



У К Р А Ї Н А
О Д Е С Ь К А О Б Л А С Н А Р А Д А

Р І Ш Е Н Н Я

Про звернення депутатів Одеської обласної ради до Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України щодо необхідності підвищення конкурентоспроможності Державної кримінально-виконавчої служби України, платоспроможності державних установ та ресоціалізації засуджених

Керуючись Конституцією України, статтею 43 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статтею 18 Закону України «Про статус депутатів місцевих рад», з метою підвищення конкурентоспроможності проходження служби в установах та органах Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), сприяння гідному матеріальному забезпеченню персоналу, вирішення житлово-побутових питань працівників, зменшення податкового навантаження на державні підприємства, ресоціалізації засуджених, залучення їх до праці обласна рада

ВИРІШИЛА:

1. Підтримати звернення депутатів Одеської обласної ради до Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України щодо необхідності підвищення конкурентоспроможності Державної кримінально-виконавчої служби України, платоспроможності державних установ та ресоціалізації засуджених, що додається.

2. Надіслати згадане звернення до Президента України, Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України.

Голова обласної ради

Сергій ПАРАЩЕНКО

20 грудня 2019 року
№ 1206-VII

Додаток
до рішення обласної ради
від 20 грудня 2019 року
№ 1206-VII

**Звернення
депутатів Одеської обласної ради до Президента України, Кабінету
Міністрів України, Верховної Ради України щодо необхідності
підвищення конкурентоспроможності Державної кримінально-
виконавчої служби України, платоспроможності державних установ та
ресоціалізації засуджених**

В умовах сьогодення пенітенціарна система України загалом спрямована на виправлення та ресоціалізацію засуджених та осіб, узятих під варту, створення європейських умов утримання.

Водночас на державному рівні увага щодо підвищення правового статусу персоналу ДКВС України приділяється недостатньо. Як наслідок, існує значний некомплект працівників. Вирішення цього питання напряду впливає й на стан дотримання в установах виконання покарань законності, правопорядку, забезпечення проведення соціально-виховної та психологічної роботи, ізоляції особливо небезпечних осіб, їх ресоціалізації.

Загалом пенітенціарна система фінансується державою в розмірі до 50 відсотків від необхідного. Така ситуація має місце вже тривалий час. Державні підприємства, що функціонують при установах виконання покарань, є неконкурентоспроможними.

На сьогодні в державі визначені пріоритети та напрями розвитку правоохоронних органів. Динамічного розвитку набуває й антикорупційна політика.

Відповідні основи та напрями декларуються в законах України, указах Президента, постановах Кабінету Міністрів України, розпорядчих документах центральних органів виконавчої влади.

При цьому ДКВС України, на яку державою покладено важливе завдання щодо виконання судових рішень в частині кримінальних покарань, практично залишається поза увагою законодавця та держави загалом. Зміни, які приймаються в основному, спрямовані на поліпшення умов утримання засуджених, гуманізацію їх прав, ресоціалізацію тощо.

Однак, реалізація цих напрямків не є можливою без комплексного підходу до вирішення усіх актуальних питань, зокрема кадрових, житлових та тих, що стосуються функціонування державних підприємств, на яких працюють засуджені.

Реалізація вимог, актуальних на нинішньому етапі діяльності ДКВС України, потребує свідомого та відповідального ставлення персоналу до роботи на всіх напрямках, нового підходу до організації процесу відбування покарання, застосування передового вітчизняного та міжнародного пенітенціарного досвіду. Ефективність виконання завдань, визначених перед

ДКВС України, переважним чином залежить від результативності й рівня мотивації персоналу органів і установ виконання покарань.

Для цього в органах та установах виконання покарань повинні бути створені всі умови для професійного та культурного розвитку персоналу, адже суспільство покладає великі надії на працівників пенітенціарних установ щодо забезпечення правопорядку в органах і установах виконання покарань, виправлення та ресоціалізації засуджених, безпеки населення.

Від кадрового потенціалу органів і установ виконання покарань, їх професіоналізму, уміння працівників реалізовувати завдання, покладені на них державою, моральних і особистих якостей осіб рядового та начальницького складу, рівня культури працівників, здатності працювати з людьми залежить також імідж пенітенціарної служби.

Персонал органів і установ виконання покарань є обличчям ДКВС України.

Водночас, на ефективність виконання завдань, покладених на ДКВС України, негативно впливає не визначеність на законодавчому рівні правового статусу працівника ДКВС України; плинність кадрів, пов'язана із низькою заробітною платою, низьким рівнем соціального захисту персоналу та пенсіонерів ДКВС України, відсутністю службового житла, відомчого медичного закладу, безоплатного страхування, що робить професію неprestижною і створює умови для виникнення корупційних ризиків.

Слід зазначити, що служба в органах ДКВС України має також безліч ризиків, що пов'язані із небезпечністю категорії осіб, які утримуються в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, із можливістю зараження під час виконання службових обов'язків тяжкими та навіть невиліковними захворюваннями, отримання тілесних ушкоджень тощо.

Також має місце таке розповсюджене негативне явище як професійне вигорання та деградація. Робота із засудженими та особами, узятими під варту в умовах ізоляції, в будь-якому разі накладає негативний відбиток на працівників, що додатково ускладнюється відсутністю належного матеріального забезпечення, забезпечення форменим одягом, спецзасобами, вирішення житлових питань, страхування життя та здоров'я, відомчих лікувальних закладів тощо.

Правовий статус врегульований значною кількістю нормативно-правових актів. Зокрема, законами України «Про Національну поліцію», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів», «Про державну службу» та іншими нормативно-правовими актами тощо.

Після реорганізаційних змін правовий статус працівників ДКВС України на законодавчому рівні залишається неоднозначним та відповідно нерегульований. Зазвичай норми законів, які розповсюджуються на персонал ДКВС України в частині обов'язків, посиленої відповідальності діють, а в частині пільг, гарантій, прав - не розповсюджуються (зокрема щодо житлових питань, пенсійного забезпечення, вислуги тощо).

У персоналу ДКВС України досі немає професійного свята, незважаючи на подання петиції та набрання необхідної кількості голосів.

Середня заробітна плата персоналу на першому році служби в установах виконання покарань Одеської області становить близько 6 000 грн, а середня заробітна платня штатного працівника - 9 473 грн.

В Одеській області знаходяться 6 установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, з яких 4 безпосередньо у місті Одеса.

Важливо зазначити, що оклади працівників міжрегіонального управління, як і установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, у порівнянні з іншими органами, повноваження яких розповсюджується також на 4 області, є мізерними.

Так, наприклад, оклад начальника міжрегіонального управління складає 9 160 грн, до повноважень якого належить здійснення контролю та координації (зокрема і за оперативною діяльністю) 24 установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, 13 державних підприємств, 11 майстерень в Одеській, Кіровоградській, Миколаївській, Херсонській областях, де працюють 4200,5 осіб (за штатом, фактично – 3555,75) та відбувають покарання 8200 засуджених. Для порівняння оклад начальника територіального відділення в Одеській області НАБУ (гранична чисельність центрального та територіальних управлінь НАБУ становить 700 осіб), повноваження якого також розповсюджується на Одеську, Кіровоградську, Миколаївську, Херсонську області, становить близько 43 тис. грн.

Таку ж аналогію можна привести з оперативними працівниками. Оклад працівника оперативного підрозділу ДКВС України становить 5500 грн, в той час, коли оклад працівника оперативного підрозділу НАБУ становить близько 17 тис. грн.

Розмір заробітної плати працівників ДКВС України залежить зазвичай від премій та надбавок, фінансування на які виділяється з центральних органів на не великому рівні і є щомісяця різним.

На квартирному обліку в Одеській області перебуває 43 сім'ї. Житлові питання для працівників ДКВС України не вирішуються вже більше 10 років.

Кошти на придбання або будівництво працівникам житла з центрального рівня не виділяються. Місцеві органи також припинили виділяти службові квартири для працівників. Норми постанови Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року [№ 288](#) щодо виплати грошової компенсації військовослужбовцям за піднайом (найом) ними житлових приміщень на працівників ДКВС України, на жаль, не поширюються.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2018 року № 1201 працівники поліції та служби цивільного захисту на другому році роботи мають право отримати житло на умовах фінансового лізингу, відсоток сплати залежить від стажу роботи та кількості дітей. Визначення правового статусу працівника ДКВС України дасть змогу зокрема брати участь у вищезазначеній програмі, адже, як вище зазначалось, ЗУ «Про Національну поліцію» частково розповсюджується на працівників ДКВС України.

Можливість участі персоналу ДКВС України у програмі отримання житла на умовах фінансового лізингу стимулюватиме вступ на службу, проходження та просування службовою драбиною.

Таким чином, в порівнянні із військовослужбовцями Збройних Сил, Національної гвардії, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації, Державної спеціальної служби транспорту, прикордонної служби, НАБУ, АРМА, поліції персонал ДКВС України перебуває у значно гіршому становищі. У державі не забезпечується дотримання загально визнаного принципу рівності, нівелюється бажання просування службовою драбиною тощо.

Одним із проблемних питань залишається функціонування державних підприємств ДКВС України. Підвищене податкове навантаження, яке покладається на них, застаріле обладнання, фактична відсутність державних замовлень на продукцію стримує залучення засуджених до праці, їх ресоціалізацію, знижує конкурентоспроможність серед інших суб'єктів господарювання, призводить до закриття та нерентабельності.

У зв'язку з вищевикладеним актуальним є вирішення питання щодо сприяння державним підприємствам ДКВС України у зниженні рівня податкового навантаження на підприємства ДКВС України шляхом зменшення розміру «податку на прибуток», який складає 30% від суми, яка залишилася від чистого прибутку після сплати «частини чистого прибутку» до 15 %.

Адже наявне податкове навантаження стримує направлення коштів на відновлення матеріально-технічної бази підприємств та їх розвиток, не дозволяє залучити у необхідній кількості до роботи засуджених, що в подальшому негативно відбивається на процесі їх ресоціалізації.

Задля продовження формування належної системи органів виконання покарань в Україні, наближення її до Європейських стандартів, підвищення конкурентоспроможності служби в ДКВС України, усунення диспропорції у соціальному забезпеченні військовослужбовців різних відомств, які виконують роботу з підтримки правопорядку та безпеки, зменшення соціального напруження серед персоналу, недопущення відтоку висококваліфікованих кадрів з ДКВС України, підвищення мотивації до проходження служби, вирішення житлових питань, зменшення податкового навантаження на підприємства, ресоціалізацію засуджених, просимо Вас:

- визначити на законодавчому рівні правовий статус працівника ДКВС України;

- збільшити матеріальне забезпечення шляхом підвищення посадових окладів персоналу ДКВС України з прирівнянням їх до окладів працівників інших правоохоронних органів та служб, які працюють за аналогічним територіальним принципом (зокрема НАБУ, АРМА тощо);

- внести зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 14 листопада 2018 року № 1201 «Про затвердження Порядку забезпечення Державною іпотечною установою поліцейських та осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту житлом на умовах

фінансового лізингу» щодо внесення працівників ДКВС України до програми отримання житла на умовах фінансового лізингу, збільшивши у зв'язку з цим фінансування на її реалізацію або розробити нову програму за аналогією;

- внести зміни до постанови Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів» щодо збільшення розміру надбавок до посадових окладів за ранги державних службовців;

- затвердити Інструкцію про порядок виплати процентної надбавки за безперервну роботу робітникам і службовцям підприємств, установ організацій та закладів освіти Державної кримінально-виконавчої служби України»;

- знизити рівень податкового навантаження на підприємства ДКВС України шляхом зменшення розміру «податку на прибуток» (який складає 30 % від суми, яка залишилася від чистого прибутку після сплати «частини чистого прибутку») до 15 %.