

ДО ПИТАННЯ ПРО ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ МОДЕЛЬНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ УСТАНОВИ В УКРАЇНІ

Ткаченко О. Г.

*кандидат юридичних наук, доцент,
начальник кафедри формування та розвитку професійних компетентностей
персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України
м. Чернігів, Україна*

Олефір Л. І.

*кандидат юридичних наук, доцент, заступник начальника кафедри
формування та розвитку професійних компетентностей персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України
м. Чернігів, Україна*

Дана робота містить особисте бачення авторів, щодо утворення та функціонування модельної пенітенціарної установи.

Перш за все, необхідно звернути увагу на те що «Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» [1] (далі – Стратегія) є програмним документом, що визначає напрями подальшого реформування і функціонування пенітенціарної системи. Метою стратегії є створення гуманістичної системи виконання кримінальних покарань, що гарантуватиме безпеку суспільства і забезпечуватиме соціальну адаптацію засуджених та осіб, взятих під варту.

Однією з основних цілей Стратегії є створення належних умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту. В свою чергу одним із завдань з реалізації даного напрямку Стратегії є створення модельної пенітенціарної установи.

Таким чином модельна пенітенціарна установа є особливим видом установи виконання покарань, яка є пілотним проектом для тестування нових програм та методів виконання покарань, забезпеченням ресоціалізації засуджених та зменшенням повторності кримінальних правопорушень. Дана пенітенціарна установа як правило маж працювати на основі співпраці між урядом, громадськістю та науковцями.

Модельна пенітенціарна установа є важливою складовою майбутнього розвитку всієї системи Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України. Одним з головних завдань даної установи є зменшення повторності злочинності. Актуальність

наявності модельної пенітенціарної установи полягає в її можливості забезпечити ефективне та справедливе виконання покарань, зменшення рецидиву кримінальних правопорушень та забезпечення реабілітації засуджених, зменшення навантаження на систему установ виконання покарань.

Модельна пенітенціарна установа може включати в себе різні методи виконання покарань, такі як програми реабілітації, підтримки та навчання, спрямовані на зменшення повторності, сукупності та рецидиву кримінальних правопорушень [2] та забезпечення готовності засуджених до самокерованої правослухняної поведінки та свідомого відновлення засуджених в соціальному статусі повноправного члена суспільства [3].

Оскільки модельна установа виконання покарань є пілотним проектом, вона дозволяє випробовувати нові програми та методи виконання покарань, перевіряти їх ефективність та досліджувати можливість їх впровадження в систему виконання покарань в цілому.

Всі ці завдання поставлені перш за все персоналу який буде проходити службу в даній установі. Тому персонал модельної пенітенціарної установи повинен не лише відповідати вимогам, які встановлені законодавством та відомчими нормативними актами, а також мати необхідні кваліфікації та професійні навички. До персоналу модельних пенітенціарних установ, на нашу думку, можуть входити такі фахівці: психологи та соціальні працівники, які займаються розробкою та впровадженням програм реабілітації та підтримки засуджених; спеціалісти з безпеки, які забезпечують контроль за діями засуджених та забезпечують безпеку персоналу та громади; медичний персонал, який здійснює санітарний нагляд та проведення профілактичних, протиепідеміологічних заходів в установах і підрозділах місць позбавлення волі [4, с. 119] та надає невідкладну медичну допомогу в разі потреби; юристи, які забезпечують правовий захист засуджених та займаються вирішенням правових питань в рамках виконання покарань; персонал з адміністративних питань, який забезпечує організацію та управління модельною установою виконання покарань; відділи з нагляду, безпеки та охорони.

При відборі персоналу до модельної установи виконання покарань слід дотримуватися принципу різноманітності, тобто залучати фахівців з різними спеціалізаціями та досвідом роботи в галузі виконання покарань. Крім того, важливим є надання персоналу необхідної підготовки та навчання для роботи в модельній установі виконання покарань, а також забезпечення високої моральної та етичної культури серед персоналу.

Налагодження ефективної системи підготовки персоналу модельної установи виконання покарань є ключовим елементом успішного функціонування таких установ. Основні кроки для досягнення цієї мети можуть включати наступне:

1) розробка робочих (освітніх) програм: необхідно створити план навчання, який охоплює необхідні знання та навички, щоб працювати в модельній установі виконання покарань. Ця програма повинна включати навчання персоналу щодо правил та процедур установи, психології засуджених, спілкування з ними та розробки навичок управління конфліктами.

2) тренінг: крім теоретичної підготовки, персонал установи повинен отримати практичний досвід у вирішенні різних ситуацій, які можуть виникнути під час роботи з засудженими. Тренінг повинен забезпечити можливість навчатися на конкретних випадках та вирішувати проблеми в реальному часі.

3) підготовка до екстрених ситуацій: персонал установи повинен бути готовим до різних непередбачуваних ситуацій, таких як бунти, пожежі, медичні екстрені випадки та інші. Підготовка до екстрених ситуацій повинна бути обов'язковою частиною програми навчання та тренінгу.

4) курси підвищення кваліфікації: персонал установи повинен постійно оновлювати свої знання та навички. Регулярні курси підвищення кваліфікації допоможуть забезпечити високий рівень професійної підготовки персоналу та забезпечити відповідність змінам у законодавстві та практиках виконання покарань.

Також одним із механізмів, створених державою з метою підвищення професійного рівня та професійної компетентності осіб рядового і начальницького складу органів, установ, слідчих ізоляторів, є службова підготовка, яка забезпечує безперервне навчання осіб рядового і начальницького ДКВС України. Для осіб, вперше прийнятих на службу до ДКВС України, система службової підготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України посідає важливе місце у системі професійної підготовки пенітенціарного персоналу, та є необхідною для швидкої адаптації до нових умов праці новоприйнятого персоналу, підвищення рівня фізичної підготовленості, а також для належного та у повному обсязі виконання ними своїх службових та посадових обов'язків. Також великого значення система службової підготовки осіб рядового і начальницького складу ДКВС України набуває для осіб, які раніше проходили службу в правоохоронних органах України, та відновились на службі в ДКВС України, так як допомагає таким особам оновити систему спеціальних знань та відновити необхідні уміння та навички з урахування змін у чинному

законодавстві та оперативної обстановки в органах, установах виконання покарання та слідчих ізоляторах ДКВС України [5, с. 417].

Також важливо мати навички комунікації та вміння працювати зі зв'язками з громадськістю, оскільки установи виконання покарань повинні підтримувати відкриті взаємовідносини з громадськістю та сприяти відновленню засуджених у суспільстві.

Загалом, персонал модельної установи виконання покарань повинен мати високі моральні та етичні стандарти, а також бути готовим до постійного професійного розвитку та підвищення кваліфікації, щоб забезпечити ефективну та безпечну роботу модельної установи.

В цілому, модельна установа виконання покарань є складним та багатограним процесом, який має на меті забезпечити виконання покарань та захист прав засуджених.

Загалом, модельна установа виконання покарань має на меті забезпечити справедливе та ефективне виконання покарань, яке допомагає зберегти безпеку та сприяє виправленню та ресоціалізації засуджених.

Усі вище зазначені програми використовуються для досягнення головної мети модельної пенітенціарної установи – забезпечення безпеки суспільства та реабілітації засуджених для їх повернення до нормального способу життя після відбуття покарання.

Література:

1. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 12.09.2023).

2. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

3. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. *Відомості Верхов. Ради України*. 2004. № 3–4. Ст. 21.

4. Дем'яненко Ю.О., Олефір Л.І., Михайлова Т.С. Перспективи вдосконалення надання медичних послуг в установах виконання покарань. *Кримінально-виконавча система: Вчора, сьогодні, завтра*. 2018 № 1 (3) С. 117–125.

5. Ткаченко О. Г., Залуговська Г. П. Вплив службової підготовки на компетентність персоналу установ виконання покарань державної кримінально-виконавчої служби України. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 10, 2022 С. 415–418.