОТИПРАВНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

У статті звернута увага на те, що формування ефективних моделей протидії злочинності в установах виконання вимагає комплексного підходу до запобігання протиправній поведінці персоналу таких установ, яка виступає з одного боку детермінантом виступає такої злочинності, а з іншого інфраструктурним елементом такої злочинності. Наголошено, що попередження протиправної поведінки персоналу установ виконання покарань повинне мати комплексний характер від прийняття на службу до моменту закінчення її проходження.

Детально проаналізовано особливості прийому на роботу персоналу установ виконання покарань. Звернута увага на особливості проведення конкурсного відбору на вказані посади. Значну увагу приділено особливостям проведення співбесід із кандидатами на відповідні посади із акцентуванням особливої уваги на їх морально етичних якостях та рівні стресостійкості у різних службових обставинах. На підставі опрацювання матеріалів практики визначено, що такі співбесіди значним чином мають поверхневий характер, що значно знижує якість персоналу установ виконання покарань.

Наступним напрямом є психологічне та педагогічне дослідження кандидата, залежно від посади на яку особа претендує. Особливо наголошено на необхідності підвищення віку кандидатів, які поступають на службу та їх освітньо-кваліфікаційного рівня.

Окремо проаналізовано напрями використання поліграфа під час підбору кандидатів для проходження служби в установах виконання покарань, зважаючи на позитивний досвід зарубіжних країн та вітчизняної практики. Наголошено, що використання такого інструмента повинне бути обов'язковим при прийнятті особи на службу до установ виконання покарань. Визначено, що одним із ключових напрямів запобігання протиправній поведінці персоналу установ виконання покарань є посилення відомчого контролю за їх діяльністю та своєчасне вжиття заходів щодо притягнення останніх до дисциплінарної відповідальності у випадках вчинення правопорушень. Окрему увагу приділено періодичній атестації персоналу як форми дисциплінарного відомчого контролю, а також процедури проведення службових розслідувань у випадку девіантної чи протиправної поведінки персоналу установи.

Ключові слова: запобігання; дисциплінарна відповідальність; дисципліна; атестація; службове розслідування; протиправна поведінка; персонал місць позбавлення волі.

Постановка проблеми. Системні дослідження комплексних моделей протидії злочинності у установах виконання покарань свідчать, що формування ефективних заходів протидії останній вимагає й активного впливу на протиправну поведінку персоналу, яка значною мірою виступає детермінантами окремих форм такої злочинності або її інфраструктурним елементом через формування системи неформальних зв'язків за схемою «персонал установи виконання покарань – засуджені». Закономірно, що зниження рівня протиправної поведінки пер-

соналу установ виконання покарань значним чином вплине й на рівень окремих форм злочинності у місцях позбавлення волі, зокрема встановлення та поширення злочинного впливу, організації злочинних зібрань, потрапляння до місць позбавлення волі заборонених предметів та речовин, а також їх розповсюдження серед засуджених.

Зважаючи на викладене існує необхідність наукового аналізу окремих елементів системи запобігання протиправної поведінки персоналу місць позбавлення волі як фактору змен-

шення рівня злочинності в установах виконання покарань.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз окремих складових загальної системи запобігання протиправної поведінки персоналу установ виконання покарань.

Виклад основного матеріалу. Попередження протиправної поведінки персоналу установ виконання покарань повинно мати комплексний характер і відбуватися на всіх стадіях професійної діяльності – від початку роботи (служби) до звільнення і, відповідно, передбачати комплекс заходів соціально-економічного, організаційного, правового та психологічного характеру з тим, що нейтралізувати систему факторів, що призводять до поширення проявів протиправної поведінки серед персоналу установ виконання покарань.

Перш за все, необхідно наголосити, що однією з ключових складових недопущення проявів протиправної поведінки з боку персоналу є якісний відбір останнього, зокрема ретельне вивчення особистості кандидата на роботу (службу) у кримінально-виконавчу службу дозволить заздалегідь виявити професійно непридатних, морально нестійких осіб, схильних до вчинення протиправних дій.

Вчені відзначають, що під час прийому на роботу, крім дотримання формальних вимог, основним об'єктом уваги має бути рівень інтелекту кандидата, його фізична та психологічна придатність, індивідуальні якості та здібності. Усі кандидати повинні володіти такими якостями, які нададуть їм змогу досягнути як складності правових норм, так і людей, з якими їм доведеться працювати[9, 200]. З метою забезпечення добору наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701/5 затверджено Порядок проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад[8].

Метою конкурсу є встановлення здатності кандидатів виконувати завдання ДКВС України та службові обов'язки. Проведення конкурсу передбачає прийняття та розгляд документів кандидатів, перевірку рівня фізичної підготовки та проведення співбесіди.

Важливим етапом конкурсу є співбесіда, під час якої, поряд зі знанням загального та спеціального законодавства, конкурсна комісія повинна оцінити компетентність кандидата, у тому числі стратегічне управління, лідерство, комунікацію та взаємодію, досягнення результатів, стресостійкість. Метою цього етапу повинно

бути і раннє виявлення схильності кандидата до тих чи інших поведінкових відхилень, які здатні створити перешкоди або взагалі унеможливити успішне виконання професійних обов'язків у майбутньому.

Звертає на себе увагу, що порядок не згадує про необхідність отримання висновків психіатра, нарколога, а також проходження професійно-психологічного обстеження. Включення психологів до складу конкурсних комісій також не передбачено.

У зв'язку з цим, відбір, у тому числі дослідження професійних та особистісних якостей кандидатів здійснюється переважно поверхово, формально, без з'ясування обставин попереднього життя, досягнень під час навчання та попередньої професійної діяльності.

Між тим, як зазначає І.Г. Богатирьов, вплив психологічного забезпечення на запобігання протиправній поведінці персоналу перш за все повинен здійснюватися на етапі відбору кандидатів для служби в ДКВС України. На думку автора, професійний психологічний відбір кандидатів є вельми важливим, особливо з огляду на те, що існуючі сучасні методики психофізіологічного дослідження з високим ступенем ймовірності дозволяють виявити серед кандидатів осіб із нестійкою психікою, високим рівнем тривожності, низькими захисними психологічними механізмами, які не є стійкими до впливу антисоціального середовища[2, 128].

Слід погодитись з науковцями, які наголошують на необхідності обов'язкового психолого-педагогічного дослідження кандидата. Заслуговує на увагу позиція фахівців Академії Державної пенітенціарної служби, якими запропоновано професійно-психологічний відбір персоналу здійснювати одразу у три етапи. На першому етапі кандидат повинен пройти первинну діагностику з метою з'ясування мотивів його вступу на службу, ціннісні орієнтації, моральні якості, соціальні установки, рівень інтелекту, емоційної стійкості, інтереси й захоплення. На основі цього психолог повинен отримати перші враження про особистість кандидата, а також виявити осіб, які мають явні протипоказання до майбутньої професійної діяльності. Основний етап професійно-психологічного добору, на думку дослідників, доцільно здійснювати шляхом психодіагностичного обстеження в центрах психофізіологічної діагностики військово-лікарських комісій. На цьому етапі також повинна відбуватися фільтрація осіб з психічними аномаліями та потенційно можливою деструктивною поведінкою. Завершальний

етап професійно-психологічного відбору повинен здійснювати психолог установи (органу) виконання покарань під час періоду стажування. За підсумками кожного етапу психологами повинні готуватися відповідні висновки рекомендаційного і конфіденційного характеру[6].

В літературі наголошується на необхідності впровадження і низки додаткових критеріїв для відбору кандидатів на службу в ДКВС України. Зокрема, пропонується встановити мінімальний вік для кандидатів на рівні 20 років, оскільки більш молоді особи не мають достатнього життєвого досвіду, сталих поглядів, і часто в силу психологічних і фізіологічних властивостей просто не можуть у повному обсязі виконувати службові обов'язки. Також, на думку фахівців, критерієм для відбору повинно стати встановлення більш високих вимог до освітнього рівня кандидата, і перш за все, рівня правової підготовки, оскільки відсутність у співробітника належних правових знань є одним з чинників порушення прав і свобод громадян, вчинення проступків і злочинів[2]. Також, навряд чи виправданим є прийняття на роботу (службу) до кримінально-виконавчої системи осіб, які раніше звільнялися з правоохоронних органів за негативними мотивами[3].

Дослідниками констатується, що широкомасштабного впровадження поліграфічних технологій в практику діяльності правоохоронних органів досі не відбулося. Серед основних чинників цього зазначаються: висока вартість сучасної якісної апаратури, а також навчання і супроводження професійної діяльності поліграфологів; необхідність вдосконалення законодавчої і відомчої нормативно-правової бази з питань практичного впровадження поліграфічних перевірок; упереджене ставлення керівництва до впровадження поліграфа у кадрову роботу; відсутність вітчизняної школи підготовки спеціалістів-поліграфологів[1].

У зв'язку з цим, впровадження поліграфа у кадрову роботу кримінально-виконавчої служби повинно відбуватись шляхом як прийняття відповідної нормативно-правової бази, так і розробки науково обґрунтованих та ефективних методик поліграфічних досліджень. При розробці нормативно-правової бази доцільно використати нормативно-правові акти щодо застосування поліграфічних досліджень і інших правоохоронних органів – поліції[4], прокуратури[4], Державного бюро розслідувань[8]. Можливість використання поліграфа слід передбачити як у кадровій роботі під час добору на

посади, так і під час проведення службових розслідувань. Важливим напрямом залишається і забезпечення підготовки спеціалістів-поліграфологів для Державної кримінально-виконавчої служби України.

Крім того, важливим інструментом попередження проявів протиправної поведінки персоналу установ виконання покарань є заходи контролю станом службової дисципліни співробітників та своєчасного їх притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Відповідно до ст. 23 КВК України, за діяльністю органів і установ виконання покарань (і відповідно їх персоналу) здійснюється відомчий контроль вищестоящими органами управління і посадовими особами ДКВС України.

Згідно з розділом VIII Кодексу професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, керівники органів і установ виконання покарань зобов'язані гарантувати, що їхній персонал належним чином виконує свої професійні обов'язки. Керівництво повинно здійснювати моніторинг та контроль за виконанням чинного законодавства з питань етичної поведінки у діяльності підлеглих, інформуючи про це компетентних посадових осіб.

Поточний відомчий контроль за діяльністю органів і установ виконання покарань, на думку фахівців, є вагомим засобом підвищення ефективності їх діяльності, спрямованим не лише на виявлення й усунення недоліків, але і на надання практичної допомоги. Він здійснюється шляхом проведення перевірок, інспектування і контрольних перевірок Міністерства юстиції України та територіальних органів управління. Під час здійснення відомчого контролю вивчається і оцінюється фактичний стан діяльності органів і установ виконання покарань, проводиться перевірка її відповідності вимогам чинного законодавства, виявляються недоліки, причини та умови їх виникнення, здійснюється сприяння правильному добору, розстановці, навчанню і вихованню кадрів, підвищенню їх відповідальності, зміцненню дисципліни і законності тощо[5].

Важливу роль у забезпеченні вимог законодавства та сумлінного виконання службових обов'язків персоналом ДКВС України протягом останнього часу відіграє Управління пенітенціарних інспекцій. Управління є самостійним структурним підрозділом Міністерства юстиції України, утвореним з метою організації та забезпечення внутрішнього контролю за станом ефективності діяльності органів та установ ДКВС України, дотримання вимог чинного

законодавства і міжнародних стандартів під час виконання і відбування покарань в органах і установах виконання покарань, а також під час тримання ув'язнених в слідчих ізоляторах.

Серед основних завдань управління – організація та забезпечення здійснення інспекційних перевірок органів і установ виконання покарань щодо дотримання вимог чинного законодавства та міжнародних стандартів під час виконання та відбування покарань, підготовка звітів за результатами здійснених інспекційних перевірок з рекомендаціями щодо усунення виявлених порушень та недоліків; організація та участь у проведенні службових розслідувань за фактами надзвичайних подій та порушень вимог чинного законодавства під час виконання і відбування покарань та тримання ув'язнених у слідчих ізоляторах; контроль за станом усунення порушень, зазначених у рішеннях Європейського суду з прав людини, зокрема, під час інспектувань [10].

Як самостійний структурний підрозділ міністерства, управління має у своєму складі відділ пенітенціарного інспектування та відділ організаційного забезпечення пенітенціарних інспекцій.

Важливою формою попередження проявів девіантної поведінки персоналу ДКВС України (осіб рядового і начальницького складу та спеціалістів – державних службовців) є їх атестація, яка виступає засобом індивідуального оцінювання професійної діяльності співробітників.

Під час атестації рядового та начальницького складу кримінально-виконавчої служби повинна здійснюватися оцінка ділових, професійних особистісних якостей, стану професійної підготовки співробітників, визначення їх відповідності посадам, які вони займають, а також запобігання вчиненню протиправних дій та виявлення осіб, які неспроможні виконувати покладені на них завдання.

При цьому повинні досліджуватись компетентність співробітника, його дисциплінованість, принциповість у вирішенні службових питань, уміння правильно будувати стосунки з колегами по службі та іншими особами, стійкість моральних принципів, здатність контролювати власні емоції, поведінку поза службою тощо.

Службова характеристика та висновки атестаційної комісії повинні ґрунтуватися на конкретних об'єктивних показниках службової діяльності співробітника.

Важливою складовою відомчого контролю є службові розслідування. Як вже зазначалося, підставами їх проведення є порушення службової дисципліни, вчинення кримінальних або

адміністративних правопорушень, знищення або втрата службових документів, матеріальних цінностей, вчинення особами рядового і начальницького складу діянь, які порушують права і свободи громадян тощо.

Важливим є те, що відповідно до порядку проведення службових розслідувань у Державній кримінально-виконавчій службі України, затвердженого наказом Міністерством юстиції України від 12.03.2015 № 356/3, під час проведення розслідування необхідним є не лише встановлення факту правопорушення та ступеню вини правопорушника. За підсумками службового розслідування повинно бути забезпечено також виявлення та дослідження причин і умов що сприяли вчинення правопорушення співробітником; пропозиції щодо конкретних заходів спрямованих на усунення виявлених недоліків, причин та умов виникнення обставин, які стали підставою для призначення службового розслідування; контроль за реалізацією внесених пропозицій та розроблених заходів; інформування керівництва про хід усунення недоліків, причин та умов правопорушень; облік і узагальнення результатів службових розслідувань.

Фахівцями наголошується, що з метою покращення службової дисципліни в органах і установах виконання покарань необхідно вдосконалити правове регулювання питань дисциплінарної відповідальності співробітників, застосування до них заходів заохочення та стягнення.

Зокрема, пропонується розробка і прийняття єдиного нормативно-правового акту, який би регулював відносини службової дисципліни персоналу ДКВС України, давав би чітке визначення дисциплінарного проступку, містив визначену систему заходів заохочення та стягнення. При цьому, оформлення та організація дисциплінарних відносин персоналу кримінально-виконавчої служби не повинні регламентуватись Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ України [2].

Висновки. Частково підсумовуючи, необхідно відзначити, що межі статті не дозволяють у повній мірі висвітлити вказану проблематику, але серед основних елементів системи запобігання протиправній поведінці персоналу установ виконання покарань можна виокремити: *по-перше*, структурований та системний алгоритм підбору персоналу; *по-друге*, використання поліграфічних досліджень; *по-третє*, здійснення відомчого контролю та своєчасного притягнення осіб, які вчинили правопорушення до дисциплінарної відповідальності.

Список використаної літератури:

1. Барко В.В. Психолого-правові засади проведення поліграфічних опитувань у системі МВС України. *Наука і правоохорона*. 2017. № 3 (37). С. 214-219
2. Богатирьов І.Г. Кримінологічні засади запобігання злочинам корупційної спрямованості у пенітенціарній системі України: навчальний посібник / І.Г. Богатирьов, В.О. Лисенко. К.: ВД «Дакор», 2014. 278 с.
3. Ігнатов О.М. Насильницькі злочини, що вчиняються працівниками органів внутрішніх справ України: кримінологічна характеристика, детермінація та попередження: Монографія. Х.: ТОВ «Вид-во «Формат Плюс». 2008. 359 с.
4. Інструкція про порядок використання поліграфа в діяльності органів прокуратури України, затверджена наказом Генеральної прокуратури України від 12.06.2017 № 180 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0764-17#Text>
5. Кримінально-виконавче право України: підручник(у 2-х т.): Том 1 / А.А. Музика, В.Я. Конопельський, Є.О. Письменський та ін.; за ред. Є.Ю. Бараша. К.: Нац. акад. внутр. справ, 2018. 456 с.
6. Мірошниченко О.М. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів до Державної кримінально-виконавчої служби України. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 142-144.
7. Порядок проведення конкурсу на службу до Державної кримінально-виконавчої служби України на зайняття вакантних посад, затверджений наказом Міністерства юстиції України від 27.02.2020 № 701. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0222-20#Text>
8. Порядок проведення психофізіологічного дослідження із застосуванням поліграфа у Державному бюро розслідувань, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11.05.2017 № 449. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/449-2017-%D0%BF#Text>
9. Разумейко Н.С. Концепція кадрового забезпечення Державної кримінально-виконавчої служби України. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2018. № 1 (3). С. 200-210
10. Управління пенітенціарних інспекцій: Офіційний веб-сайт Державної кримінально-виконавчої служби України. URL: <https://kvs.gov.ua/about-service/structure/upi/>

Tsekhan D. M. Separate elements of the system of prevention of illegal behavior of personnel of penal institutions

The article draws attention to the fact that the formation of effective models of combating crime in law enforcement agencies requires a comprehensive approach to the prevention of illegal behavior by the personnel of such institutions, which acts as a determinant of such crime on the one hand, and as an infrastructural element of such crime on the other. We would like to emphasize that the prevention of illegal behavior by the staff of penal institutions must be comprehensive from the moment of admission to the service until the end of the service.

The peculiarities of the recruitment of personnel of penal institutions are analyzed in detail. Attention is drawn to the peculiarities of competitive selection for the specified positions. Considerable attention is paid to the peculiarities of conducting interviews with candidates for the relevant positions, with a special emphasis on their moral and ethical qualities and the level of stress resistance in various official circumstances. On the basis of processing the practice materials, it was determined that such interviews are largely superficial in nature, which significantly reduces the quality of the staff of the penal institutions.

The next direction is the psychological and pedagogical research of the candidate, depending on the position for which the person applies. The need to increase the age of candidates entering the service and their educational and qualification level is especially emphasized.

The areas of polygraph use during the selection of candidates for service in penal institutions were separately analyzed, taking into account the positive experience of foreign countries and domestic practice. It was emphasized that the use of such a tool should be mandatory when a person is accepted into the service of a penal institution. It was determined that one of the key areas of prevention of illegal behavior of the personnel of penal institutions is the strengthening of departmental control over their activities and the timely taking of measures to bring the latter to disciplinary responsibility in cases of offenses. Particular attention is paid to the periodic attestation of personnel as a form of disciplinary departmental control, as well as the procedure for conducting official investigations in the case of deviant or illegal behavior of the institution's personnel.

Key words: *prevention; disciplinary responsibility; discipline; attestation; official investigation; illegal behavior; staff of prisons.*