

Анотація

Олійник О.М. Запобігання нецільовому використанню бюджетних коштів у Збройних Силах України. – Стаття.

У науковій статті запропоновано низку загальносоціальних та спеціально-кримінологічних заходів щодо удосконалення діяльності із запобігання нецільовому використанню бюджетних коштів у Збройних Силах України.

Ключові слова: нецільове використання бюджетних коштів, Збройні Сили України, державні фінанси, бюджетні зловживання, розкрадання державного бюджету.

Аннотация

Олейник А.Н. Предупреждение нецелевого использования бюджетных средств в Вооруженных Силах Украины. – Статья.

В научной статье предложен ряд общесоциальных и специально-криминалогических мер по усовершенствованию деятельности относительно предупреждения нецелевого использования бюджетных средств в Вооруженных Силах Украины.

Ключевые слова: нецелевое использование бюджетных средств, Вооруженных Силы Украины, государственные финансы, бюджетные злоупотребления, хищение государственного бюджета.

Summary

Oliynyk O.M. Prevention of the Improper Use of Budget Funds in the Armed Forces of Ukraine. – Article.

In the scientific article offered a number of social and special criminological measures to improve the prevention of the improper use of budget funds in the Armed Forces of Ukraine.

Keywords: improper use of budget funds the Armed Forces of Ukraine, state finances, budgetary abuses, theft of state budget.



УДК 343.81

В.Г. Павлов

суддя Прилуцького міськрайсуду
Чернігівської області

ПОНЯТТЯ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ТА ЗАСАДИ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

Вирішення організаційно-правових питань, пов'язаних із процесом виконання покарань у виді позбавлення волі на певний строк – одне із найважливіших та відповідальних завдань персоналу Державної пенітенціарної служби України (далі – ДПтСУ). Від того наскільки законним, справедливим та обґрунтованим буде виконано призначене судом покарання особі, яка вчинила злочин, значною мірою залежить досягнення мети покарання. В свою чергу, забезпечення належного виконання покладених завдань та функцій ДПтСУ неможливе без належної організації діяльності її базової складової – персоналу відповідних органів, підприємств, установ та організацій цієї державної служби. В сучасних умовах, коли до функціонування всієї цієї структури державних органів висуваються підвищені вимоги, коли їх діяльність справляє значний вплив на удосконалення суспільних відносин, розвиток економічних та соціальних процесів, особливої важливості набуває питання якісного оновлення кадрового складу кримінально-виконавчої системи України (далі – КВС) [1, с. 108]. Сьогодні актуальним є питання не тільки зміни назви КВС, а й її діяльності. Адже як слушно зазначає Т.А. Денисова, як би не називали установи виконання покарань (тюрмою, пенітенціаріями, виправно-трудовами колоніями, виправними домами, або інакше), засуджені повинні після відбуття покарання ставати кращими, більш прилаштованими до правослужняного життя у суспільстві [2, с. 325]. Від персоналу установи виконання покарання (далі – УВП) значною мірою, принаймні не менше, ніж від умов тримання в місцях позбавлення волі, залежить виправлення чи хоча б достойна відповідальності за себе людини поведінка засуджених, оскільки важливі складові умов відбування покарання залежать від людського фактору персоналу установи, у якій виконується покарання у виді позбавлення волі. За таких умов постійно точаться дискусії стосовно проблем відбування та виконання покарань. Зокрема, вчені-юристи, М.І. Бажанов, Л.В. Багрій-Шахматов, І.Г. Богатирьов, В.В. Голіна, О.М. Джужа, Т.А.

Денисова, В.М. Дрьомін, А.П. Закалюк, О.Г. Колб, О.М. Костенко, М.П. Мелентьєв, В.О. Меркулова, О.С. Міхлін, А.А. Музика, А.А. Піонтковський, С.В.Познишев, Г.О. Радов, А.Х. Степанюк, М.О. Стручков, В.М. Трубніков, І.С. Шмаров та ін. висловлювали окремі думки стосовно правового статусу засуджених, дотримання режиму, можливостей виправлення та ресоціалізації засуджених в умовах несвободи тощо. Проте, практично поза увагою залишалися питання впливу персоналу на процес виправлення засуджених.

За таких умов ми ставимо за мету надати визначення поняття персоналу ДПтСУ, вказати основні напрямки та значення його діяльності, як суб'єкту кримінально-виконавчих відносин. Зазначена мета зумовила відповідну сукупність завдань: проаналізувати зміст нормативної бази, що регулює діяльність ДПтСУ та КВС, з'ясувати основні функції; запропонувати шляхи реалізації певних функцій у організації карально-виправного впливу на засуджених.

Загальновідомо, що кадри (персонал) є найбільшою цінністю будь-яких органів та установ. Персонал є важливою складовою ресурсного забезпечення, яка дозволяє досягати цілей, що ставляться перед КВС. Але потреби персоналу органів та УВП дуже часто ігноруються. Джеймс Мак-Манус дуже влучно, з цього приводу, зазначив: «Ми ніколи не навчимося поважати права ув'язнених, якщо ми не почнемо по справжньому поважати права в'язничного персоналу. Якщо хтось розраховує на те, що персонал ставитиметься до в'язнів, як годиться, коли в той же час до нього не ставляться порядно, то він дуже помиляється. Ми повинні захищати права в'язнів, але й потрібно дбати про права персоналу ... Отож, вправне спорядження, належний відпочинок, належна тривалість відпустки, достатня кількість програм професійної підготовки персоналу і звичайно ж система внутрішнього розгляду скарг, які можуть виникати у ваших підлеглих – це вимоги, які необхідні для забезпечення належної роботи персоналу, а отже поваги прав в'язнів [3, с. 5-6].

Термін «персонал» від лат. «persona» перекладається як – особа. Використання такого поняття відображає реальне підвищення ролі людського фактору у забезпеченні ефективного функціонування органів та УВП, зростання залежності результатів їх діяльності від якості

розвитку, мотивації та характеру використання всього персоналу та кожного працівника окремо. Слід зазначити, що після прийняття у 2003 році нового Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК) поняття «персонал» знайшов своє закріплення на законодавчому рівні [4] у 2005 році, у Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» [5]. Зокрема, у ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» зазначено, що до персоналу ДКВС України належать особи рядового і начальницького складу, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами в ДКВС України [5]. Тлумачення категорій «працівник» і «персонал», а також інших, які застосовуються у практиці державної служби, вимагає визначити узагальнене поняття, яке охоплює усіх осіб, задіяних до виконання завдань системи. Наведемо ряд визначень, що містяться у довідковій літературі та інших наукових джерелах:

1) особовий склад установи, підприємства чи частину цього складу, що являє собою групу за професійними або іншими ознаками, наприклад, обслуговуючий персонал [6, с. 383];

2) особовий склад, колектив працівників якої-небудь установи, підприємства тощо, або ж групу працівників установи, підприємства, що працюють в одному відділі, на одній ділянці роботи або виконують ті самі функції, мають той самий фах [7, с. 331].

Поняття «персонал» – в контексті узагальнення постійних працівників органів виконавчої влади (державні службовці, технічні та обслуговуючі працівники) пропагується і в Концепції адміністративної реформи в Україні. Потрібно зазначити, що найбільш вдалим, на нашу думку, буде визначення персоналу для МВС України, яке запропонував А.П. Коренев. Він зазначав, що до кадрів органів внутрішніх справ (в широкому розумінні) відносяться особи, які постійно або тимчасово в якості основної професії або спеціальності і на оплатній основі виконують певні трудові функції в органах, установах, організаціях системи МВС [8, с. 121].

Поняття «персонал» можна тлумачити як у широкому так і у

вужькому значенні. Для ДПтС України дане поняття має специфічне трактування. У широкому значенні це поняття охоплює всі категорії осіб, які виконують певні обов'язки в офіційно встановлених рамках конкретної системи управління установи пенітенціарної служби та будь-якого структурного підрозділу. Тому поняття «персонал» об'єднує не лише атестованих, але і осіб, які не мають спеціальних звань та інших працівників, які працюють за трудовими договорами. Не можна ігнорувати той факт, що досить значна частина співробітників ДПтС України є державними службовцями, а тому ми вважаємо за доцільне коротко охарактеризувати державно-службові відносини. У відповідності до тлумачного словника В.П. Даля «служба» – це використання, користь, діяльність, життя для інших, корисна справа. Слугувати, служити означає бути корисним; бути знаряддям, засобом до мети, бути потрібним [9, с. 224-225].

Останнім часом дискусії стосовно поняття державного службовця у науці свідчать про відсутність єдиного погляду на дану дефініцію. Закон України «Про державну службу» [10], тлумачення даного терміну віддає на відкуп доктрині адміністративного права. У широкому значенні державним службовцем є особа, що у порядку, встановленому правовими актами, обіймає посаду в державній організації, органі державної влади, на підприємстві, в установі та в інших організаціях. У вужькому значенні під поняттям «державний службовець» мають на увазі громадянина, що займає в порядку, встановленому правовими актами, посаду в державному органі [10].

Враховуючи вищезазначене ми вважаємо, що державний службовець – це особа, яка уклала з державним органом трудовий договір (контракт), займає штатну посаду в цьому органі, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій і повноважень та необхідний кваліфікаційний розряд і отримує за свою службу грошову винагороду з державного бюджету.

Ми підтримуємо позицію вчених, які вважають, що використання терміну «персонал» найбільше відповідає сучасним реаліям діяльності УВП, оскільки він фактично означає сукупну єдність особистостей, які працюють для досягнення головної, загальної для всіх мети –

виправлення та ресоціалізація засуджених. На нашу думку, більш вдалим є визначення персоналу на думку А.О. Галая, який зазначив, що персонал установ виконання покарання – постійний кадровий склад працівників установ виконання покарання, що включає в себе різні категорії, які виконують конкретно поставлені функції (завдання), спрямовані на реалізацію цілей виконання покарання та користується у зв'язку з цим державними гарантіями забезпечення ефективної діяльності [11, с. 35].

Ми також вважаємо, що питання впливу персоналу на процес виправлення засуджених необхідно розглядати у двох площинах – ставлення до засуджених і ставлення до своєї роботи, її особливого місця у суспільній сфері і можливих наслідків недбалого до неї ставлення у соціальному масштабі і для життя конкретних людей.

З урахуванням вищезазначеного, можемо дати визначення персоналу ДПтС України – це сукупність працівників, які займають відповідні посади у структурі ДКВС України, відповідно до штатного розкладу, мають спеціальні звання, спеціалісти, які не мають спеціальних звань, та інші працівники, які працюють за трудовими договорами, володіють моральними та діловими якостями, що дозволяють їм виконувати завдання з виконання кримінальних покарань, користуються певними соціальними пільгами, мають певні трудові та політичні обмеження, що зазначені у чинному законодавстві.

Розподіл персоналу відбувається перш за все по участі в основних видах діяльності структурного підрозділу. Зазначимо, що в межах державної служби в ДПтС України можна виділити два основні її підвиди – цивільну і мілітаризовану, що відповідає загальноприйнятому поділу державної служби на види залежно від її характеру. Виходячи із зазначеного, весь персонал кримінально-виконавчої служби можна поділити на декілька груп, а саме:

– керівний склад, який здійснює функції загального управління, володіє юридичним правом прийняття рішень і має у підпорядкуванні інших працівників. До керівників також відносяться їх заступники та начальники управлінь та відділів, які у сукупності утворюють адміністрацію пенітенціарної служби (до керівного складу персоналу

ДПтС України відносяться: Голова ДПтС України, який призначається на посаду Президентом України за поданням Прем'єр міністра України, заступників Голови, які призначаються також Президентом України за поданням Голови, начальників управлінь у структурі ДПтС України та територіальних управлінь ДПтС України в областях, які призначаються на посади Головою ДПтС України, заступники начальників управлінь та начальники самостійних відділів, начальники органів та установ виконання покарань);

– спеціалісти. До даної категорії входять всі ті хто володіє спеціальними знаннями, необхідними для здійснення функцій кримінально-виконавчої служби, які не мають підлеглих, але володіють управлінською інформацією і виконують допоміжні функції;

– технічні виконавці та виробничий персонал. Ця категорія осіб приймає участь в здійсненні управлінського процесу, створення матеріальних цінностей або наданням виробничих та інших послуг. Регулювання їх трудових відносин здійснюється нормами трудового законодавства, встановленими для працівників, зайнятих на аналогічній роботі в будь-яких організаціях.

Приведена вище класифікація персоналу ДПтС України дозволяє висувати вимоги до нього, які мають нормативний характер, відрізняються залежно від функцій, які притаманні тій або іншій посаді чи виконуваній роботі або службовій функції. Так, серед персоналу ДКВС України можна виділити оперативні функціональні групи (підрозділи) оперативні; відділи нагляду і безпеки; відділи (групи) виховної роботи; виробничо-технічні групи (підрозділи), медичні частини тощо. Відповідно до кожної такої групи будуть ставитися різні вимоги (професійні, особисті якості, соціально-демографічні показники тощо). Але при всьому різноманітті можна виділити загальні вимоги до персоналу КВС України, які чітко зазначені у ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»: на службу до ДКВС 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 [5]. Такі

загальні вимоги до персоналу ДКВС України забезпечують єдині підходи щодо формування міцного, професійного кадрового ядра цієї державної служби. А вже врахування особливостей службової діяльності в окремих функціональних групах (підрозділах) ДКВС України забезпечується за рахунок відповідних кваліфікаційних вимог до професійної придатності, які визначаються нормативно-правовими актами Міністерства Юстиції України (ч. 3 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»). Вимоги, які висуваються до рівня освіти персоналу, відрізняються залежно від посади та функцій, які виконує ця особа. Більшість персоналу ДКВС України повинні мати вищу або середню спеціальну освіту, оскільки застосування кримінально-виконавчого законодавства, здійснення психолого-педагогічного впливу на засуджених вимагає високого рівня кваліфікації.

Аналіз відомчих наказів (інструкцій, розпоряджень тощо) дає можливість зробити висновок, що система вимог до персоналу органів і УВП повинна включати такі групи: 1. Загальні вимоги: а) вимоги до прийому на роботу; б) службові вимоги (загальні вимоги щодо виконання службових завдань); в) вимоги щодо поведження із засудженими; г) організаційно-економічні вимоги; д) професійно-психологічні вимоги. 2. Посадові вимоги, що включають вимоги щодо виконання роботи окремими посадовими особами установ і органів виконання покарань. Наприклад, вимоги щодо підбору персоналу до кримінально-виконавчої системи України розкриваються Інструкцією про порядок добору, вивчення, оформлення кандидатів на посади рядового і начальницького складу і проведення спеціальної перевірки осіб, прийнятих на службу (роботу) в кримінально-виконавчу систему.

Загальні вимоги (службові вимоги) передбачають досить значне коло щодо виконання роботи персоналом органів і установ виконання покарань: переконаність у важливості своєї діяльності, розуміння та виконання службових завдань, дотримання законодавства, дисциплінованість, авторитетність, гідність, самоповага, почуття обов'язку, володіння прийомами рукопашного бою, спецзасобами, зброєю та спецтехнікою, охайність тощо. На рівні норм законодавства до

них відносять необхідність неухильно виконувати закони України, дотримуватися Кодексу етики та службової поведінки персоналу ДКВС України, що були схвалені рішенням колегії ДПтС України (протокол № 11РК від 19.12.2012 р.), реалізовувати свої професійні обов'язки (статті 16,18 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України») тощо.

Друга група вимог до виконання роботи персоналом органів і УВП, перш за все, спрямована на те, щоб розкрити особливості діяльності окремих категорій персоналу, передбачити відмінності правового та соціального положення співробітників, які працюють на досягнення різних як суміжних, так і відмінних функцій. Вони деталізуються на рівні підзаконних нормативно-правових актів та посадових інструкцій персоналу.

Узагальнюючи викладене слід зазначити, що персонал ДПтС України є центральним елементом цього державного органу. Міжнародні стандарти встановлюють підвищені вимоги до персоналу органів та установ КВС України. Нині необхідний новий погляд на визначення основних напрямів кадрової політики державного управління в КВС, правового регулювання форм і методів кадрової роботи, у тому числі і здійсненні внутрішньо організаційної діяльності щодо добору, розстановки, закріплення, використання кадрів їхнього навчання і виховання. Тільки такий підхід буде спроможний забезпечити виконання основних завдань, покладений на персонал КВС, як суб'єкту кримінально-виконавчих відносин.

Література

1. Бараш Є. Ю. Організаційно-правові засади діяльності установ виконання покарань: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Бараш Євгеній Юхимович. - Х., 2006. – 232 с.
2. Денисова Т.А. Криза призначення, виконання, відбування покарання у виді позбавлення волі на певний строк та шляхи її подолання //Проблеми пенітенціарної теорії і практики: Щорічний бюлетень /За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. А.А. Музики. – К.: КЮІ КНУВС, 2005. – С.324-332.
3. Колпаков В.К. Адміністративне право України: Підручник./ В.К. Колпаков. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 736 с.
4. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11 липня 2003 року № 1129 – IV: за станом на 12 груд. 2012 р. // ВВР. – 2004. – № 3-4. – Ст. 21.

5. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 року №2713-IV: за станом на 12 груд. 2012 р. // ВВР. – 2005. - №30. – Ст. 409.
6. Словарь иностранных слов. – 15-е изд., испр. – М.: Рус. яз., 1988. – 606 с.
7. Словник української мови. – К.: Наукова думка, 1975. – Т. VI. – 832 с.
8. Основы управления в органах внутренних дел : учеб. / под ред. А.П. Коренева. М., 2000. – 344 с.
9. Толковый словарь живого великорусского языка / Под ред. В.И. Даля. – Т. 4. – СПб., 1882. – 286 с.
10. Про державну службу : Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723 – XII: за станом на 13 черв. 2012 р. // ВВР. – 1993. - № 52. - Ст. 490.
11. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Галай Андрій Олександрович. – Ірпінь, 2003. – 215 с.

Анотація

Павлов В.Г. Поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України та засади його діяльності. – Стаття.

Стаття присвячена розгляду визначення поняття персоналу Державної пенітенціарної служби України, основним напрямкам його діяльності, як суб'єкту кримінально-виконавчих відносин.

Ключові слова: персонал, служба, кримінально-виконавча система, установа виконання покарання.

Аннотация

Павлов В.Г. Понятие персонала Государственной пенитенциарной службы Украины и основы его деятельности. – Статья.

В статье рассматривается определение понятия персонала Государственной пенитенциарной службы Украины, основным направлениям его деятельности, как субъекта уголовно-правовых отношений.

Ключевые слова: персонал, служба, уголовно-исполнительная система, учреждение исполнения наказаний.

Summary

Pavlov V.G. The Concept of the Staff of the State Penitentiary Service of Ukraine and the Basis of Its Activities. - Article.

The article deals with the definition of the personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine, the main directions of its activity, as the subject of the criminal legal