



ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



ინიციატივა მონწყვლილი ჯგუფების
რეაბილიტაციისათვის
Rehabilitation initiative for
vulnerable groups



პენიტენციური სისტემის პერსონალი

სამაგიდე კვლევა





ევროკავშირი
საქართველოსთვის
The European Union for Georgia



ინიციატივა მონწყვლადი ჯგუფების
რეაბილიტაციისათვის
Rehabilitation initiative for
vulnerable groups



წინამდებარე სამაგიდე კვლევა მოამზადა ორგანიზაციამ „ინიციატივა მონწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“ (ავტორი: ნატალია ცაგარელი). კვლევა ჩატარდა ევროკავშირის ფინანსური მხარდაჭერით, „ციხის საერთაშორისო რეფორმის სამხრეთ კავკასიის ოფისის პროექტის – „სასჯელსრულებისა და პრობაციის რეფორმების ხელშეწყობა და მონიტორინგი სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობით“ ფარგლებში. დოკუმენტის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ავტორი და ტექსტში გადმოცემული მოსაზრებები არცერთ ვითარებაში არ შეიძლება ჩაითვალოს დონორის, „ციხის საერთაშორისო რეფორმის“ ან მისი პარტნიორი ორგანიზაციების პოზიციის გამომხატველად.

The publication has been produced by Rehabilitation Initiative of Vulnerable Groups (Author: Natalia Tsagareli) within the framework of the EU funded project “Monitoring Government’s Commitments and Promoting Penal Reforms through the Engagement of CSOs” which is implemented by Penal Reform International South Caucasus Regional Office. The contents of this document is the sole responsibility of the Author and can in no circumstances be regarded as reflecting the position of either the donor or Penal Reform International, or its partner organisations.

სარჩევი

შესავალი	5
ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები	5
საერთაშორისო სტანდარტები	7
პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფ ქალებთან მომუშავე პერსონალის თავისებურებანი	10
არასრულწლოვანთა დაწესებულების პერსონალის თავისებურებანი.....	11
ადგილობრივი კანონმდებლობა	13
საერთაშორისო და ადგილობრივი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი	17
კვლევებისა და ანგარიშების მეორადი ანალიზი	25
სტატისტიკური ინფორმაცია	31

შესავალი

პენიტენციური დაწესებულების პოპულაცია შედგება როგორც ბრალდებულებისა და მსჯავრდებულების, ასევე დაწესებულების თანამშრომლებისაგან, შესაბამისად მსჯავრდებულის უფლებებთან ერთად, ციხის ოპტიმალური მენეჯმენტის უზრუნველსაყოფად, უმნიშვნელოვანესია თანამშრომელთა უფლებრივი მდგომარეობის შეფასებაც. ქვემოთ შევხებით ცალკეულ საკითხებს, რომლებიც აქტუალურია თანამშრომლებთან მიმართებით და რომელთა გამოსწორებაც მნიშვნელოვნად გააუმჯობესებს როგორც არსებული კადრების მდგომარეობას, ასევე გარკვეული დოზით შეაჩერებს კადრების დენადობას და ხელს შეუწყობს სისტემაში კომპეტენტური თანამშრომლების მოზიდვას. პენიტენციური დაწესებულების თანამშრომელთა უფლებების დაცვა განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან მათ მუშაობა უწევთ საზოგადოებისგან იზოლირებულ, დახურულ ინსტიტუციაში, რაც ქმნის რთულ და არაორდინალურ სამუშაო გარემოს.

ძირითადი მიზნები და რეკომენდაციები

აღნიშნულ დოკუმენტში შევხებით იმ გამოწვევებს, რომელთა გამოკვეთაც შესაძლებელი გახდა სამაგიდე კვლევის ფარგლებში, თუმცა არსებობს რიგი საკითხებისა, რომლებიც ასევე საჭიროებს მოგვარებას და რომელთა იდენტიფიცირებაც შესაძლებელია განხორციელდეს, როგორც თვისებრივი კვლევის, ასევე პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგისას თანამშრომელთა ინტერვიუების შედეგად.

რაც შეეხება სამაგიდე კვლევის მიგნებებს, ქვემოთ ცალკეული პუნქტების სახით გთავაზობთ ძირითად გამოწვევებს, რომლებიც სამაგიდე კვლევამ გამოკვეთა:

- კანონმდებლობაში აქცენტი კეთდება მხოლოდ არასრულწლოვნებთან მომუშავე პირთა სპეციალიზაციაზე, სხვა თანამშრომლებს სპეციფიური გადამზადების ვალდებულება კანონით არ ეკისრებათ. გადამზადების საკითხებს შორის საკანონმდებლო დონეზე გამოყოფილი არ არის პატიმრებს შორის ძალადობის პრევენცია, მედიაციის უნარები, ასევე ბავშვთა განვითარებისა და ჯანდაცვის საკითხები იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებსაც უხდებათ მუშაობა ქალი პატიმრების შვილებთან, რაც ხელს შეუწყობდა თანამშრომელთა სავალდებულო წესით გადამზადებას. შესაძლოა პრაქტიკაში თანამშრომლები გადიან ამ ტიპის გადამზადებას, თუმცა რეკომენდირებულია ეს ვალდებულება დადგენილი იყოს საკანონმდებლო დონეზე და არ იყოს დამოკიდებული ცალკეული ტრენინგ-მოდულის შინაარსზე.
- საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს პენიტენციურ სისტემაში კვალიფიციური კადრის დანიშვნას კონკურსის წესით, მის მომზადებას, როგორც საწყის ეტაპზე, ასევე შემდგომ უწყვეტ და განგრძობად გადამზადებას. ადგილობრივი კანონმდებლობა კი შესაძლებლობას იძლევა თანამდებობის პირთა მთელი ჯგუფი (საშუალო და მაღალი დონის მენეჯერთა რგოლი) თანამდებობაზე დაინიშნოს უკონკურსოდ. მიგვაჩნია, რომ ეს ნორმები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო გამოცდილებას, რადგან სწორედ ზედა დონის მენეჯმენტი (დირექტორები, მათი მოადგილეები, დეპარტამენტის ხელმძღვანელობა) საჭიროებს ყველაზე მაღალ კვალიფიკაციასა და ცოდნას, რადგან მნიშვნელოვან წილად სწორედ მათზეა დამოკიდებული პენიტენციური სისტემის წარმატებული ფუნქციონირება. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ თანამდებობის პირებს კანონმდებლობით არც პირველდანიებითი საბაზისო მომზადების გავლა ევალებათ. არსებული ნორმები ქმნის განცდას, რომ რაც უფრო დაბალ საფეხურზეა პირი თანამდებობრივ იერარქიაში, მით უფრო მაღალია მისი დასაქმებისთვის გათვალისწინებული სტანდარტი და პირიქით, რაც ცალსახად არ არის გამართლებული. ამავედროულად არსებული სიტუაცია ქმნის საფრთხეს, რომ დირექტორებად ერთპიროვნულად დაინიშნონ პირები, რომელთა კვალიფიკაცია არ იქნება შეფასებული საკონკურსო კომისიის მიერ. აღსანიშნავია, აგრეთვე კონკურსის ეტაპებთან დაკავშირებით არსებული ჩანაწერი, რომ საბუთების გადარჩევის შემდეგ, პირები, საჭიროების შემთხვევაში, გაივლიან გასაუბრებას. მნიშვნელოვანია, რომ შერჩევის კრიტერიუმები და პროცედურა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე და სუბიექტურობის რისკის მინიმიზებისთვის გადანაცვტილება არ მიიღებოდეს ერთი პირის მიერ, შესაბამისად, მიზანშეწონილია გასაუბრების ეტაპი იყოს არა ფაქულტატური, არამედ სავალდებულო და პირები თანამდებობაზე ინიშნებოდნენ საკონკურსო კომისიის გადანაცვტილებით, არა მხოლოდ საბუთების შერჩევის, არამედ მათი გამოცდილების, კვალიფიკაციისა და უნარების შეფასების გზით. რეკომენდირებულია დაწესებულების დირექტორებმაც გაიარონ საკონკურსო შერჩევის ეტაპი და წინასწარი გადამზადება თანამდებობაზე დანიშვნამდე.
- საერთაშორისო სტანდარტები გულისხმობს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა შორის გენდერული ბალანსის დაცვას, რაც საქართველოს კანონმდებლობაში ასახული არ არის და პრაქტიკული თვალსაზრისით სისტემისთვის ერთ-ერთ გამოწვევას წარმოადგენს; რეკომენდირებულია ყურადღება მიექცეს დაწესებულებებში თანამშრომელთა გენდერული ბალანსის

დაცვას, განსაკუთრებით ეს ეხება ქალთა და არასრულწლოვანთა პენიტენციურ დაწესებულებებს.

- უნდა აღინიშნოს, რომ მნიშვნელოვანია პენიტენციური სამსახურის სხვადასხვა ფორმით პოპულარიზაცია, კონკურენტუნარიანი ანაზღაურება, სოციალური გარანტიები, კვება, ტრანსპორტირება, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, წახალისების სისტემა, სადაზღვევო პაკეტი, სტაბილური და პატივისცემაზე დაფუძნებული სამუშაო გარემო. სამწუხაროდ, მხოლოდ ის გარემოება, რომ თეორიული კურსის პარალელურად ახლადდანიშნულ თანამშრომლებს ეძლევათ საქმიანობისა და ანაზღაურების აღების უფლება, ვერ იქნება საკმარისი მოტივაცია ახალი კადრების მოზიდვისთვის, მით უფრო რომ პენიტენციური სისტემის მოსამსახურეებს საკმაოდ რთული სამუშაოს შესრულება უწევთ. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია შემუშავდეს პენიტენციური სამსახურში ადამიანური რესურსების მოზიდვის კომპლექსური და თანმიმდევრული გეგმა, გაუმჯობესდეს სოციალური პაკეტი და მოიცვას ის პირებიც (მაგ: ადმინისტრაციული განყოფილების წარმომადგენლები), რომლებიც ამჟამად დაზღვევის პაკეტით ვერ სარგებლობენ, ზეგანაკვეთური შრომა აუნაზღაურდეთ რიგით თანამშრომლებსაც ზედა დონის მენეჯმენტის მსგავსად.
- მიღებული მონაცემები ცხადყოფს, რომ 5 წლის მანძილზე სისტემაში მხოლოდ 7 კვლევა ჩატარდა. სასურველია უფრო მეტი კვლევის განხორციელება/ხელშეწყობა, რათა ნებისმიერი ცვლილება იყოს მტკიცებულებებზე დაფუძნებული. მნიშვნელოვანია, რომ თუ სამინისტრო საკუთარი რესურსით ვერ ახორციელებს კვლევით/ანალიტიკურ საქმიანობას, ხელი შეეწყოს საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციებს აღნიშნული მიმართულების გაძლიერების მიზნით, გააძლიერონ სამინისტრო მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის განსაზღვრის კუთხით. რეკომენდირებულია სამინისტრომ ხელი შეუწყოს, როგორც საკუთარი ანალიტიკური მიმართულების გაძლიერებას, ასევე აქტიურად ითანამშრომლოს არასამთავრობო სექტორთან და სხვა კვლევით დაწესებულებებთან სისტემაში კვლევითი საქმიანობის განხორციელების კუთხით. მნიშვნელოვანია კვლევა აღქმულ იქნეს, არა სისტემის მამხილებელ, არამედ მხარდამჭერ ინსტრუმენტად, რომლის მიზანიც პენიტენციური სისტემის შემდგომი გაუმჯობესება და სრულყოფაა.
- უნდა აღინიშნოს, რომ პენიტენციური სისტემის თანამშრომლებისთვის გადაწვის ტრენინგი უმნიშვნელოვანესია მათი სამუშაოს ხასიათიდან და გრაფიკიდან გამომდინარე. შესაბამისად, რეკომენდირებულია უახლოეს მომავალში ყველა თანამშრომელმა გაიაროს აღნიშნული სწავლება. გადაწვის კურსი არ უნდა იყოს ერთჯერადი და პერიოდულად მას უნდა გადიოდნენ პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული მოსამსახურეები (სასურველია პატიმრებთან უშუალო კავშირში მყოფი პირები გადაწვის ტრენინგს გადიოდნენ განსაზღვრული პერიოდულობით და სხვებთან შედარებით უფრო ინტენსიურად). ანალოგიური რეკომენდაცია გასცა სახალხო დამცველმა 2017 წელს და მოუწოდა სამინისტროს 2018 წლის მანძილზე ყველა თანამშრომლისთვის გაეტარებინა გადაწვის ტრენინგი, თუმცა არსებული რეალობის გათვალისწინებით (ტრენინგები არ დაწყებულა), ყველა თანამშრომლის გადამზადების მოსწრება მიმდინარე წელს ფაქტიურად წარმოუდგენელია. ასევე, როდესაც საუბარია თანამშრომელთა ფსიქოლოგიური მდგომარეობის შესახებ ზრუნვაზე, შემამოთხებელია რომ სამინისტროს პენიტენციური სამსახურის თანამშრომელთათვის 2014 წლიდან მოყოლებული (შესაძლოა მანამდეც) გადაწვის ტრენინგი არ ჩატარებია და მიიჩნევა რომ ამ მიმართულებას მნიშვნელოვან ყურადღებას უთმობს, მაშინ როდესაც აღნიშნულ სისტემას ჰქონდა საკმაოდ მძიმე მემკვიდრეობა, თითოეული თანამშრომელი იყო და არის მუდმივი სტრესისა და დატვირთვის ქვეშ. სამინისტროს ეძლევა რეკომენდაცია მიმდინარე წელს გადაწვის ტრენინგი გაატაროს თანამშრომელთა აბსოლუტურ უმრავლესობას, განსაკუთრებით მათ, ვისაც უშუალო შეხება აქვს პატიმრებთან/მსჯავრდებულებთან.
- სამინისტროს თანამშრომელთა მიგრაციის სტატისტიკა გვაჩვენებს, რომ ბოლო 4.5 წლის განმავლობაში სამინისტრო დატოვა დაახლოებით 1174 თანამშრომელმა, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია. როგორც სტატისტიკიდან ვხედავთ, მათი აბსოლუტური უმრავლესობა სამსახურს ტოვებს საკუთარი განცხადებით. სასურველია სამინისტრო ატარებდეს ე.წ. „საბოლოო ინტერვიუს“, სადაც ადამიანური რესურსების წარმომადგენლები გაარკვევენ რა გახდა სამსახურის დატოვების მიზეზი (ხომ არ იყო ეს ანაზღაურების ნაკლებობა, ცუდი სოციალური პაკეტი, არანორმირებული სამუშაო დრო, რომლის ანაზღაურებაც სისტემატურად არ ხდებოდა და ა.შ). ეს ხელს შეუწყობს სამინისტროს გამოასწოროს ის ხარვეზები, რაც ხელს უშლის მას ჰქონდეს სწორი საკადრო პოლიტიკა, სტაბილურად შეინარჩუნოს გამოცდილი კადრები, რომლებსაც შეუძლიათ ინსტიტუციური მესიერების განგრძობადობის უზრუნველყოფა და ა.შ.
- არსებული რეალობით, ისევე როგორც სამინისტროდან მიღებულ პასუხებში საუბარი არ არის თანამშრომელთა საქმიანობის ხარისხის კონტროლის აწყობილ სისტემაზე, რომელიც მკაფიოდ აღწერდა და განსაზღვრავდა ქვედა, საშუალო და ზედა რგოლის თანამშრომელთა საქმიანობის სუპერვიზიის ტრაექტორიას, საქმიანობის შეფასების კრიტერიუმებსა და პროცედურებს, რაც გვაფიქრებინებს, რომ სამინისტროს, ამ ეტაპზე, არ აქვს ნათელი ხედვა მთელი სისტემისთვის ხარისხის კონტროლის შიდა სისტემის აწყობასთან დაკავშირებით; რეკომენდირებულია ჩამოყალიბდეს ხარისხის მართვის სისტემა, რაც გააუმჯობესებს თითოეული თანამშრომლის საქმიანობის ხარისხს.

- განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია დაწესებულების პერსონალის ანაზღაურება და სამუშაო პირობები იყოს ხელსაყრელი, დაწესებულების პერსონალი უზრუნველყოფილ იქნეს სათანადო კვებით, დაწესებულებამდე ტრანსპორტირებით (რიგ დაწესებულებებში ეს საკითხი წლის ბოლოსთვის მოგვარდა, თუმცა მნიშვნელოვანია აღნიშნული პრობლემის ყველა დაწესებულებაში გადაწყვეტა), ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურებითა და კუთვნილი შვებულების გამოყენების შესაძლებლობით; რეკომენდირებულია განხორციელდეს ქვედა და საშუალო რგოლის პერსონალის ხელფასების ზრდა, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების სისტემის ჩამოყალიბება, სასაბუღალტრო მონაცემთა თანამშრომელთათვის, ტრანსპორტირების პრობლემის მოგვარება.
- პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა მიერ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად აუცილებელი მკაფიო (განახლებული) სამუშაო აღწერილობების, სტანდარტული საოპერაციო პროცედურებისა და ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელო წესების დროული შემუშავება.
- დამატებით უნდა აღინიშნოს, რომ საჯარო ინფორმაციის მოთხოვნისას სახელმწიფო დაწესებულებას არ შეუძლია უარის თქმა მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ კონკრეტული ინფორმაცია დამუშავებული არ აქვს. თუ მოთხოვნილი საჯარო ინფორმაციის დამუშავება მოითხოვს დამატებით ვადას, ამის შესახებ უნდა ეცნობოს ინფორმაციის მომთხოვნ პირს და ეს ვერ გახდება ინფორმაციის მიწოდებაზე უარის თქმის საფუძველი. სხვაგვარად იგულისხმება, რომ ზოგად ადმინისტრაციულ კოდექსში მითითებული საჯარო ინფორმაციის ვაგება შეიზღუდება მხოლოდ იმ საჯარო ხასიათის ინფორმაციით, რომელიც სამინისტროს მოთხოვნის დროისთვის უკვე დამუშავებული და მომზადებული აქვს.

საერთაშორისო სტანდარტები

“ევროპული ციხის წესები” მნიშვნელოვან ადგილს უთმობს პენიტენციური დაწესებულების პერსონალთან და მართვასთან დაკავშირებულ საკითხებს. დოკუმენტში აღნიშნულია, რომ „ციხეები უნდა იმართებოდეს შესაბამისი ეთიკური ნორმებით, რომელიც აღიარებს ვალდებულებას პატიმრებს მოეპყრონ ადამიანურად და პატივი სცენ მათ ადამიანურ ღირსებას. ციხის თანამშრომლებმა უნდა გამოაცხადონ ზუსტი მიზანი ციხის სისტემისა. მენეჯმენტმა უნდა განსაზღვროს, თუ როგორ შეიძლება მიღწეულ იქნას მიზანი. ციხის თანამშრომლები უნდა მოქმედებდნენ მაღალი პროფესიონალიზმის სტანდარტებით.“¹

ციხის ადმინისტრაციის პრიორიტეტი უნდა იყოს ციხის თანამშრომლებთან დაკავშირებული წესების შესრულება. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა ექცეოდეს ურთიერთობებს ციხის მმართველ და დაქვემდებარებულ თანამშრომლებს შორის. ციხის თანამშრომლები ყოველთვის უნდა ასრულებდნენ საკუთარ ვალდებულებებს ისე, რომ პატიმრებისთვის იყვნენ კარგი მაგალითი, დაიმსახურონ მათი პატივისცემა.²

ციხის თანამშრომლები სათანადოდ უნდა იყვნენ შერჩეულნი და განვრთნილნი, როგორც სანყის, ასევე შემდგომ ეტაპზე. თანამშრომლებს უნდა გააჩნდეთ პროფესიონალი მუშაკების შესაბამისი ანაზღაურება და ჰქონდეთ ისეთი სტატუსი, რომელსაც სამოქალაქო საზოგადოება პატივს სცემს. ახალი თანამშრომლების შერჩევისას, ციხის ადმინისტრაციამ ყურადღება უნდა გაამახვილოს ადამიანურობასა და პროფესიონალიზმზე, აგრეთვე პერსონალურ შესაბამისობაზე კომპლექსური სამუშაოსთვის, რომელიც მათ უნდა შეასრულონ. ციხის თანამშრომლები, როგორც წესი, უნდა ინიშნებოდნენ მუდმივ სანყისებზე და ჰქონდეთ საჯარო მოსამსახურის სტატუსი. აგრეთვე, უნდა იყვნენ აქტიური, კარგი ფიზიკური და გონებრივი მომზადებისა და ადეკვატური განათლების მქონე ადამიანები. ციხის თანამშრომელთა ხელფასები უნდა იყოს ადეკვატური იმისათვის, რომ მიიზიდოს და შეინარჩუნოს შესაბამისი თანამშრომლები.³

„ევროპული ციხის წესები“ ადგენს, რომ ციხის შერჩეულმა თანამშრომლებმა სამსახურის დაწყებამდე უნდა გაიარონ სპეციალური მომზადება, აგრეთვე უნდა მოეთხოვოთ ჩააბარონ თეორიული და პრაქტიკული გამოცდები. მენეჯმენტი ისე უნდა განხორციელდეს, რომ თანამშრომლებმა შეძლონ საკუთარ პროფესიონალიზმზე ზრუნვა, განიმტკიცონ საკუთარი ცოდნა და პროფესიული დონე სხვადასხვა ტრენინგებში მონაწილეობით. ციხის თანამშრომლები, რომლებმაც სავარაუდოდ უნდა იმუშავონ პატიმართა სპეციფიურ ჯგუფებთან, როგორებიც არიან უცხოელი პატიმრები, ქალები, არასრულწლოვანი ან ფსიქიკური პრობლემების მქონე პატიმრები, ა.შ. უნდა მომზადდნენ იმ სპეციფიურ საკითხებში, რომელიც გამომდინარეობს მათი სამუშაოს ხასიათიდან. თანამშრომელთა ტრენინგები უნდა მოიცავდეს ინსტრუქციებს ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა საერთაშორისო და რეგიონული სტანდარტების შესახებ, განსაკუთრებით ციხის ევროპულ წესებს.⁴

1 ევროპის საბჭო მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია rec(2006)2 წევრი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით, ნ. 72-74.

2 იქვე, ნ. 75.

3 იქვე, ნ. 76-79.

4 იქვე, ნ. 81.

ციხის თანამშრომლები უნდა დაინიშნონ თანასწორობის პრინციპის დაცვით, მიუხედავად მათი კანის ფერისა, რასისა, სქესისა, ენისა, რელიგიისა, ეროვნული და ეთნიკური წარმომავლობისა, პოლიტიკური და სხვა შეხედულებისა, სოციალური მდგომარეობისა, საკუთრებისა, დაბადების ადგილის და სხვა სტატუსისა. ციხის ადმინისტრაციამ ისე უნდა მართოს ციხე რომ:

- უზრუნველყოფილი იყოს ციხეების მართვა საერთაშორისო და რეგიონულ სტანდარტების შესაბამისად;
- უზრუნველყოფილი იყოს კარგი დამოკიდებულება პენიტენციურ დაწესებულებებს შორის და სხვადასხვა დონის თანამშრომელთა შორის შესაბამის ციხეში. აღნიშნული, თავის მხრივ, უნდა უზრუნველყოფდეს ციხეებში პატიმრებზე ზრუნვასა და პატიმართა რეინტეგრაციას. ყველა ციხეს უნდა ჰყავდეს დირექტორი, რომელიც იქნება შესაბამისი კვალიფიკაციის, თვისებებისა და გამოცდილების მქონე პროფესიონალი.⁵

ციხის თანამშრომლებში დაცული უნდა იქნას გენდერული ბალანსი. ციხის მენეჯმენტთან დაკავშირებით ზოგადი საკითხები განხილული უნდა იქნას ციხის თანამშრომლებთან ერთად. ასეთი ტიპის განხილვები ისე უნდა მოეწყოს, რომ წაახალისოს პერსონალს შორის თანამშრომლობა, სხვა ციხის თანამშრომლებთან, დაწესებულებებთან და პატიმრებთან ურთიერთობის გაღრმავება.⁶

იქ, სადაც არის ამის შესაძლებლობა, უნდა არსებობდნენ სხვადასხვა სპეციალიზაციის ციხის თანამშრომლები: ფსიქიატრები, ფსიქოლოგები, სოციალური მუშაკები, მასწავლებლები, აგრეთვე ფიზკულტურის, სპორტისა და სხვა საგანმანათლებლო პროგრამების ინსტრუქტორები. ციხის სისტემის ხელმძღვანელობამ საზოგადოებას მუდმივად უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია ციხის სისტემის მიზნებისა და სამუშაოს შესახებ, რომელსაც ასრულებენ ციხის თანამშრომლები. აღნიშნული უნდა განხორციელდეს იმისათვის, რომ ამაღლდეს საზოგადოებრივი ცნობიერება ციხის სისტემასთან დაკავშირებით.⁷

ციხის ხელმძღვანელობამ მხარი უნდა დაუჭიროს კვლევისა და შეფასების პროგრამებს ციხეებში, რომლებიც ხორციელდება ციხის სისტემის გაძლიერებისა და მისი როლის ამაღლებით მიზნით დემოკრატიულ საზოგადოებაში.⁸

პენიტენციური სისტემის პერსონალთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი სტანდარტები განსაზღვრულია ასევე „გაეროს მინიმალურ სტანდარტულ წესებში პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ“ (ნელსონ მანდელას წესები). „ციხის მმართველი ორგანოები უნდა იღვწოდნენ ციხის ყველა კატეგორიის პერსონალის ყურადღებით შერჩევისთვის, რადგან ციხის კარგი მუშაობა დამოკიდებულია თანამშრომლების კეთილდღისიერებაზე, ჰუმანურობაზე, კომპეტენტურობასა და პირად თვისებებზე. ციხის ადმინისტრაცია თავისი თანამშრომლებისა და ფართო საზოგადოების ცნობიერებაში მუდამ უნდა ნერგავდეს აზრს, რომ იგი ასრულებს დიდი საზოგადოებრივი მნიშვნელობის სამუშაოს და ამ მიზნით უნდა იყენებდეს საზოგადოების ინფორმირების ყველა საშუალებას. გემოაღნიშნულის უზრუნველსაყოფად, პერსონალი უნდა დაინიშნოს სრულ სამუშაო განაკვეთზე, მათ უნდა მიენიჭოთ საჭარო მოხელის სტატუსი, ანაზღაურება შესაბამისი უნდა იყოს თანამშრომლების (როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი) მოსაზიდად და შესანარჩუნებლად; შრომითი სარგო და სამუშაო პირობები უნდა იყოს ხელსაყრელი.“⁹

„მანდელას წესები“ ხაზს უსვამს, რომ ციხის ყველა თანამშრომელს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი სტანდარტის განათლება და უნდა მიეცეს შესაძლებლობა პროფესიონალურად განახორციელოს მასზე დაკისრებული ვალდებულებები. მოვალეობის შესრულების დაწყებამდე, ციხის ნებისმიერმა თანამშრომელმა უნდა გაიაროს მის ზოგად და კონკრეტულ მოვალეობებზე მორგებული სწავლება, რომელიც ეფუძნება პენოლოგიური მეცნიერების თანამედროვე, მტკიცებულებებზე დაფუძნებულ საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითებს. ციხეში მუშაობის საშუალება უნდა მიეცეთ მხოლოდ იმ კანდიდატებს, რომლებიც, სწავლების ბოლოს წარმატებით გაივლიან თეორიულ და პრაქტიკულ ტესტირებას. ციხის ადმინისტრაცია ვალდებულია უზრუნველყოს შიდა სასწავლო კურსები, რათა შეინარჩუნოს და გააუმჯობესოს პერსონალის პროფესიული შესაძლებლობები მოვალეობის შესრულების დაწყების შემდეგ, მათი კარიერის განმავლობაში.¹⁰

სწავლება, როგორც მინიმუმ, უნდა მოიცავდეს შემდეგ თემებს:

- შესაბამისი ადგილობრივი კანონმდებლობა, რეგულაციები და პოლიტიკა, ასევე მოქმედი საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტები, დებულებები, რომელიც გამოიყენება ციხეში მუშაობისა და პატიმრებთან ურთიერთობის სახელმძღვანელოდ;
- ციხის პერსონალის უფლებები და მოვალეობები, მათ შორის ნებისმიერი პატიმრის ღირსების პატივისცემა და ზოგიერთი ქმედების აკრძალვა, მაგალითად წამების ან სხვა სასტიკი, არაადამიანური და დამამცირებელი მოპყრობის ან დასჯის აკრძალვა;
- უშიშროება და უსაფრთხოება, მათ შორის, დინამიური უსაფრთხოების კონცეფცია, ძალისა და შემთხვევითი საშუალებების გამოყენება, ასევე ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა პრევენციული და

5 იქვე, ნ. 82-84.

6 იქვე, ნ. 85-86.

7 იქვე, ნ. 88-90.

8 იქვე, ნ. 91.

9 გაეროს მინიმალური სტანდარტული წესები პატიმრებთან მოპყრობის შესახებ (ნელსონ მანდელას წესები), წესი 74.

10 იქვე, წესი 75.

განმუხტვის ისეთი ტექნიკის საშუალებით, როგორცაა მოლაპარაკება და მედიაცია;

▪ პირველადი დახმარება, პატიმრის ფსიქო-სოციალური საჭიროებები და ციხის შესაბამისი დინამიკა, ისევე, როგორც სოციალური ზრუნვა და დახმარება, მათ შორის ფსიქიკური ჯანმრელობის პრობლემების ადრეული დიაგნოსტიკა.

ციხის თანამშრომლებმა, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან პატიმართა გარკვეულ კატეგორიასთან მუშაობაზე, ან დაკისრებული აქვთ სხვა სპეციალიზებული ფუნქციები, უნდა გაიარონ სწავლება კონკრეტულ საკითხზე.¹¹

„მანდელას წესებშიც“ აღნიშნულია, რომ ციხის ყველა თანამშრომელი უნდა იქცეოდეს ისე, რომ სამაგალითო იყოს პატიმრებისათვის და დაიმსახუროს მათი პატივისცემა. შეძლებისდაგვარად, ციხის თანამშრომელთა დასაკომპლექტებელი საშუალო ერთეულები უნდა მოიცავდეს სპეციალისტთა საკმაოდ რაოდენობას, ფსიქიატრებს, ფსიქოლოგებს, სოციალურ მუშაკებს, პედაგოგებსა და ხელობის მასწავლებლებს.¹²

დანესებულების დირექტორის თანამდებობაზე უნდა ინიშნებოდნენ პირები, რომლებიც კვალიფიციური არიან მათი ხასიათის, ადმინისტრაციული უნარის, მომზადებისა და გამოცდილების მიხედვით.¹³

იმ დანესებულებებში, სადაც განთავსებულნი არიან როგორც ქალები, ასევე მამაკაცები, ქალების განყოფილება უნდა იყოს ქალი თანამშრომლების დაქვემდებარებაში. მათი კონტროლის ქვეშ უნდა იყოს ამ განყოფილების ნებისმიერი ნაწილის გასაღებიც. მამაკაცი თანამშრომლები ქალთა განყოფილებაში დაიშვებიან მხოლოდ ქალი თანამშრომლების თანხლებით. პატიმარ ქალებზე ზრუნვა და ზედამხედველობა უნდა დაევალოს მხოლოდ ქალ თანამშრომლებს. ამავე დროს, ეს არ უნდა უშლიდეს ხელს მამაკაც თანამშრომლებს, კერძოდ, ექიმებსა და მასწავლებლებს, შეასრულონ თავიანთი პროფესიული მოვალეობები ქალთა დანესებულებებში ან ქალებისათვის გამოყოფილ ცალკე განყოფილებებში.¹⁴

თანამშრომლების მხრიდან ძალის გამოყენება უნდა მოხდეს მხოლოდ აუცილებლობის ფარგლებში. მათ აუცილებლად უნდა აცნობონ ასეთი ინციდენტების შესახებ დანესებულების დირექტორს. ციხის თანამშრომლებს გავლილი უნდა ჰქონდეთ სპეციალური ფიზიკური მომზადება, რაც მისცემს მათ აგრესიულ პატიმრებთან გამკლავების საშუალებას. ის თანამშრომლები, რომლებიც თავისი ფუნქციების შესრულებისას პატიმრებთან უშუალო კონტაქტში იმყოფებიან, მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში შეიძლება ატარებდნენ იარაღს. აუცილებელია, იმის აღნიშვნაც, რომ იარაღის ტარების უფლება უნდა ჰქონდეთ მხოლოდ იმ თანამშრომლებს, რომლებსაც გავლილი აქვთ შესაბამისი მომზადება.¹⁵

ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (REC(2003)23) „ხანგრძლივადიან და უვადო თავისუფლება აღკვეთილ პირთა მართვის შესახებ“ განსაზღვრავს, რომ ვინაიდან ამ ტიპის მსჯავრდებულებთან მომუშავე პერსონალს საქმე აქვს სპეციფიურ სირთულეებთან, ზოგადი მოთხოვნების გარდა, საჭიროა მათი გადამზადება საქმიანობის უკეთ შესრულების მიზნით. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მათ კარგად ესმოდეთ დინამიური უსაფრთხოების საკითხები. რაც შეეხება ამ ტიპის დანესებულების მენეჯმენტს, ისინი მომზადებულნი უნდა იყვნენ, რომ მხარი დაუჭირონ სხვა თანამშრომლებს და ხელი შეუწყონ დინამიური უსაფრთხოების განხორციელების საკითხებში. ვინაიდან ამ ტიპის მსჯავრდებულებთან მუშაობისას მაღალია მსჯავრდებულთა მხრიდან თანამშრომლებით მანიპულირების რისკი, ნახალისებული უნდა იყოს თანამშრომელთა მობილობა და როტაცია. სხვადასხვა კატეგორიის თანამშრომლებს შორის უნდა იმართებოდეს რეგულარი შეხვედრები და დისკუსიები, რათა დაცული იყოს ბალანსი მსჯავრდებულთა პრობლემების გაანალიზებასა და დანესებულებაში კონტროლის შენარჩუნებას შორის.¹⁶

დოკუმენტი თავისუფლების აღკვეთასთან დაკავშირებით წამების პრევენციის კომიტეტის სტანდარტების განვითარების შესახებ (ამონარიდი მე-11 ზოგადი ანგარიშიდან, გამოქვეყნებული 2000 წელს) აღწერს თანამშრომელთა და პატიმართა შორის ურთიერთობის სტანდარტს: „ჰუმანური ციხის სისტემის ქვაკუთხედი ყოველთვის იქნება კარგად შერჩეული და გადამზადებული პერსონალი, რომელმაც იცის როგორ დაამყაროს სწორი და პოზიტიური ურთიერთობა პატიმრებთან. სამუხაროდ, წამების პრევენციის კომიტეტი ხშირად აღმოაჩენს ხოლმე, რომ ურთიერთობა პატიმრებსა და თანამშრომლებს შორის არის მეტისმეტად ფორმალური და დისტანციური, როდესაც თანამშრომლების მხრიდან პატიმრებთან ვერბალური კომუნიკაცია აღიქმება, როგორც მათი საქმიანობის მარგინალური ასპექტი. ასეთი პრაქტიკა სიმპტომატურია შემდეგი სახის მიდგომებისთვის: პატიმრების იძულება იდგნენ სახით კედლისკენ, სანამ ციხის თანამშრომელი ან ვიზიტორები ჩაივლიან, დახარონ თავი და ხელები გადააჯვარედინონ ზურგს უკან, როდესაც ისინი გადაადგილდებიან დანესებულებაში. ეს არ არის უსაფრთხოების საჭიროებიდან გამომდინარე არსებული პრაქტიკა და ხელს არ უწყობს თანამშრომელთა და პატიმართა შორის

11 იქვე, წესი 76.

12 იქვე, წ 77-78.

13 იქვე, წ. 79-80.

14 იქვე, წ. 81.

15 იქვე, წ. 82.

16 ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტის „რეკ(2003)23 ხანგრძლივადიან და უვადო თავისუფლება აღკვეთილ პირთა მართვის შესახებ“, მ 36-39.

პოზიტიური ურთიერთობის ჩამოყალიბებას. ციხის პერსონალის ნამდვილი პროფესიონალიზმი ნიშნავს, რომ მათ უნდა შეეძლოთ პატიმრებთან ჰუმანურად და ღირსების დაცვით მოქმედება, იმავდროულად უსაფრთხოებისა და წესრიგის დაცვის უზრუნველყოფით. პატიმართა და თანამშრომელთა შორის პოზიტიური დამოკიდებულება არა მხოლოდ შეამცირებს არასათანადო მოპყრობის რისკებს, არამედ უზრუნველყოფს წესრიგსა და უსაფრთხოებას. თანამშრომლებსა და მსჯავრდებულებს შორის პოზიტიური ურთიერთობის ჩამოყალიბება მნიშვნელოვან ნილად დამოკიდებულია თანამშრომელთა ადეკვატურ რაოდენობაზე. თანამშრომელთა ნაკლებობა ამცირებს მსჯავრდებულებთან პირადი კონტაქტის შესაძლებლობას, შესაბამისად აფერხებს პოზიტიური ურთიერთობების ჩამოყალიბების პროცესს და შესაძლოა გამოიწვიოს დაუცველი გარემოს შექმნა როგორც თანამშრომლის, ასევე მსჯავრდებულისთვის. ხშირად თანამშრომელთა მცირე რაოდენობა ხდება მათი ზეგანაკვეთური მუშაობის მიზეზი, რაც იწვევს მათ გადანვას და ხელს უწყობს დაწესებულებაში დაძაბული გარემოს შექმნას.¹⁷

პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფ ქალებთან მომუშავე პერსონალის თავისებურებანი

„პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფ ქალებთან დაკავშირებით წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის რეკომენდაცია“ ძირითადად ეხმიანება „ციხის ევროპული წესებისა“ და „მანდელას წესების“ უმთავრეს პრინციპებს. დოკუმენტის თანახმად, ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ ნებისმიერ დაწესებულებაში, სადაც განთავსებულნი არიან ქალები ჰყავდეს საკმარისი რაოდენობის მდებდროებით სქესის თანამშრომლები. ორივე სქესის თანამშრომელთა არსებობა ასევე მნიშვნელოვანია დაწესებულებაში პატიმრების მიმართ არასათანადო მოპყრობის თავიდან არიდების კუთხით.¹⁸

ქალთა დაწესებულების მენეჯერებმა რეგულარულად უნდა მოინახულონ თავისუფლების აღკვეთის მოხდის ტერიტორია (ქალთა კორპუსები) და პირადი კონტაქტი უნდა დაამყარონ იქ მყოფ ქალებთან.¹⁹

წამების პრევენციის კომიტეტის განმარტებით, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს ქალებსა და ციხის თანამშრომლებს შორის შეუსაბამო ქცევასა და სექსუალური ხასიათის ურთიერთობებს. ამ ტიპის ნებისმიერი განცხადება/საჩივარი ძალიან სერიოზულად უნდა იქნას შესწავლილი.²⁰ ქალთა დაწესებულებაში შერეული სქესის თანამშრომელთა დასაქმების საკითხს ეხება ასევე კომიტეტის რეკომენდაცია „თავისუფლება აღკვეთილ ქალთა შესახებ“. წამების პრევენციის კომიტეტის აზრით, ეს ხელს უწყობს საპატიმრო ადგილას ნორმალური საზოგადოების განცდის არსებობას.²¹

ქალთა დაწესებულებაში პერსონალის საკითხებს არეგულირებს „გაეროს წესები ქალ პატიმართა მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ“ (ბანგკოკის წესები). დოკუმენტში აღნიშნულია: „ქალთა ციხის თანამშრომლების გადამზადებამ საშუალება უნდა მისცეს მათ უპასუხონ პატიმარი ქალების განსაკუთრებულ სოციალური რეინტეგრაციის საჭიროებებს და მართონ სარეაბილიტაციო დაწესებულებები. ქალი თანამშრომლების გადამზადება ასევე უნდა მოიცავდეს ხელმძღვანელ პოზიციებზე ხელმისაწვდომობას იმ მიზნით, რომ შემუშავდეს ქალი პატიმრების მიმართ მოპყრობისა და მათ მიმართ მზრუნველობის პოლიტიკა და სტრატეგია. ციხის ადმინისტრაციის მმართველ დონეზე უნდა არსებობდეს მკაფიო და მუდმივი ვალდებულება, რომ თავიდან აიცილონ და მოაგვარონ ქალი თანამშრომლების მიმართ გენდერული დისკრიმინაცია.“²²

მკაფიო პოლიტიკა და რეგულაციები უნდა შემუშავდეს და განხორციელდეს ციხის თანამშრომლების ქცევასთან დაკავშირებით, რომლის მიზანი უნდა იყოს ქალი პატიმრების გენდერულ საფუძვლებზე ფიზიკური და სიტყვიერი ძალადობისგან, შეურაცხყოფისა და სექსუალური ძალადობისგან მაქსიმალურად დაცვა. ციხის ქალთა თანამშრომლებმა უნდა მიიღონ ტრენინგზე ხელმისაწვდომობის თანაბარი შესაძლებლობა, იგივე, რაც მამრობითი სქესის თანამშრომლებმა. ასევე, ქალთა ციხის მმართველობაში ჩართულმა ყველა თანამშრომელმა უნდა გაიაროს სპეციალური ტრენინგი (მომზადება) გენდერულ საკითხებზე და დისკრიმინაციისა და სექსუალური ძალადობის აკრძალვაზე. „ციხის ყველა თანამშრომელმა, რომელიც მუშაობს ქალ პატიმრებთან, უნდა გაიაროს ტრენინგი გენდერულად განსაკუთრებულ საჭიროებებსა და ქალი პატიმრების უფლებებთან დაკავშირებით. ზოგადი ტრენინგი,

17 დოკუმენტი თავისუფლების აღკვეთასთან დაკავშირებით ნჰკ-ს სტანდარტების განვითარების შესახებ (ამონარიდი მე-11 ზოგადი ანგარიშიდან, გამოქვეყნებული 2000 წელს).

18 პენიტენციურ დაწესებულებაში მყოფ ქალებთან დაკავშირებით წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის რეკომენდაცია, მ. 51-52.

19 იქვე, მ. 54.

20 იქვე, მ 55.

21 თავისუფლება აღკვეთილ ქალებთან დაკავშირებით წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის რეკომენდაცია.

22 გაეროს წესები ქალ პატიმართა მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ (ბანგკოკის წესები), წესები 29-30.



გარდა პირველადი დახმარების აღმოჩენისა და ძირითადი მედიცინისა, უნდა ჩაუტარდეს ასევე ციხის იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მუშაობენ ქალთა ციხეში ქალთა ჯანდაცვასთან დაკავშირებულ საკითხებზე. იმ ციხის თანამშრომლებისთვის, სადაც ბავშვებს დედებთან ერთად დარჩენის უფლება აქვთ, უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ცნობიერების ამაღლების ტრენინგი ბავშვთა განვითარებისა და მათი ძირითადი ჯანდაცვის საკითხებზე, რათა მათ შეძლონ სათანადო დახმარების აღმოჩენა საჭიროების ან საგანგებო მდგომარეობის შემთხვევაში.²³ ტრენინგ-პროგრამები აივ ინფექციასთან დაკავშირებით უნდა იყოს ციხის თანამშრომლების რეგულარული სასწავლო პროგრამის ნაწილი. აივ/შიდსის პრევენციის, მისი მკურნალობის, და ავადმყოფის მოვლის გარდა, ისეთი საკითხები, როგორცაა გენდერი და ადამიანის უფლებები, აივ ინფექციაზე, სტიგმასა და დისკრიმინაციაზე განსაკუთრებული ყურადღების გამახვილებით, ასევე უნდა იყოს რეგულარული სასწავლო პროგრამის ნაწილი. ციხის თანამშრომლები უნდა იყვნენ მომზადებულნი იმისათვის, რომ მათ შეძლონ ქალ პატიმრებს შორის ფსიქიკური მკურნალობის საჭიროებებისა და თვითდაზიანებისა და თვითმკვლელობის რისკის არსებობის დადგენა, დახმარების შეთავაზება და მსგავსი შემთხვევის სპეციალისტისკენ გადამისამართება.²⁴

არასრულწლოვანთა დაწესებულების პერსონალის თავისებურებანი

„ნამების პრევენციის კომიტეტის რეკომენდაცია თავისუფლება აღკვეთილ არასრულწლოვანთა შესახებ“ (ამონარიდი 2015 წელს გამოქვეყნებული ნაკ-ს ზოგადი ანგარიშიდან) მიუთითებს, რომ თავისუფლებააღკვეთილი არასრულწლოვნის პატიმრობა და მასზე ზრუნვა განსაკუთრებით რთული გამოწვევაა. ამ დროს მხედველობაში უნდა მივიღოთ, რომ ბევრი მათგანი შესაძლოა იყოს ფიზიკური, სექსუალური ან ფსიქოლოგიური ძალადობის მსხვერპლი. შესაბამისად, არასრულწლოვნებთან მომუშავე თანამშრომლები ძალიან ფრთხილად უნდა შეირჩნენ პირადი თვისებების, პროფესიული გამოცდილებისა და ბავშვებთან მუშაობის უნარის გათვალისწინებით. ზომები უნდა იქნას მიღებული, რომ უზრუნველყოფილი იყოს სპეციალიზებული პედაგოგების, ფსიქოლოგების, სოციალური მუშაკების მონაწილეობა. თანამშრომლებს უნდა სურდეთ არასრულწლოვნებთან მუშაობა და უნდა შეეძლოთ მათი მოტივირება. იმისათვის, რომ არ მოხდეს ციხის გარემოს ხაზგასმა, უმჯობესია თანამშრომლებმა, რომლებიც პირდაპირ კონტაქტში არიან არასრულწლოვნებთან არ ატარონ ხელკეტი ან შეზღუდვის სხვა საშუალებები. ნამების პრევენციის კომიტეტი ასევე მიესალმება ცალკეული დაწესებულებების პრაქტიკას, რომ ასეთი თანამშრომლები არ ატარებდნენ უნიფორმას. მნიშვნელოვანია ასევე თანამშრომელთა შორის გენდერული ბალანსის დაცვა, რაც ხელს უწყობს უფრო მზრუნველი და თავისუფალი გარემოს შექმნას.²⁵

არასრულწლოვნებთან მომუშავე ყველა თანამშრომელი, სხვა თანამშრომელთა მსგავსად, უნდა გადამზადდეს როგორც დასაქმების დროს, ასევე შემდეგ განგრძობადად უნდა მიმდინარეობდეს მათი გადამზადება. ისინი საქმიანობის პროცესში უნდა სარგებლობდნენ გარე მხარდაჭერითა და სუპერვიზიით. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა გადამზადება ძალადობრივი ინციდენტების მართვის კუთხით, კერძოდ სიტუაციის ვერბალური დეესკალაციის უნარებში, რათა შემცირდეს დაძაბულობა და არ დადგეს შეზღუდვის საშუალებების გამოყენების აუცილებლობა.²⁶

არასრულწლოვანთა დაწესებულება ვალდებულია მიიღოს ყველა ზომა არასრულწლოვანთა მიმართ ნებისმიერი ფორმით ძალადობის, მათ შორის სექსუალური ძალადობის ან სხვა სახის ექსპლუატაციისაგან დასაცავად. თანამშრომლებს უნდა შეეძლოთ ბულინგის ნიშნების ამოცნობა (ფიზიკური, სექსუალური ძალადობის, ვერბალური შეურაცხყოფის, სხვისი ნივთების ქურდობის ან წართმევის შემთხვევები და ა.შ სახით) და უნდა იცოდნენ როგორ უპასუხონ ადეკვატურად აღნიშნულ სიტუაციებს, ასევე უნდა იყვნენ პროაქტიურები, რათა უზრუნველყონ მსგავსი სიტუაციების პრევენცია.²⁷

არასრულწლოვანთა დაწესებულების პერსონალთან დაკავშირებით, საერთაშორისო სტანდარტები მოცემულია ასევე „ევროსაბჭოს წევრი ქვეყნების მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციაში (REC(2008)11) ევროპული წესების შესახებ სანქციებს ან ზომებს დაქვემდებარებული არასრულწლოვანი სამართალდამრღვევებისათვის“. ერთიანი პოლიტიკა იმ პერსონალის მიმართ, რომელიც მუშაობს არასრულწლოვანთა თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში ჩამოყალიბებული უნდა იყოს ოფიციალურ დოკუმენტში, რომელიც შეიცავს დებულებებს ამ პერსონალის სამსახურში აყვანის, შერჩევის, სწავლების, სტატუსის, ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობისა და სამუშაო პირობების შესახებ. ამ პოლიტიკით ასევე დაკონკრეტებული უნდა იყოს ძირითადი ეთიკური ნორმები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს

23 იქვე, წესები 31-33.

24 იქვე, ნ. 34-35.

25 ნამების პრევენციის კომიტეტის რეკომენდაცია თავისუფლება აღკვეთილ არასრულწლოვანთა შესახებ (ამონარიდი 2015 წელს გამოქვეყნებული ნაკ-ს ზოგადი ანგარიშიდან), მ 119.

26 იქვე, მ 120.

27 იქვე, მ 121.



არასრულწლოვანებთან მომუშავე პერსონალი. მასში ასევე მოცემული უნდა იყოს ეთიკური და პროფესიული ნორმების დარღვევებთან ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმები.²⁸

პერსონალის სამსახურში აყვანისა და შერჩევის სპეციალური პროცედურები უნდა იყოს ნათელი, გარკვეული, სამართლიანი და არადისკრიმინაციული. პერსონალის სამსახურში აყვანისა და შერჩევის დროს გათვალისწინებული უნდა იყოს ისეთი ადამიანების აყვანის აუცილებლობა, რომლებსაც გააჩნიათ ენობრივი და კულტურული მრავალფეროვნებით გამორჩეულ არასრულწლოვანებთან ურთიერთობისათვის საჭირო უნარ-ჩვევები.²⁹

საზოგადოებრივი სანქციებისა და ზომების აღსრულებაზე პასუხისმგებელ და არასრულწლოვანთა თავისუფლების აღკვეთის ადგილებში მომუშავე პერსონალს უნდა ჩაუტარდეს შესაბამისი ტრენინგი, სადაც განხილული იქნება მათი სამუშაოს თეორიულ და პრაქტიკულ ასპექტებთან დაკავშირებული საკითხები, მათი პრაქტიკული მოვალეობები და მათდამი წაყენებული ეთიკური მოთხოვნები. პერსონალის პროფესიული დონის მუდმივი განვითარება მოხდება სამუშაოდან მოწყვეტის გარეშე ტრენინგის, ზედამხედველობის, სამუშაოს შესრულების ხარისხის განხილვისა და შეფასების გზით. ტრენინგი ფოკუსირებული უნდა იყოს:

- მოცემული პროფესიის ეთიკისა და ძირითადი ღირებულებების საკითხებზე;
- ეროვნულ გარანტიებზე და ბავშვთა უფლებებისა და არასათანადო მოპყრობისაგან არასრულწლოვანთა დაცვის შესახებ საერთაშორისო დოკუმენტებზე;
- არასრულწლოვანთა განვითარების ფსიქოლოგიის, არასრულწლოვანებთან სოციალური და აღმზრდელი მუშაობის საკითხებზე;
- პერსონალის ინსტრუქციაზე არასრულწლოვანების მართვისა და მოტივაციის, მათი პატივისცემის მოპოვების, მათთვის დადებითი მაგალითის მიცემისა და პერსპექტივის დასახვის შესახებ;
- არასრულწლოვანებთან და მათ ოჯახებთან პროფესიული ურთიერთობის დამყარებასა და შენარჩუნებაზე ;
- პროცესში ჩარევის ნაცად მეთოდებსა და საუკეთესო პრაქტიკაზე;
- სხვადასხვა ხასიათის არასრულწლოვანებთან ურთიერთობის მეთოდებზე;
- სხვადასხვა სფეროს სპეციალისტებისაგან შემდგარ გუნდებთან და არასრულწლოვანების საკითხებით დაკავებულ სხვა დანესებულებებთან თანამშრომლობის გზებზე.³⁰

„გაეროს წესები თავისუფლება აღკვეთილ არასრულწლოვანთა დაცვის შესახებ“ (ჰავანას წესები) ასევე აღნიშნავს, რომ საქმიანობის განხორციელების პროცესში, არასრულწლოვანთა დანესებულების პერსონალმა პატივი უნდა სცეს და დაიცვას ყველა არასრულწლოვანის უფლებები და ღირსება. არცერთი თანამშრომელი არ შეიძლება შეეგუოს ან თავად გახდეს არასრულწლოვანის წამების, მის მიმართ სასტიკი ან არაადამიანური მოპყრობის მიზეზი, მიუხედავად ნებისმიერი საფუძვლისა. პერსონალის ნებისმიერმა წევრმა უნდა იბრძოდეს კორუფციის წინააღმდეგ და დაუყოვნებლივ განაცხადოს მისთვის ცნობილი კორუფციის ფაქტების შესახებ. ყველა თანამშრომელმა პატივი უნდა სცეს არსებულ წესებს და უზრუნველყოს არასრულწლოვანის ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის დაცვა. თანამშრომლებმა პატივი უნდა სცენ არასრულწლოვანის პრივატულობის უფლებას, კონფიდენციალურად უნდა შეინახონ არასრულწლოვანთან და მათ ოჯახთან დაკავშირებული ინფორმაცია, რომელიც მათთვის გახდა ცნობილი საქმიანობის განხორციელებისას. თანამშრომლებმა ყველაფერი უნდა გააკეთონ, რომ განსხვავება დანესებულების შიგნით და გარეთ არსებულ გარემოს შორის მინიმალური იყოს.³¹

არასრულწლოვანებთან მომუშავე პერსონალზე საუბარია ასევე „გაეროს მინიმალურ სტანდარტულ წესებში არასრულწლოვანთა მიმართ მართლმსაჯულების განხორციელების თაობაზე“ (პეკინურ წესებში). დოკუმენტში ხაზგასმულია, რომ მნიშვნელოვანია თანამშრომელთა პროფესიონალიზმი და გადამზადება, მუდმივი ტრენინგი. ასევე აუცილებელია, რომ პერსონალი ასახავდეს იმ მრავალფეროვან ჯგუფს არასრულწლოვანებისა, რომლებიც შეხებაში არიან არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებასთან, შესაბამისად მნიშვნელოვანია პერსონალი შედგებოდეს ქალებისა და უმცირესობების წარმომადგენლებისგანაც.³²

28 „წევრი ქვეყნების მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციაში (რეკ(2008)11) ევროპული წესების შესახებ სანქციებს ან ზომებს დაქვემდებარებული არასრულწლოვანი სამართალდამრღვევებისათვის“, მ. 127.

29 იქვე, მ. 128.

30 იქვე, მ. 129.

31 „გაეროს წესები თავისუფლება აღკვეთილ არასრულწლოვანთა დაცვის შესახებ“ (ჰავანას წესები), გვ 9-10.

32 „გაეროს მინიმალური სტანდარტული წესები არასრულწლოვანთა მიმართ მართლმსაჯულების განხორციელების თაობაზე“ (პეკინური წესები). წესი 22.

ადგილობრივი კანონმდებლობა

ადგილობრივი კანონმდებლობის თანახმად, პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულნი არიან ადმინისტრაციული, სოციალური უზრუნველყოფის, უსაფრთხოების, სამართლებრივი რეჟიმისა და სპეციალური აღრიცხვის განყოფილებების თანამშრომლები. დაწესებულებების ადმინისტრაციულ და სოციალური უზრუნველყოფის განყოფილებების მოსამსახურეები არიან საჯარო მოსამსახურეები და მათზე ვრცელდება „საჯარო მოსამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი. დაწესებულებების უსაფრთხოების, სამართლებრივი რეჟიმისა და სპეციალური აღრიცხვის განყოფილების მოსამსახურეები არიან სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ოფიცრები და რიგითები. პენიტენციურ დაწესებულებაში მსჯავრდებულთა სამედიცინო მომსახურებას უზრუნველყოფენ სამინისტროს სამედიცინო დეპარტამენტის მოსამსახურეები.³³

„სპეციალური პენიტენციური სამსახური არის სპეციალური, გასამხედროებული ქვედანაყოფების ერთიანი სისტემა, რომელიც ფუნქციონირებს სამინისტროს სისტემაში და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ასრულებს მისთვის დაკისრებულ ამოცანებს პენიტენციურ დაწესებულებებში ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა უფლებების რეალიზაციის, მსჯავრდებულთა რესოციალიზაციის პროგრამების განხორციელების, სამართლებრივი რეჟიმის დაცვის, უსაფრთხოების დაცვის, ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა გაყვანის/გადაყვანის და ექსტრადიციის, ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა პირადი საქმეებისა და რეესტრების წარმოების, ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა შესახებ მონაცემების დამუშავებისა და ანალიზის, კრიზისული ვითარების მართვისა და სპეციალური ღონისძიებების განხორციელების მიზნით. საჯარო მოსამსახურე, რომელიც სამინისტროს პენიტენციური დეპარტამენტის ან პენიტენციური დაწესებულების სოციალურ სამსახურში მუშაობს ან პენიტენციურ დაწესებულებაში უშუალოდ ასრულებს ლოჯისტიკურ, საფინანსო, ორგანიზაციულ ან სამართლებრივ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებულ ფუნქციას, მოსამსახურეთა შემადგენლობაში არ შედის და მასზე არ ვრცელდება ამ კანონის მოქმედება.“³⁴

პენიტენციური სამსახურის საქმიანობის ძირითადი პრინციპებია: ა) კანონის უზენაესობა; ბ) ადამიანის უფლებათა დაცვა და პატივისცემა; გ) გამჭვირვალობა; დ) პოლიტიკური ნეიტრალიტეტი; ე) მოსამსახურის პატივისა და ღირსების დაცვა; ვ) თანაზომიერება; ზ) დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების წესის დაცვა.³⁵

სამსახურის სპეციალურ დანაყოფში სამუშაოდ მიიღება 18 წელს მიღწეული საქართველოს ქმედუნარიანი მოქალაქე, რომელსაც აქვს სრული ზოგადი განათლება მაინც, ფლობს საქართველოს სახელმწიფო ენას და პიროვნული თვისებებით, განათლებით, ფიზიკური მომზადებითა და ჯანმრთელობის მდგომარეობით შეუძლია შეასრულოს მისთვის დაკისრებული მოვალეობები.

სამსახურში სამუშაოდ მისაღები კანდიდატი გადის კონკურსს, სპეციალურ შემონგებას და თანამდებობაზე ინიშნება თანამდებობაზე დანიშვნის უფლებამოსილების მქონე პირის ბრძანებით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, არაუმეტეს 6 თვის გამოსაცდელი ვადით. მოსამსახურე გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში გადის მომზადების შესაბამის სპეციალურ სასწავლო კურსს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრში. ამ პერიოდში იგი სამსახურებრივ საქმიანობას ახორციელებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობით. სასწავლო კურსის წარმატებით გავლის შემთხვევაში მოსამსახურეს ეძლევა შესაბამისი დონის სერტიფიკატი. სერტიფიკატის მოქმედების ვადაა 3 წელი. მოსამსახურეს სასწავლო კურსი წარმატებით გავლილად ჩაეთვლება შემაჯამებელი გამოცდის ჩაბარების შემთხვევაში. მას შეიძლება დაევალოს აგრეთვე ფიზიკური ნორმატივების ჩაბარება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში. სასწავლო კურსი, სხვა თეორიულ და პრაქტიკულ საკითხებთან ერთად, ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლების სწავლებას უნდა ითვალისწინებდეს.

თუ მოსამსახურე არასრულწლოვან ბრალდებულთან/მსჯავრდებულთან მუშაობს, დამატებით, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ხდება მისი სპეციალიზაცია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში. მოსამსახურე სერტიფიკატის მოქმედების ვადის ამონურვამდე, სერტიფიკატის განახლების მიზნით, გადის კვალიფიკაციის ამალღებისა და პროფესიული გადამზადების შესაბამის კურსს, რის შემდეგაც აბარებს გამოცდას. სერტიფიკატი ამ გამოცდის შედეგების საფუძველზე განახლდება. თუ გამოცდის შედეგების საფუძველზე მოსამსახურემ სერტიფიკატი ვერ განაახლა, სერტიფიკატის მოქმედების ვადა კი ამოიწურა, იგი სამსახურიდან თავისუფლდება.³⁶

სამსახურებრივი მოვალეობის სანიმუშოდ შესრულებისათვის, ხანგრძლივი და კეთილსინდისიერი სამსახურისათვის, განსაკუთრებული სირთულის ან მნიშვნელოვანი დავალების შესრულებისათვის მოსამსახურის მიმართ გამოიყენება წახალისების შემდეგი ფორმები: ა) მადლობის გამოცხადება; ბ) ფულადი ჯილდოს მიცემა; გ) ფასიანი საჩუქრით დაჯილდოება; დ) სამინისტროს სიგელით დაჯილდოება; ე) სამკვრედი ნიშნით დაჯილდოება; ვ) სამინისტროს მედალიონით დაჯილდოება; ზ) სამინისტროს მედლით

33 „საქართველოს პატიმრობის კოდექსი“, მუხლი 7.

34 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“, მუხლი 3.

35 იქვე, მუხლი 4.

36 იქვე, მუხლი 8.

დაჯილდოება; თ) მორიგი სახელმწიფო სპეციალური წოდების ვადამდე მინიჭება; ი) დისციპლინური სახდელის ვადამდე მოხსნა; კ) სამოქალაქო ან სამსახურებრივ-სამშატო იარაღით დაჯილდოება. სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას გამოჩენილი მამაცობისა და გამბედაობისათვის მოსამსახურე შეიძლება წარდგენილ იქნეს სახელმწიფო ჯილდოზე.

მოსამსახურის დისციპლინურ გადაცდომად ჩაითვლება: ა) სამსახურებრივი მოვალეობის ბრალეულად შეუსრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება; ბ) სამინისტროსათვის ქონებრივი ზიანის მიყენება ან ასეთი ზიანის წარმოშობის საშიშროების ბრალეულად შექმნა; გ) ზნეობრივი ნორმების წინააღმდეგ ან მოსამსახურისა და სამინისტროს სისტემის დისკრედიტაციისკენ მიმართული უღირსი საქციელის (ბრალეული ქმედების) ჩადენა, განურჩევლად იმისა, სამსახურში იგი ჩადენილი თუ სამსახურის გარეთ; დ) საქართველოს კანონმდებლობის, უშუალო ან/და ზემდგომი ხელმძღვანელის კანონიერი მითითების შეუსრულებლობა; ე) მოსამსახურეთათვის დადგენილი ვითვის ნორმების დარღვევა.

დისციპლინური გადაცდომის ჩადენისათვის მოსამსახურეს შეიძლება დაეკისროს შემდეგი დისციპლინური სახდელები: ა) შენიშვნა; ბ) გაფრთხილება; გ) საყვედური; დ) სამკერდე ნიშნის ჩამორთმევა; ე) სახელმწიფო სპეციალური წოდების ერთი საფეხურით ჩამოქვეითება; ვ) არაუმეტეს 10 სამუშაო დღის ხელფასის დაკავება; ზ) თანამდებობიდან ჩამოქვეითება; თ) სამსახურიდან დათხოვნა/გათავისუფლება.

მოსამსახურისათვის დადგენილია არაუმეტეს 48-საათიანი სამუშაო კვირა და არანორმირებული სამუშაო დღე. მოსამსახურისათვის (გარდა ცვლაში მომუშავე მოსამსახურისა) უქმე და დასვენების დღეებში მუშაობა ნებაყოფლობითია. ასეთ შემთხვევაში, მას ანაზღაურება ეძლევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა, რომლებსაც განსაზღვრავს პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურეებისათვის დგინდება თანაბარი ხანგრძლივობის ცვლები. მინისტრის ბრძანებით მოსამსახურეები შეიძლება განსაკუთრებულ რეჟიმზე იქნენ გადაყვანილი.

რეჟიმის თანამშრომლებისთვის განსაზღვრულია საქმიანობის ორი ტიპის ცვლა:

- ორ ცვლად - თითო ცვლა 12 საათი;
- მხოლოდ განსაკუთრებულ შემთხვევაში ერთ ცვლად - 24 საათი.

სამორიგეო ცვლაში მოსამსახურეებისათვის დადგენილია შემდეგი რაოდენობის სამუშაო და დასვენების დრო:

- 12 სთ. სამუშაო დროის შემთხვევაში - 24 სთ. დასვენება;
- 24 სთ. სამუშაო დროის შემთხვევაში - 48 სთ. დასვენება.

საგუშაგოს სახეობა: სადღეღამისო (24 საათიანი), ნახევრად სადღეღამისო (12 საათიანი), დღის/ღამის (8 საათიანი) და დროებითი.³⁷

სამორიგეო ცვლის მოსამსახურეების სამუშაო დრო განისაზღვრება კვირაში 41 საათით და ერთი არანორმირებული სამუშაო დღით. არანორმირებული სამუშაო დღის (24 საათი) გამოყენების შემთხვევაში მოსამსახურეს დამატებით ეძლევა დასვენება მომდევნო 48 საათის განმავლობაში.³⁸

მოსამსახურეს ეძლევა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება მოსამსახურეს ეძლევა კალენდარული წლის განმავლობაში შვებულებების გრაფიკის შესაბამისად.³⁹

მოსამსახურეს გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს, რომ მას საზოგადოების წინაშე აღებული აქვს საჯარო სამსახურისათვის დამახასიათებელი ეთიკური ვალდებულებები. მოსამსახურე ვალდებულია დაიცვას ბრალდებულის/მსჯავრდებულის, სხვა პირების საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებები. სამსახურებრივ უფლებამოსილებათა განხორციელებისას მოსამსახურე უნდა იყოს მტკიცე და ტაქტიანი, რათა არ შეურაცხყოს ადამიანის ღირსება. მოსამსახურემ მასზე დაკისრებული ამოცანები უნდა შეასრულოს კანონის ფარგლებში, მიუკერძოებლად, ეთნიკური, რელიგიური, სქესობრივი თუ სხვა ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე. მოსამსახურემ არ უნდა ჩაიდინოს ან/და დაუშვას ისეთი ქმედება, როგორცაა წამება, ან სხვა სახის სასტიკი, არაადამიანური თუ დამამცირებელი მოპყრობა. მოსამსახურეები ნებისმიერ სიტუაციაში და გარემოებაში უნდა იცავდნენ კოლექტივობის პრინციპს, უზიარებდნენ ერთმანეთს სამუშაო გამოცდილებას და ა.შ.⁴⁰

37 საქართველოს სასჯელაღსრულების, პრობაციისა და იურიდიული დახმარების საკითხთა მინისტრის 2013 წლის 1 აგვისტოს №200 ბრძანება „პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებებში სამართლებრივი რეჟიმის განხორციელების ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 1-2.

38 იქვე, მუხლი 17.

39 საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“, მუხლი 17-18.

40 საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანება №144 „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა დისციპლინური წესდებისა და ვითვის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“, დანართი 2, მუხლი 2.

მოსამსახურე ბრალდებულს/მსჯავრდებულს უნდა ეპყრობოდეს ჰუმანურად, თავაზიანად და არ უნდა ლახავდეს მის პატივსა და ღირსებას. მოსამსახურეს ეკრძალება ბრალდებულთან/მსჯავრდებულთან ან მის ახლო ნათესავთან შევიდეს ისეთ ურთიერთობაში, რომელიც არ არის განპირობებული სამსახურის ინტერესებით. არც ერთი ბრალდებულის/მსჯავრდებულის მიმართ არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს წამება, სასტიკი ან არაადამიანური მოპყრობა. არანაირი გარემოება არ შეიძლება იყოს ასეთი ქმედების გამართლების საფუძველი. მოსამსახურეებმა უნდა დაიცვან ბრალდებულის/მსჯავრდებულის უსაფრთხოება. ინფორმაცია ბრალდებულის/მსჯავრდებულის ან/და ბრალდებულის/ მსჯავრდებულის ოჯახის წევრების შესახებ, რომელიც ცნობილი გახდა მოსამსახურისათვის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულების დროს, უნდა იყოს კონფიდენციალური და გამოიყენებოდეს მხოლოდ სამსახურებრივი საჭიროებიდან გამომდინარე. თითოეული მოსამსახურე შეურიგებელი უნდა იყოს კორუფციის ნებისმიერი გამოვლინებისადმი. იგი ვალდებულია კორუფციის ფაქტების შესახებ მოახსენოს გემდგომ თანამდებობის პირებს და სამინისტროს საგამომძიებო დეპარტამენტს. მოსამსახურემ არ უნდა ისარგებლოს თავისი სტატუსით და გამოიყენოს იგი კანონსაწინააღმდეგო ინტერესებისათვის.⁴¹

მართალია, კანონმდებლობით განსაზღვრულია პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებისთვის კონკურსის გავლის წესი, თუმცა გარკვეული თანამდებობის პირები შესაძლოა უკონკურსოდ იყვნენ დანიშნულნი. კერძოდ, საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში სპეციალური კონკურსის გარეშე ინიშნებიან: ანალიტიკური დეპარტამენტის უფროსი; ანალიტიკური დეპარტამენტის უფროსის მოადგილე; ამავე დეპარტამენტის ოპერატიულ-ტექნიკური უზრუნველყოფის სამმართველოსა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სამმართველოს უფროსები და მოსამსახურეები; სამინისტროს პენიტენციური დეპარტამენტის დირექტორი და მისი პირველი მოადგილე; სამინისტროს პენიტენციური დეპარტამენტის დირექტორის მოადგილე; პენიტენციური დეპარტამენტის დირექტორის მრჩეველი; პენიტენციური დეპარტამენტის მთავარი სამმართველოს უფროსი; დეპარტამენტის სპეციალური დანიშნულების ძალების მთავარი სამმართველოს უფროსი; სამინისტროს პენიტენციური დეპარტამენტის განყოფილების უფროსი (შტაბის უფროსი); სამინისტროს პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი; დაწესებულების დირექტორის მოადგილე; სამინისტროს პენიტენციური დაწესებულების განყოფილების უფროსი; დაწესებულების სექტორის მენეჯერი და ა.შ.⁴²

როგორც კანონმდებლობიდან ირკვევა, პენიტენციური სისტემის თანამშრომლების სწავლებას ახორციელებს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრი. სასწავლო ცენტრი სწავლებას ახორციელებს შემდეგ სასწავლო კურსებზე:

- სამინისტროს აპარატში დასაქმებულ თანამშრომელთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები;
- პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების თანამშრომელთა პირველდანიშნული საბაზისო მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მომზადების კურსები;
- პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების თანამშრომელთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები;
- საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – არასაპატიმრო სასჯელთა აღსრულებისა და პრობაციის ეროვნული სააგენტოს თანამშრომელთა პირველდანიშნული საბაზისო მოკლევადიანი და გრძელვადიანი მომზადების კურსები;
- დანიშნულების კანდიდატთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები;
- ცეცხლსასროლი იარაღის გამოყენებისა და შენახვის წესების მოსამზადებელი სპეციალიზებული კურსები;
- სპეციალური საშუალებების გამოყენებისა და შენახვის წესების მოსამზადებელი სპეციალიზებული კურსები.

სასწავლო ცენტრში სასწავლო კურსების გავლა სავალდებულოა შემდეგი პერიოდულობით: სამინისტროს აპარატში დასაქმებულ თანამშრომელთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები მინიმუმ 2 წელში ერთხელ; პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების თანამშრომელთა პირველდანიშნული საბაზისო მოკლევადიანი მომზადების კურსები - მინიმუმ 2 წელში ერთხელ; პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოების თანამშრომელთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები - მინიმუმ 2 წელში ერთხელ; დანიშნულების კანდიდატთა სპეციალიზებული გადამზადების კურსები - საჭიროების შესაბამისად, ცეცხლსასროლი

41 საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 19 ოქტომბრის ბრძანება №144, „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა დისციპლინური წესდებისა და ეთიკის კოდექსის დამტკიცების შესახებ“, დანართი 2, მუხლი 4-5.
42 საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 29 ოქტომბრის №153 ბრძანება „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის იმ თანამდებობათა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე, რომლებზეც პირები ინიშნებიან უკონკურსოდ, გამოსაცდელი ვადისა და სასწავლო კურსის გავლის გარეშე, აგრეთვე ამ თანამდებობებზე მათი დანიშნვის წესი“, მუხლი 1.

იარაღის გამოყენებისა და შენახვის წესების მოსამზადებელი სპეციალიზებული კურსები საჭიროების შესაბამისად; სპეციალური საშუალებების გამოყენებისა და შენახვის წესების მოსამზადებელი სპეციალიზებული კურსები - მინიმუმ წელიწადში ერთხელ.

სასწავლო ცენტრში პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის სისტემის ორგანოების თანამშრომელთა პირველდანიეებითი საბაზისო მომზადების კურსზე ჩაირიცხებიან პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოში თანამდებობაზე დასანიშნი კანდიდატები ან/და დანიშნული მოსამსახურეები. პირველდანიეებითი საბაზისო მომზადების გავლა სავალდებულო არ არის საქართველოს პენიტენციური დეპარტამენტის თავმჯდომარის, მისი მოადგილეების, დანესებულებების დირექტორებისა და დირექტორის მოადგილეების, დეპარტამენტისა და დანესებულების სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელი მუშაკებისათვის.

სასწავლო ცენტრში სპეციალიზებული გადამზადებისა და დანიშნულების კურსებზე ჩაირიცხებიან სამინისტროს აპარატიდან, პატიმრობისა და თავისუფლებისაღკვეთის აღსრულების სისტემის ორგანოებიდან მოვლენილი მოქმედი თანამშრომლები.

მსმენელი, რომელიც სასწავლო ცენტრში გადის პირველდანიეებით საბაზისო მომზადებას, ფასდება სამი კომპონენტის მიხედვით: დასწრება, შუალედური გამოკითხვა და ტესტირება. პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის აღსრულების სისტემის თანამშრომელთა პირველდანიეებითი საბაზისო მომზადებისას მსმენელი აბარებს ფიზიკურ ნორმატივებს და გადის ტაქტიკურ მომზადებას. სასწავლო პროცესი ფასდება ინსტრუქტორის მიერ მიცემული დავალების შესრულებით.

დანესებულებაში/ბიუროში პრაქტიკის გავლისას მენტორი მსმენელს აფასებს პროფესიული თვისებების დასაკავებელ თანამდებობასთან შესაბამისობისა და უნარების მიხედვით, სასწავლო ცენტრიდან გაგზავნილი „მსმენელთა შეფასების ფურცლის“ საფუძველზე.

სასწავლო ცენტრის დირექტორი ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურ-სამართლებრივი აქტით განსაზღვრავს შეფასების სისტემას (გამოცდა ან ჩათვლა) იმ მსმენელთათვის, რომლებიც სასწავლო ცენტრში გადიან სპეციალიზებული გადამზადების ან/და დანიშნულების კურსებს. მსმენელი კურსის ბოლოს აბარებს გამოცდას ან ჩათვლას. მსმენელს აქვს ჩათვლისა და ტესტირების ერთგვარად გადაბარების უფლება. კურსის წარმატებით გავლის შემდეგ მსმენელზე გაიცემა შესაბამისი სერტიფიკატი. სასწავლო კურსის წარუმატებლად გავლა შეიძლება გახდეს მსმენელის არდანიშნის ან თანამდებობიდან გათავისუფლების საფუძველი.⁴³

გადიან იმ პირობისა, რომლებიც უკონკურსოდ ინიშნებიან, სამსახურში მისაღები კანდიდატი, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, შეირჩევა კონკურსის საფუძველზე. კონკურსი მოიცავს შემდეგ ეტაპებს:

ა) დოკუმენტაციის გადარჩევა, დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის მიზნით; ბ) გასაუბრება – ასეთის საჭიროების შემთხვევაში; გ) სპეციალური შემოწმება. განცხადებების გადარჩევას ახორციელებს სამინისტროს ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური. გასაუბრებას, ასეთის საჭიროების შემთხვევაში, ატარებს კომისია. გასაუბრება ტარდება კომისიის მიერ კანდიდატის პირადი უნარ-ჩვევების, პიროვნული მახასიათებლებისა და პროფესიული უნარების დადგენის მიზნით.⁴⁴

მოსამსახურე თანამდებობაზე ინიშნება სპეციალური შემოწმების შემდეგ, თანამდებობაზე დანიშნის უფლებამოსილების მქონე პირის ბრძანებით, არაუმეტეს 6 თვის გამოსაცდელი ვადით. გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, მოსამსახურე სამსახურებრივ საქმიანობას ახორციელებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობის ქვეშ. მოსამსახურე, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, გადის მომზადების შესაბამის სპეციალურ სასწავლო კურსს. საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილ შემთხვევებში, მოსამსახურეს ასევე შეიძლება დაევალოს ფიზიკური ნორმატივების ჩაბარება. სასწავლო ცენტრში, თეორიული სწავლების ფარგლებში, მოქმედებს პირველი, მეორე და მესამე დონის სასწავლო კურსები. მოსამსახურე სასწავლო კურსებს გადის დაკავებული თანამდებობის შესაბამისად.⁴⁵

სასწავლო კურსის წარმატებით გავლის შემთხვევაში მოსამსახურე იღებს შესაბამისი დონის სერტიფიკატს. სასწავლო კურსი წარმატებით გავლილად ჩაითვლება მოსამსახურის მიერ შემაჯამებელი გამოცდის ჩაბარების შემთხვევაში. მოსამსახურის მიერ სერტიფიკატის მიღება არ წარმოადგენს გამოსაცდელი ვადის წარმატებით გავლის უპირობო საფუძველს. სერტიფიცირებასთან ერთად, გამოსაცდელი ვადის პერიოდში, ფასდება მოსამსახურის პროფესიული უნარ-ჩვევები და პიროვნული თვისებები, ასევე სპეციალური სასწავლო კურსის გავლის განმავლობაში დასწრებისა და აქტიურობის მაჩვენებელი.⁴⁶ საქართველოს სასჯელაღსრულების მინისტრის 2018 წლის 25 იანვრის #3 ბრძანება განსაზღვრავს

43 საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2014 წლის 7 მაისის №75 ბრძანება „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მმართველობის სფეროში მოქმედი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრში პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების (სასწავლო) კურსების გავლის წესისა და პირობების დამტკიცების თაობაზე“, მუხლი 2-4.

44 საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის ბრძანება №47 „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში კონკურსის ჩატარების, მოსამსახურის შერჩევის, სპეციალური შემოწმების, გამოსაცდელი ვადის გავლისა და სამსახურებრივი დანიშნულების, ასევე სასწავლო კურსის სახეების, სასწავლო კურსის გავლის, სერტიფიცირებისა და პერიოდული გადამზადების წესის დამტკიცების შესახებ“, მუხლი 2-3.

45 იქვე, მუხლი 5.

46 იქვე, მუხლი 6.

სასჯელადსრულებსა და პრობაციის სამინისტროს და პენიტენციური დაწესებულებების თანამდებობრივ სარგოებს, ხოლო მინისტრის 2018 წლის 30 იანვრის #5 ბრძანება არეგულირებს სისტემის თანამშრომელთა ზოგიერთი დანამატის განსაზღვრის საკითხებს. დოკუმენტი ეხება ყოველთვიურ ზღვრულ დანამატებს, ბრძანების თანახმად, თანამშრომლები ყოველი თვის 20 რიცხვისთვის სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს წარუდგენენ მოხსენებით ბარათს განუვლი სამუშაოს შესახებ. სტრუქტურული ერთეული ხელმძღვანელი ვალდებულია, მიღებული მოხსენებითი ბარათების საფუძველზე, მოამზადოს და სამინისტროს პენიტენციური დეპარტამენტის დირექტორს წარუდგინოს მოხსენებითი ბარათი მის დაქვემდებარებაში არსებულ მოსამსახურეთათვის ამ ბრძანების შესაბამისად დანამატის დაწესების თაობაზე.⁴⁷ ამ ბრძანებით გათვალისწინებული დანამატის გარდა, მოსამსახურეს აგრეთვე შეიძლება მიეცეს საქართველოს კანონით გათვალისწინებული სხვა დანამატი.

რაც შეეხება სისტემაში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს, კანონთან კონფლიქტში მყოფ პირთან სოციალური მუშაობა გულისხმობს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, კომპეტენციის ფარგლებში: საქართველოს სასჯელადსრულებსა და პრობაციის სამინისტროს პენიტენციურ დაწესებულებაში განთავსებული ბრალდებულისა და მსჯავრდებულისთვის კონსულტაციების გაწევას, მონყვლადი ჯგუფების გამოვლენას და მათი ფსიქოსოციალური რეაბილიტაციის ხელშეწყობას, მსჯავრდებულის მიერ ახალი დანაშაულის ჩადენის თავიდან აცილების მიზნით მასთან დაკავშირებული რისკებისა და მისი საჭიროებების შეფასებას, ინდივიდუალური გეგმის შედგენას, მისთვის სარეაბილიტაციო მომსახურების მიწოდებას, მისი რეაბილიტაციის პროცესის ზედამხედველობას, კრიზისული შემთხვევების მართვას; მსჯავრდებული არასრულწლოვნისა და სრულწლოვნის რეაბილიტაციისა და რესოციალიზაციის ხელშეწყობას.⁴⁸

საერთაშორისო და ადგილობრივი კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შედარებითი ანალიზი

საერთაშორისო და ადგილობრივი კანონმდებლობის შედარებითი ანალიზი გვაჩვენებს, რომ საკანონმდებლო რეგულირების დონეზე დიდი განსხვავებები არ არსებობს, თუმცა არის რიგი საკითხები, რომლებიც ადგილობრივ კანონმდებლობაში სრულად ასახული არ არის, ან სხვაგვარად არის მოწესრიგებული. მაგალითად, საერთაშორისო სტანდარტებში საუბარია, რომ მნიშვნელოვანია სპეციფიურ ჯგუფებთან (ქალები, უვადო პატიმრები, არასრულწლოვნები, ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირები) მომუშავე პირთა გადამზადება სამუშაოს ხასიათის მიხედვით, ადგილობრივ კანონმდებლობაში კი აქცენტი კეთდება მხოლოდ არასრულწლოვნებთან მომუშავე პირთა სპეციალიზაციაზე, სხვა თანამშრომლებს სპეციფიური გადამზადების ვალდებულება ადგილობრივი კანონმდებლობით არ ეკისრებათ. გადამზადების საკითხებს შორის გამოყოფილი არ არის პატიმრებს შორის ძალადობის პრევენცია, მედიაციის უნარები, ასევე ბავშვთა განვითარებისა და ჯანდაცვის საკითხები იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებსაც უხდებათ მუშაობა ქალი პატიმრების შვილებთან. სპეციალური პენიტენციური სამსახურიდან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, პენიტენციური და პრობაციის სისტემის მოსამსახურეთა მომზადების ყველა ძირითად პროგრამაში მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს მსჯავრდებულთა/ბრალდებულთა განსაკუთრებული კატეგორიების უფლებების, მათთან მუშაობის თავისებურებების სწავლებას. აღნიშნული თემა ინტეგრირებულია სისტემაში ახალმიღებული მოსამსახურეების მომზადებისა და მოქმედი მოსამსახურეების გადამზადების პროგრამებში, როგორცაა გრძელვადიანი მომზადების სასწავლო კურსი, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა სავალდებულო სპეციალური პროფესიული მომზადების, სერტიფიცირების, პერიოდული გადამზადების, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა მომზადების პირველი, მეორე და მესამე დონის სასწავლო პროგრამები და სხვ. ამასთან წერილში აღნიშნულია, რომ სასწავლო ცენტრი ახორციელებს ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა განსაკუთრებულ კატეგორიებთან მომუშავე სისტემის მოსამსახურეთა გადამზადებას სპეციალიზებული სასწავლო პროგრამების მიხედვით. ვინაიდან ამ სასწავლო კურსების დეტალური სილაბუსი და თემატიკა გადმოგზავნილი არ ყოფილა, რთულია ითქვას რამდენად შედის პროგრამაში ყველა ის მნიშვნელოვანი საკითხი, რაც ცალკეული კატეგორიის პირებთან მუშაობისთვის არის საჭირო. სამინისტროდან მოთხოვნილი იქნა ასევე ინფორმაცია კონკრეტული კატეგორიის პატიმრებთან მომუშავე პერსონალის გადამზადების შესახებ, წლების, თანამშრომელთა რაოდენობისა და მიზნობრივი ჯგუფის მითითებით, ასევე აღნიშნული ტრენინგების მეთოდოლოგია. მეთოდოლოგიის შესახებ ინფორმაცია მოწოდებული არ ყოფილა, ხოლო მონაწილეთა შესახებ გადმოგზავნილი ინფორმაცია მოიცავდა გაერთიანებულ ინფორმაციას პენიტენციურ და პრობაციის სამსახურში დასაქმებულ თანამშრომელთა შესახებ. იხ. ცხრილები წლების მიხედვით:

47 სასჯელადსრულებსა და პრობაციის მინისტრის ბრძანება #5 საქართველოს სასჯელადსრულებსა და პრობაციის სამინისტროს მოსამსახურეთა ზოგიერთი დანამატის განსაზღვრის შესახებ, მუხლი 7.

48 საქართველოს კანონი სოციალური მუშაობის შესახებ, მუხლი 17.

2014 წელი

თემატიკა	ჯამი
არტთერაპია (III ეტაპი) არასრულწლოვან ბრალდებულებთან/მსჯავრდებულებთან მომუშავე სოციალური მუშაკებისა და ფსიქოლოგების მომზადება	22
ქალი პატიმრების გათავისუფლების შემდგომი რეფერალი რეპროდუქციული ჯანმრთელობის/ოჯახის დაგვემვის სერვისების მისაღებად სამოქალაქო სექტორში	5
კანონთან კონფლიქტში მყოფ არასრულწლოვნებთან მოპყრობის თავისებურებანი	17
ფსიქიკური აშლილობები პატიმრებში: ადრეული გამოვლენა და პროფილაქტიკა; ჩარევის ზრუნვის და მკურნალობის მეთოდები	21
გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წესები ქალ პატიმართა მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ (ბანგკოკის წესები)	40
ძალადობრივი ქცევისა და დამოკიდებულებების მოდიფიკაცია	18
სულ ჯამი	165

2015 წელი

თემატიკა	ჯამი
ახური ტიპის დაწესებულებებში ფსიქო-სოციალური პროგრამა „ატლანტისის« (12 ნაბიჯი) ორგანიზება და განხორციელება	17
TOT, თავმჯდომარის მაძიებლებთან, ლტოლვილებთან, მოქალაქეობის არმქონე პირებთან მუშაობა სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში	20
არასრულწლოვან ბრალდებულებთან / მსჯავრდებულებთან მომუშავე თანამშრომელთა მომზადება	23
TOT, თავმჯდომარის მაძიებლებთან, ლტოლვილებთან, მოქალაქეობის არმქონე პირებთან მუშაობა სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში	21
TOT / პატიმართა მოწყვლადი ჯგუფების მარეგულირებელი საერთაშორისო სტანდარტები	12
დამოკიდებულებების დაძლევა (ნივთიერებაზე, თამაშდამოკიდებულება)	52
გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წესები ქალ პატიმართა მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ (ბანგკოკის წესები)	15
მოწყვლად ჯგუფებთან მუშაობა და სუიციდის პრევენცია	51
სტიგმა/დისკრიმინაცია აივ/შიდსის და წამალდამოკიდებულების ტრილში	40
არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, ფსიქოლოგია, არასრულწლოვანთან ურთიერთობის მეთოდოლოგია	104
ბავშვთა პერსონალურ მონაცემთა დაცვა	107
სულ ჯამი	462

2016 წელი

თემატიკა	ჯამი
არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, ფსიქოლოგია, არასრულწლოვანთან ურთიერთობის მეთოდოლოგია	83
პენიტენციურ დაწესებულებებში ფოტოგადაღების უფლების განხორციელება	70
შესაძლო წამების და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის შედეგად ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა დაზიანების აღრიცხვა	94
ზრდასრულების სუიციდის რისკის შეფასების პროტოკოლი (SAAP)	61
თავშესაფრის მაძიებელთან, ლტოლვილებთან, მოქალაქეობის არმქონე და იძულებით გადაადგილებულ პირებთან მუშაობა პენიტენციურ დაწესებულებებში	22
სულ ჯამი	376

2017 წელი

თემატიკა	ჯამი
შესაძლო წამების და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის შედეგად ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა დაზიანების აღრიცხვა პენიტენციურ დაწესებულებებში	51
სასწავლო კურსი იმ მსჯავრდებულებთან მომუშავე მოსამსახურეებისათვის, რომლებმაც არასრულწლოვანების პერიოდში ჩაიდინეს დანაშაული	66
ფსიქიკური პრობლემების მქონე პატიმრების მართვის საკითხები	94
არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, ფსიქოლოგია, არასრულწლოვანთან ურთიერთობის მეთოდოლოგია	43
პენიტენციური სისტემის ბრალდებულ/მსჯავრდებულ არასრულწლოვნებთან მომუშავე თანამშრომელთა (სოციალური მუშაკი, ფსიქოლოგი) გადამზადება	24
სულ ჯამი	331

2018 წელი (30 ივნისის მდგომარეობით)

თემატიკა	ჯამი
TOT-შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან და პატიმრების სხვა განსაკუთრებულ კატეგორიებთან მოპყრობის თავისებურებები	14
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან და პატიმრების სხვა განსაკუთრებულ კატეგორიებთან მოპყრობის თავისებურებები	60
სულ ჯამი	74

ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ სამინისტროს მიერ კონკრეტულ/განსაკუთრებული კატეგორიის პირებთან დაკავშირებულ გადამზადებაშია მითითებული ინფორმაცია წინასასამართლო ანგარიშების, ფოტოგადაღების უფლების განხორციელებისა და შესაძლო წამების ან სხვა სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობის შედეგად დაზარალებულთა აღრიცხვის შესახებ, რაც ზოგადი შინაარსის ტრენინგებია და არ უკავშირდება პატიმართა მხოლოდ კონკრეტულ ჯგუფს.

რაც შეეხება ცალკეულ თანამდებობებზე დასანიშნ პირთა შერჩევას, უნდა აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო სტანდარტები გულისხმობს პენიტენციურ სისტემაში კვალიფიციური კადრის დანიშვნას კონკურსის წესით, მის მომზადებას, როგორც საწყის ეტაპზე, ასევე შემდგომ უწყვეტ და განგრძობად გადამზადებას. ადგილობრივი კანონმდებლობა კი შესაძლებლობას იძლევა თანამდებობის პირთა მთელი ჯგუფი (საშუალო და მაღალი დონის მენეჯერთა რგოლი) თანამდებობაზე დაინიშნოს უკონკურსოდ. მიგვაჩნია,

რომ ეს ნორმები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო გამოცდილებას, რადგან სწორედ ზედა დონის მენეჯმენტი (დირექტორები, მათი მოადგილეები, დეპარტამენტის ხელმძღვანელობა) საჭიროებს ყველაზე მაღალ კვალიფიკაციასა და ცოდნას, რადგან სწორედ მათზე დამოკიდებული პენიტენციური სისტემის წარმატებული ფუნქციონირება. ამას მოწმობს წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და დასჯის პრევენციის კომიტეტის 2014 წლის ანგარიშიც, სადაც საუბარია, რომ ძირითადად ციხის დირექტორებად ინიშნებიან პოლიციიდან გადმოყვანილი კადრები, რომლებსაც არ აქვთ სისტემაში მუშაობის გამოცდილება. ამავე ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ციხეს აქვს პოლიციისაგან განსახვავებული სპეციფიკი და გულისხმობს კომპლექსური გამოცდილების საჭიროებას. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ თანამდებობის პირებს კანონმდებლობით არც პირველდანიწყებითი საბაზისო მომზადების გავლა ევალებათ. არსებული ნორმები ქმნის განცდას, რომ რაც უფრო დაბალ საფეხურზეა პირი თანამდებობრივ იერარქიაში, მით უფრო მაღალია მისი დასაქმებისთვის გათვალისწინებული სტანდარტი და პირიქით, რაც ცალსახად არ არის გამართლებული. ამავდროულად, არსებული სიტუაცია ქმნის საფრთხეს, რომ დირექტორებად ერთპიროვნულად დაინიშნონ პირები, რომელთა კვალიფიკაცია არ იქნება შეფასებული საკონკურსო კომისიის მიერ. აღსანიშნავია, აგრეთვე კონკურსის ეტაპებთან დაკავშირებით არსებული ჩანაწერი, რომ საბუთების გადარჩევის შემდეგ პირები საჭიროების შემთხვევაში გაივლიან გასაუბრებას. მნიშვნელოვანია, რომ შერჩევის კრიტერიუმები და პროცედურა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე და სუბიექტურობის რისკის მინიმიზებისთვის გადანყვეტილება არ მიიღებოდეს ერთი პირის მიერ, შესაბამისად მიზანშეწონილია გასაუბრების ეტაპი იყოს არა ფაკულტატური, არამედ სავალდებულო და პირები თანამდებობაზე ინიშნებოდნენ საკონკურსო კომისიის გადანყვეტილებით, არა მხოლოდ საბუთების შერჩევის, არამედ მათი გამოცდილების, კვალიფიკაციისა და უნარების შეფასების გზით.

საერთაშორისო სტანდარტები გულისხმობს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა შორის გენდერული ბალანსის დაცვას, რაც საქართველოს კანონმდებლობაში ასახული არ არის და პრაქტიკული თვალსაზრისით სისტემისთვის ერთ-ერთ გამონწვევას წარმოადგენს. არსებობს მთელი რიგი სხვა პრაქტიკული გამონწვევებიც, რაც ხელს უშლის სისტემაში დასაქმებულ პირთა წარმატებულ საქმიანობას. ეს არის პერსონალის ნაკლებობა, შვებულებით სარგებლობის შეუძლებლობა, გადატვირთული სამუშაო გრაფიკი, არასაკმარისი ანაზღაურება, თანამშრომელთა მუდმივი გადანვა და სხვ. სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2018 წლის 25 იანვრის #3 ბრძანებით გაუქმდა 2015 წლის 10 სექტემბრის ბრძანება „მოსამსახურეთა თანამდებობრივი სარგოების დამტკიცების თაობაზე“. ახალი ბრძანებით თითქმის გაორმაგდა მინისტრის, მისი მოადგილეების, პენიტენციური დაწესებულებების დირექტორების, მათი მოადგილეების ანაზღაურება, ხოლო რიგითი მოსამსახურეების ხელფასი იგივე დარჩა, რაც საკმაოდ არალოგიკურია. მაგალითად, მინისტრის ხელფასი 3550 ლარიდან (დანამატის გარეშე) გაიზარდა 6250 ლარამდე, მისი პირველი მოადგილის ანაზღაურება 2950 ლარიდან - 4920 ლარამდე, დაწესებულების დირექტორის სარგო 2705-დან 4000 ლარამდე, მაშინ როდესაც უფროსი ინსპექტორის თანამდებობრივი სარგო როგორც ძველი, ისევე ახალი ბრძანებით შეადგენდა 1185 ლარს, სოციალური მუშაკის - 1065 ლარს, ინსპექტორის -1065 ლარს და მათი ზრდა არ მომხდარა. ასევე აღსანიშნავია, რომ თანამშრომლები უზრუნველყოფილი არ არიან კვებით/სასადილოებითა და ტრანსპორტით (რუსთაველაში 2018 წლის ბოლოს თანამშრომლებისთვის დაინიშნა ავტობუსი და ტრანსპორტის საკითხი მოგვარდა).

სამინისტროს ეთხოვა ინფორმაციის მოწოდება მიმოხილვაში მითითებული საკითხების დაზუსტებისა და სამინისტროს პოზიციის გარკვევის მიზნით. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ინფორმაციის ნაწილი არასრულად იქნა მოწოდებული, ნაწილის მოწოდება კი საერთოდ არ მომხდარა (იხ. დანართი, კითხვები და პენიტენციური დეპარტამენტის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია). მოსამსახურეთა სამუშაო აღწერილობებთან დაკავშირებით მიღებული ინფორმაციის თანახმად, სამუშაო აღწერილობები არსებობდა ყველა თანამშრომლისთვის, თუმცა სტრუქტურული ცვლილებების, ასევე სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს იუსტიციის სამინისტროსთან გაერთიანების შედეგად, ახალი რეალობის გათვალისწინებით, იგეგმება ახალი სამუშაო აღწერილობების შემუშავება და დამტკიცება. ძველი სამუშაო აღწერილობები გადმოგზავნილი არ ყოფილა. რაც შეეხება ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელო მითითებებს, აღნიშნულ კითხვასთან დაკავშირებით, გვეცნობა, რომ კრიზისული სიტუაციის მართვისას სამსახური ხელმძღვანელობს „პატიმრობის კოდექსითა“ და მინისტრის #66 ბრძანებით „პენიტენციურ დაწესებულებებში კრიზისული სიტუაციების მართვის წესის შესახებ“. აღნიშნულ დოკუმენტებში მოცემულია კრიზისული სიტუაციების მართვის ზოგადი წესები, შესაბამისად დეტალურად არ არის განვლილი თითოეული თანამშრომლის მოქმედების ინსტრუქცია, რაც საერთაშორისო სტანდარტებით, ისევე როგორც ომბუდსმენი რეკომენდაციებში აღნიშნავს, მნიშვნელოვანია არსებობდეს თანამშრომელთა საქმიანობის შეფასებისა და მათი დროული და პროფესიონალური საქმიანობის უზრუნველსაყოფად. რაც შეეხება პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული სამართლებრივი რეჟიმის თანამშრომელთა ხანგრძლივადიან კურსში მონაწილეობასთან დაკავშირებულ დინამიკას, (2014-2018 წლების, ასევე დაწესებულებების მიხედვით), გთხოვთ, იხილოთ ცხრილი:

N	ტრენინგი	პროგრამის ხანგრძლივობა (დღე)	მონაწილე					დანესებულება N
			2014	2015	2016	2017	2018	
1	პირველდანიეებითი საბაზისო სასწავლო პროგრამა / სამართლებრივი რეჟიმი	138 სთ	120	-	-	-	-	2;3;5;6;7;8;9;11;12;14;15;17;19
	გრძელვადიანი მომზადების სასწავლო კურსი 'პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის დანესებულებებში სამართლებრივი რეჟიმის განყოფილების თანამშრომელთათვის	872 სთ	-	49	-	-	-	2;3;5;6;8;9;11;12;14;15;16;17;19
2	პენიტენციური დანესებულების სმართლებრივი რეჟიმის განყოფილების მოსამსახურეთა გადამზადების სასწავლო პროგრამა	130 სთ	-	68	1051	-	-	ყველა პენიტენციური დანესებულება
3	რეჟიმი / სპეც. პროფესიული მომზადება	130 სთ	-	-	153	89	-	ყველა პენიტენციური დანესებულება
4	სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა მომზადების პირველი დონის სასწავლო კურსი	510 სთ	-	-	-	33	13	2;3;5;6;8;15;17;19
5	სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა მომზადების მეორე დონის სასწავლო კურსი	456 სთ	-	-	-	10	72	2;3;5;6;8;9;11;12;14;15;17;
ჯამი			120	117	1204	132	85	
სულ ჯამი			1658					

არსებული მონაცემები აჩვენებს, რომ საერთო ჯამში რეჟიმის თანამშრომელთა გადამზადების მაჩვენებელი 2016 წლის შემდეგ მცირდება, თუმცა სახალხო დაცველი რამდენიმე წლის მანძილზე ზედიზედ გასცემს რეკომენდაციას გრძელვადიან კურსებზე რეჟიმის თანამშრომელთა რაოდენობის ზრდის შესახებ. გადამზადებულ თანამშრომელთა უნარ-ჩვევების პრაქტიკაში შეფასების მექანიზმთან დაკავშირებით, სამინისტროდან გვეცნობა, რომ მოქმედებს ახლადმიღებულ თანამშრომელთა მომზადებისთვის განკუთვნილი პროგრამა, რომელიც მოიცავს როგორც თეორიულ, ასევე პრაქტიკულ სწავლებას. მოსამსახურის თეორიულ სწავლებას უზრუნველყოფს სასწავლო ცენტრი. მოსამსახურე გამოსაცდელ პერიოდში, პრაქტიკულ სწავლებას გადის სამუშაო ადგილზე, სადაც მას ეძლევა მიღებული თეორიული ცოდნის პრაქტიკული რეალიზების საშუალება. ამ პერიოდში, ის პრაქტიკულ საქმიანობას ახორციელებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობით. ამ პირის მიერ ფასდება მოსამსახურის მიერ დაკავებული თანამდებობისათვის განსაზღვრული მოვალეობების შესრულება და მხოლოდ პრაქტიკის წარმატებულად გავლის შემთხვევაში, ეძლევა მოსამსახურეს სწავლების დასკვნით ეტაპზე გადასვლის საშუალება. აღნიშნული მექანიზმი მოქმედებს გრძელვადიანი სასწავლო პროგრამის, პირველდანიეებითი საბაზისო სასწავლო პროგრამის, პირველი, მეორე, მესამე დონის სასწავლო პროგრამების ფარგლებში. იმის შესახებ, თუ როდიდან ამოქმედდა შეფასების სისტემა, ინფორმაცია მონოდებული არ ყოფილა. ასევე არ ყოფილა მონოდებული ინფორმაცია, რის მიხედვით ენიჭებათ სპეციალურ უფლებამოსილ პირებს ე.წ. მენტორის სტატუსი, ფლობენ თუ არა ისინი რაიმე სპეციალურ კვალიფიკაციას მოსამსახურის პრაქტიკული უნარების შეფასებისათვის, რა ფორმით ახდენენ შეფასებას და ა.შ. დინამიური უსაფრთხოების, ეფექტური კომუნიკაციისა და მედიაციის საკითხებში გადამზადებასთან დაკავშირებით სამინისტროდან გვეცნობა, რომ დინამიური უსაფრთხოების, ეფექტური კომუნიკაციისა და მედიაციის საკითხებში 2014-2018 წლის პირველი კვარტლის მონაცემებით, გადამზადება გაიარა სისტემის 4177-მა მოსამსახურემ (რეჟიმი, უსაფრთხოება, გარე დაცვა, საბადრაგო, სპეც.დანიშნულების ძალები, სოციალური მუშაკები, ფსიქოლოგები ყველა დანესებულებიდან), თუმცა წლების მიხედვით ტრენინგების

ჩამონათვალში ცალკე ეფექტურ კომუნიკაციასა და მედიაში, ასევე დინამიურ უსაფრთხოებაში ტრენინგი მითითებული არ არის, შესაბამისად უნდა ვიგულისხმოთ რომ ისინი შეადგენდა რომელიმე სხვა ტრენინგის ნაწილს, თუმცა უცნობია რა მოცულობით და რა კონტიგენტის მიერ იქნა გავლილი აღნიშნული ტრენინგი. დანესებულებებისა და თანამდებობების მიხედვით ჩამოთვლილი ინფორმაციის მონოდება არ მომხდარა, თუმცა იმისათვის რომ გაანალიზდეს რამდენად არის ყველა დანესებულება უზრუნველყოფილი გადამზადებული საკმარისი რაოდენობის კადრებით, სწორედ ამგვარი დეტალური ინფორმაციაა საჭირო. ასევე მნიშვნელოვანია რომელი თანამდებობის პირმა რა ტრენინგი გაიარა, რათა შეფასდეს რამდენად შეესაბამებოდა სწავლება მის საჭიროებებს და რამდენად შეძლებს პრაქტიკაში მიღებული ცოდნის გამოყენებას. სამინისტროს ინფორმაციით, 2014-2018 წლებში მთლიანად სისტემაში (პენიტენციური და პრობაციის სისტემის ჩათვლით) სხვადასხვა მიმართულებით გადამზადდა:

- 2014 წელი- 1974 თანამშრომელი;
- 2015 წელს- 2956 თანამშრომელი;
- 2016 წელს - 3605 თანამშრომელი;
- 2017 წელს- 1218 თანამშრომელი;
- 2018 წლის (აგვისტოს მონაცემებით) – 528 თანამშრომელი.

დეტალური ინფორმაცია იხ.დანართში.

სასურველია დეტალურ დანართში არსებულ ჩამონათვალს დაემატოს ტრენინგი პატიმრებს შორის ძალადობის შემთხვევებზე, ასევე თანამშრომელთა გადარწმუნების ტრენინგი, გაფართოვდეს მედიაციის საკითხებში პენიტენციური სამსახურის წარმომადგენელთა გადამზადება. რაც შეეხება ინფორმაციას არსებული სასწავლო კურსების მეთოდოლოგიების შესახებ, ცალკეული კურსების დეტალური მეთოდოლოგია მონოდებული არ ყოფილა. აღნიშნული კითხვის საპასუხოდ, სამინისტრომ გვაცნობა, რომ კურსები იყოფა საბაზისო, თემატურ და სპეციალურ კურსებად. საბაზისო (6 თვიანი) კურსები ემსახურება სისტემაში ახლადმიღებულ მოსამსახურეთა მომზადებას, მოიცავს თეორიულ და პრაქტიკულ სწავლებას სასწავლო ცენტრში, ასევე სასწავლო პრაქტიკას დანიშნის ადგილებში. სწავლების პროცესი ინტერაქტიურია და გულისხმობს მსმენელის მაქსიმალურ ჩართულობას. გამოიყენება შეფასების რამდენიმე კომპონენტიანი სისტემა. მსმენელის საბოლოო შეფასება მიიღება შემდეგი კომპონენტების გათვალისწინებით: შუალედური შეფასება, შუალედური გამოცდა, შემაჯამებელი გამოცდა (პროგრამით გათვალისწინებულ ყველა საათზე დასწრების, მაქსიმალური აქტიურობისთვის მსმენელს აქვს შესაძლებლობა მიიღოს ბონუს ქულა, რომლის გათვალისწინებაც ხდება საბოლოო შეფასებაში). სწავლების წარმატებით დასრულების შემდეგ მსმენელს მიეცემა სერთიფიკატი. თემატური კურსები ემსახურება მსმენელის ცნობიერების ამაღლებას, პროფესიულ განვითარებას. საინტერესო იყო კონკრეტული კურსის დროს გასავლელი მასალა, აკადემიური საათების რაოდენობა, სესიების წარმართვის მეთოდოლოგია, თუმცა მათ შესახებ ინფორმაცია არ მიგვიღია. რაც შეეხება 2014-2018 წლებში პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული სოციალური მუშაკებისა და ფსიქოლოგების რაოდენობას, სამინისტროდან მივიღეთ ინფორმაცია, რომ ეს მონაცემები არ მუშავდება დანესებულებების მიხედვით. წლების მიხედვით კი მონაცემები ასეთია:

	2014	2015	2016	2017	2018
სოციალური მუშაკი	116	107	111	109	105
ფსიქოლოგი	20	21	29	29	30

კადრების მოზიდვისა და პენიტენციური სამსახურის პოპულარიზაციისთვის, აგრეთვე თანამშრომელთა სოციალური დაცვის გარანტიების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ღონისძიებების შესახებ, პენიტენციურმა დეპარტამენტმა გვიპასუხა, რომ შეიცვალა მოსამსახურეთა დანიშნის წესი, რომელიც ყველა პირს თანაბრად აძლევს სამსახურში დასაქმების შესაძლებლობას. ასევე დარეგულირდა მოსამსახურის დანიშნასთან დაკავშირებული პრაქტიკული პრობლემები. გაუმჯობესდა იმ პირთა მდგომარეობა, რომლებიც მუშაობას პენიტენციურ სამსახურში იწყებენ. სასწავლო კურსის გავლის პარალელურად მათ მიეცათ შესაძლებლობა შეუდგნენ სამსახურეობრივი ფუნქციების განხორციელებას და მიიღონ თანამდებობრივი სარგო და აღნიშნული პერიოდი ჩაეთვალოთ პენიტენციურ სამსახურში

ნამსახურეობად. სასწავლო ცენტრმა შეიმუშავა სასწავლო კურსების ორდონიანი პროგრამა, რომლის მიხედვით რიგითები და ოფიცრები გადიან სხვადასხვა სახის სწავლებას. რიგითებისთვის გათვალისწინებულია საბაზისო პროგრამები, ოფიცრებისთვის კი სწავლება უფრო სიღრმისეულ და სპეციფიურ საკითხებზეა გათვლილი. თითოეულ მოსამსახურეს მიეცა შესაძლებლობა მიიღოს მისი უშუალო ფუნქციების განხორციელებისთვის საჭირო ცოდნა, რითაც დაიხვეწა სწავლების მეთოდი და დაინერგა ინდივიდუალური მიდგომა სხვადასხვა რანგის თანამშრომლის მიმართ. სამინისტროს აზრით, აღნიშნული მექანიზმი ხელს შეუწყობს კვალიფიციური კადრების მოზიდვას, სწავლება-გადამზადების ერთიანი მექანიზმის შექმნას, დაწინაურების მექანიზმის დაწესებას, რაც მნიშვნელოვანია სამსახურის ფუნქციონირებისთვის.

რაც შეეხება 2014-2018 წლებში პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებულ თანამშრომელთა მიერ შვებულებით სარგებლობის უფლებას, ასევე დეპერსონალიზებულიად, თანამდებობის/პოზიციის მითითებით თითოეული წლის განმავლობაში შვებულებით სარგებლობის სტატისტიკას, პენიტენციური დეპარტამენტიდან გვეცნობა, რომ სამსახური აღნიშნულთან დაკავშირებით სტატისტიკას არ აწარმოებს. აღნიშნული პასუხი ვერ ჩაითვლება დამაკმაყოფილებლად, რადგან ეს არის დამუშავებადი ინფორმაცია, რომლის მოწოდების ვალდებულებაც აკისრია სამინისტროს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის ფარგლებში. ამასთან, სოციალური გარანტიებიდან ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი უფლებაა შვებულებით სარგებლობის უფლება, რომელიც კანონით 24 სამუშაო დღეს შეადგენს. მნიშვნელოვანია გადამოწმდეს რამდენად ეძლევათ თანამშრომლებს შვებულების სრულად გამოყენების შესაძლებლობა, უარის შემთხვევაში რა არის უარის მიზეზი, ვინ იღებს გადაწყვეტილებას უარის თქმის შესახებ და რა საფუძვლით, რამდენად ისარგებლეს მოსამსახურეებმა წლების მანძილზე შვებულების უფლებით და რა ხანგრძლივობითა და ინტენსივობით. სამწუხაროდ, აღნიშნული ინფორმაციის სამინისტროდან მიღება ვერ მოხერხდა.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებასთან და მის აღრიცხვა - ანაზღაურებასთან დაკავშირებით, სამინისტროდან გვეცნობა, რომ თანამშრომლებს სისტემატურად უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რასთან დაკავშირებითაც მათზე გაიცემა ფულადი დანამატი, თუმცა კონკრეტული დეპერსონალიზებული შემთხვევების შესახებ (თანამდებობების მითითებით) ინფორმაცია გამოგზავნილი არ ყოფილა. ასევე გაკეთდა მითითება მინისტრის 2018 წლის 30 ივნისის #5 და 2017 წლის 3 ივლისის #52 ბრძანებებზე, სადაც საუბარია წოდებისა და ყოველთვიურ დანამატებზე, რომელიც გაიცემა ყოველთვიურად საქმის მოცულობიდან და შესრულების ხარისხიდან გამომდინარე. რაც შეეხება ზეგანაკვეთურ სამუშაოს, ის ნებაყოფლობითია და მისი ანაზღაურება უნდა ხდებოდეს ყველა თანამდებობის პირისა თუ მოსამსახურის მიერ განუღებო ზეგანაკვეთური სამუშაოს მიხედვით, თანამდებობის პირებისა და სხვა თანამშრომლებისთვის უნდა მოქმედებდეს თანასწორობის პრინციპი. ასევე საინტერესოა, რა სტატისტიკა არსებობს ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების შესახებ, რამდენად უნაზღაურდებათ თანამშრომლებს უქმე და დასვენების დღეებში მუშაობა და ა.შ. რაც შეეხება 2014-2018 წლებში პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებულ თანამშრომელთა მიმართ წახალისებისა და დისციპლინური დასჯის გამოყენების სტატისტიკას, იხ. ცხრილი:

	2014	2015	2016	2017	2018
დასჯა	46	131	181	110	69
წახალისება	177	680	367	276	39

2014-2018 წლებში პრემიების და დანამატების გაცემის სტატისტიკასთან დაკავშირებით, სამინისტროდან პასუხი არ მიგვიღია, მითითებული იყო ელექტრონული ბმული, სადაც მოცემულია ინფორმაცია კვარტალურად მთელ სამინისტროში გაცემული სარგოების, წოდების თანხის, დანამატისა და სხვა ჭილდოების შესახებ. თანამდებობები მითითებული არ არის (დაყოფილია მხოლოდ თანამდებობის პირები და სხვა დანარჩენი თანამშრომლები, არ არის არც თანხის გაცემის პერიოდულობა. ამასთან ეს მაჩვენებლები ეხება როგორც პენიტენციურ სამსახურს, ასევე პრობაციას). მნიშვნელოვანია არსებობდეს შესაძლებლობა გაანალიზდეს რამდენად გაიცემა დანამატები, ფულადი ჭილდოები თანამდებობის პირებზე და რიგით მოსამსახურეებზე, რა რაოდენობითა და ინტენსივობით. რამდენად ლოგიკურია მათი გაცემის სისტემა და ა.შ. არსებული ინფორმაცია არ იძლევა აღნიშნული გარემოებების ანალიზის საფუძველს. თანამშრომელთა საქმიანობისა და ანგარიშვალდებულების მონიტორინგის სამართლებრივად განსაზღვრული შიდა და გარე ინდიკატორებთან დაკავშირებით, სამინისტროს პასუხში აღნიშნულია, რომ თანამშრომლები ხელმძღვანელობენ კანონმდებლობითა და სამუშაო აღწერილობით. მათი საქმიანობის შეფასების მონიტორინგი ხორციელდება უშუალო უფროსის მიერ.

მითითებული სქემა ვერ უზრუნველყოფს თანამშრომელთა საქმიანობისა და ანგარიშვალდებულების მონიტორინგის ინდიკატორების არსებობას. მნიშვნელოვანია დროულად შემუშავდეს ახალი სამუშაო აღწერილობები, ასევე არსებობდეს საგანგებო სიტუაციებში საქმიანობის დეტალური ინსტრუქცია, რაც შესაძლებელს გახდის თანამშრომელთა საქმიანობის ობიექტურ შეფასებას, რამდენად მოქმედებდნენ არსებული ნორმების ფარგლებში. ამ შემთხვევაში, მათი საქმიანობის შეფასება არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ უშუალო უფროსის შეფასებაზე და თანამშრომლებიც უფრო დაცულად და კომპეტენტურად იგრძნობენ თავს.

2014-2018 წლების მანძილზე საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროსთან თანამშრომლობით ჩატარებულ კვლევებთან დაკავშირებით სამინისტროდან გადმოგვევზავა ინფორმაცია (იხ. ცხრილი ქვემოთ).

N	კვლევის დასახელება	ორგანიზაციის დასახელება	დონორი	წელი
1	კვლევა ქალ მსჯავრდებულთა საჭიროებებისა და პრიორიტეტული საკითხების შესახებ	ციხის საერთაშორისო რეფორმა	გაეროს ქალთა ორგანიზაციისათვის (UN Women) ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის „ინოვაციური ინიციატივა გენდერული თანასწორობისათვის» (IAGE) ფარგლებში	2013
2	საგანმანათლებლო-სარეაბილიტაციო პროგრამების ხელმისაწვდომობის კვლევა პენიტენციურ და პრობაციის სისტემებში	ციხის საერთაშორისო რეფორმა	ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში	2014
3	„ინსტიტუციური კულტურის კვლევა პენიტენციურ სისტემაში“.	ორგანიზაცია „ინიციატივა მონწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“	GCRT-თან ერთად, „ფონდ ღია საზოგადოება საქართველოს“	2016
5	კანონთან კონფლიქტში მყოფი პირების რეაბილიტაციის პროცესის ანალიზი	საქართველოს არბიტრ-სამართლებრივი-ბუნდი	ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში	2017
6	ძალადობრივი ქცევის გამომწვევი რისკ ფაქტორები	ძალადობისგან დაცვის ეროვნული ქსელი; ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია	ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში	2017
7	დასაქმების ბაზრის და კანონთან კონფლიქტში მყოფ პირთა პროფესიული შესაძლებლობები და საჭიროებები	ააიპ «სიდა»-მ განახორციელა საქართველოს ფერმერთა ასოციაციის და სახალხო უნივერსიტეტთა გერმანული ასოციაციის საერთაშორისო თანამშრომლობის ინსტიტუტთან (DVV International) თანამშრომლობით	ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში	2017
8	პენიტენციური დაწესებულებებიდან მსჯავრდებულთა გათავისუფლებისათვის მომზადების პროცესი, როგორც „გარდამავალი მენეჯმენტის“ შემადგენელი ნაწილი	ააიპ «თანადგომა» და ორგანიზაცია „ინიციატივა მონწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“	ევროკავშირის წარმომადგენლობა საქართველოში	217

კვლევებთან დაკავშირებით, მონოღებული ინფორმაციის თანახმად, 5 წლის განმავლობაში მხოლოდ 8 კვლევა ჩატარდა, თუმცა აქედან ერთ-ერთი, სადაც კვლევის განმახორციელებელ ორგანიზაციად მითითებულია არასამთავრობო ორგანიზაცია „ინიციატივა მონწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“ არასოდეს ჩატარებულა (კერძოდ, კვლევა ინსტიტუციური კულტურის შესახებ), შესაბამისად რთულია თქმა რამდენად ზუსტია მონოღებული ინფორმაცია.

თანამშრომლების მიერ ფსიქოლოგიური გადაწვის ტრენინგის გავლასთან დაკავშირებით მივიღეთ პასუხი, რომ განხორციელდა პრობაციის სამსახურის წარმომადგენელთა სწავლება პროფესიული გადაწვის საკითხებზე, ხოლო პენიტენციური სამსახურის თანამშრომელთა გადამზადება იგეგმება 2018 წლის მესამე კვარტლიდან. ეს პასუხი მიღებულ იქნა აგვისტოს ბოლოს, როდესაც მესამე კვარტალი ფაქტობრივად იწურებოდა, თუმცა ტრენინგები დაწყებული არ ყოფილა.

საკუთარი სურვილით გათავისუფლებულ პირთა გათავისუფლების მიზგებთან დაკავშირებით, სამინისტროდან გადმოგვეგზავნა ცხრილი (იხ. ქვემოთ)

	2014	2015	2016	2017	2018
პირადი პატივი	432	98	208	290	170
სხვა სამსახურში გადასვლა	7	14	26	18	8

მონოდებული ინფორმაციით ირკვევა, რომ გათავისუფლებულთა უმრავლესობა საკუთარი განცხადებით ტოვებს სამსახურს, მცირე ნაწილი სხვა სამსახურში გადადის. თუმცა კითხვა ეხებოდა საკუთარი პატივით გათავისუფლებულთა წასვლის მიზეზებს, რის შესახებაც ინფორმაციის მონოდება არ მომზადარა.

კითხვაზე რამდენად ხორციელდება პენიტენციური სისტემის თანამშრომლებზე ინსტიტუციური კულტურის გავლენის კვლევა და რა ზომები მიიღება აღნიშნული გარემოების პრევენციის კუთხით, სამინისტროდან მოსულ წერილში აღნიშნულია, რომ თანამშრომლებს სისტემატურად უტარდებათ შესაბამისი ტრენინგები, რომლის მიზანია დასაქმებული მოხელეების, პერსონალის ან დასაქმების მსურველ პირთა მომზადება, გადამზადება და კვალიფიკაციის ამაღლება. პერიოდულად იგეგმება სასწავლო ღონისძიებები, სადაც მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა ადამიანის უფლებებსა და თავისუფლებებს. სამსახური ზრუნავს არა მხოლოდ თანამშრომელთა კვალიფიკაციაზე, არამედ მათ ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზეც. განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა მოსამსახურეთა უფლება-მოვალეობების, ფსიქოლოგიური მომზადების (მსჯავრდებულთა უფლება-მოვალეობების, განსაკუთრებული კატეგორიების პირების და მათთან მოპყრობის თავისებურებების, სოციალური ზრუნვისა და დახმარების საკითხების, დინამიური უსაფრთხოების) საკითხების, ძალისა და სპეციალური საშუალებების გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხების სწავლებას და სხვა. ზოგადად, აღნიშნული პასუხი ბოლომდე არ ეხმიანება დასმულ კითხვას, რადგან ინსტიტუციური გავლენის არიდება მხოლოდ ტრენინგით შეუძლებელია. ინსტიტუციური კულტურის გავლენის კვლევა სისტემაში არ ჩატარებულა, თუმცა აღნიშნული გავლენის რისკები საკმაოდ დიდია. რაც შეეხება სხვადასხვა დონის (ქვედა, საშუალო, ზედა - მენეჯმენტი) თანამშრომელთა საქმიანობის ხარისხის კონტროლს, სამინისტრო აღნიშნავს, რომ ყველა თანამშრომელი საქმიანობს არსებული სამუშაო აღწერილობის ფარგლებში და მის საქმიანობას ზედამხედველობას უწევს უშუალო უფროსი.

კვლევებისა და ანგარიშების მეორადი ანალიზი

წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის ანგარიში 2014 წელს საქართველოში განხორციელებულ ვიზიტთან დაკავშირებით

წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის ანგარიში 2014 წელს საქართველოში განხორციელებულ ვიზიტთან დაკავშირებით სხვა მნიშვნელოვან გარემოებებთან ერთად ეხება ასევე პენიტენციური დაწესებულებების პერსონალის საკითხებს. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ გლდანისა და ბათუმის პენიტენციური დაწესებულებების პერსონალს უნდა მიეწოდოს ნათელი გზავნილი, რომ არასათანადო მოპყრობა დაუშვებელია და ადეკვატურად იქნება დასჯილი. წამების პრევენციის კომიტეტი აღნიშნავს, რომ #3 დაწესებულების თანამშრომლები არ იყვნენ სათანადოდ მომზადებულნი მაღალი რისკის პატიმრებთან სამუშაოდ, მათი ერთადერთი პასუხი იყო არასათანადო მოპყრობა და დაშინება, იმისათვის რომ გამკლავებოდნენ პატიმრის რეზისტენტულობას და დაემორჩილებინათ იგი.⁴⁹

კომიტეტის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ პატიმრებზე ზრუნვის ვალდებულება, რომელიც აკისრია ციხის ადმინისტრაციას, მოიცავს სხვა პატიმრებისგან დაცვის ვალდებულებას, რომლებმაც შესაძლოა მათ ზიანი მიაყენონ. ციხის თანამშრომლების ქმედება უნდა იყოს პროაქტიური, რათა მოხდეს პატიმრების ერთი ნაწილის მეორეზე ძალადობის აღკვეთა. კომიტეტი გასცემს რეკომენდაციას, რომ გადამზადდეს საქართველოში ყველა პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი და თანამშრომელი, რათა გამუდმებით იყვნენ ყურადღებით და გამოიყენონ მათ ხელთ არსებული ყველა შესაბამისი საშუალება, რათა თავიდან აიცილონ პატიმრებს შორის ძალადობა. ეს უნდა მოიცავდეს პატიმართა ქცევის მუდმივ

49 წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და სასჯელის პრევენციის კომიტეტის ანგარიში 2014 წელს საქართველოში განხორციელებულ ვიზიტთან დაკავშირებით, მ 53-54.

მეთვალყურეობას (მათ შორის პოტენციური მოძალადისა და მსხვერპლის იდენტიფიცირებას), პატიმართა შორის ძალადობის დადასტურებული და საეჭვო ფაქტების შესაბამის დოკუმენტირებას და ინფორმაციის დანიშნულებისამებრ მიწოდებას, ყველა ინციდენტის დეტალურად შესწავლას.

საჭიროა ასევე გადაიდგას ნაბიჯები, რათა რეალური ან პოტენციური მსხვერპლი დაცულ იქნას რეალური ან პოტენციური მოძალადისგან. ეს დიდწილად დამოკიდებულია თანამშრომლებსა და პატიმრებს შორის პოზიტიურ ურთიერთობაზე. ამ კონტექსტში დინამიური უსაფრთხოება გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა და დამოკიდებულია პერსონალის კომუნიკაციის უნარებზე. როგორც დასაქმებისას, ასევე შემდგომ განგრძობითად, თანამშრომლები უნდა გადამზადდნენ პატიმრებს შორის ძალადობის საკითხებზე.

კომიტეტი აღნიშნავს, რომ თანამშრომელთა რაოდენობა დაწესებულებებში საკმარისი არ არის, რაც გამორიცხავს პატიმრებთან პირდაპირი კონტაქტის შესაძლებლობას, პოზიტიურ ურთიერთობას და შესაბამისად ხელს უშლის უსაფრთხო გარემოს ჩამოყალიბებას როგორც თანამშრომლების, ასევე პატიმრებისთვის.⁵⁰

კომიტეტი ასევე ხაზს უსვამს ქალი თანამშრომლების ნაკლებობას და აღნიშნავს, რომ ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია არასრულწლოვანთა განყოფილებებში. ასევე აუცილებელია, რომ იქ სადაც არის ქალთა განყოფილებები, იყოს ქალ თანამშრომელთა საკმარისი რაოდენობა. ამ კუთხით კომიტეტის აზრით სასწრაფო ნაბიჯები უნდა გადადგმულიყო ბათუმის #3 დაწესებულების ვაკანტური პოსტების შესავსებად.

2014 წლის ანგარიშში წამების პრევენციის კომიტეტი ხაზს უსვამს, რომ აუცილებელია მენეჯმენტისა და სხვა თანამშრომლების გადამზადება კომუნიკაციის უნარებში, უსაფრთხოების რისკების შეფასებაში, დინამიურ უსაფრთხოებასა და აგრესიულ პატიმრებთან ურთიერთობის საკითხებში. კომიტეტმა ასევე მოუწოდა პენიტენციური სისტემის ხელმძღვანელობას გადაეხედათ მენეჯერულ პოზიციებზე (ციხის დირექტორების პოზიციებზე) ყოფილი პოლიციელების დასაქმების პოლიტიკისთვის, რადგან ციხის დირექტორის საქმიანობა არის კომპლექსური საქმიანობა და მოითხოვს სპეციფიურ ცოდნასა და გამოცდილებას.⁵¹

საქართველოს სახალხო დამცველის 2014 წლის ანგარიში

პენიტენციური დაწესებულების პერსონალთან დაკავშირებულ საკითხებს ყოველწლიურად ეხება საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში ქვეყანაში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა მდგომარეობის შესახებ. 2014 წლის ანგარიშში აღნიშნულია, რომ „სახალხო დამცველი მიესალმება სასჯელაღსრულების დეპარტამენტის რეჟიმის ოფიცრების სწავლების ექვსთვიანი პროგრამის დაწყებას. ომბუდსმენი ასევე აღნიშნავს, რომ სასჯელაღსრულების დეპარტამენტის თანამშრომლების ცოდნისა და კვალიფიკაციის დონე არასაკმარისია, რის გამოც ხშირია პატიმართა შიმშილობისა და თვითდაზიანების მიყენების შემთხვევები. სახალხო დამცველის აზრით, მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს პატიმართა შორის ძალადობის მაღალი რისკ-ფაქტორების არსებობა და ციხის კრიმინალური სუბკულტურის გავლენა. აქედან გამომდინარე, ომბუდსმენი აუცილებლად მიიჩნევს საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი წესრიგისა და უსაფრთხოების სისტემის დანერგვას, რაც გულისხმობს უსაფრთხოების უზრუნველყოფის დინამიური კონცეფციის პრაქტიკულად განხორციელებას და მის ფარგლებში ინციდენტებისა და საგანგებო სიტუაციების მართვის წინასწარი გეგმის ჩამოყალიბებას. ომბუდსმენის აზრით, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ტრენინგების ჩატარება ციხეების ინციდენტების ეფექტიან პრევენციასა და შესაბამისი ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომებზე.⁵²

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ ბევრ ციხეში სასწავლო პროგრამები არ შეესაბამება ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებულ მიდგომასა და პროცედურებს და აკლია პრაქტიკული გამოყენება. სასჯელაღსრულების დაწესებულების თანამშრომლები დამკვიდრებული პრაქტიკის შესაბამისად მუშაობას ამჯობინებენ. იმისათვის, რომ შენარჩუნდეს ტრენინგების მდგრადობა და მისი პრაქტიკულობა, აუცილებელია ისეთი მექანიზმის შემუშავება, რომელიც უზრუნველყოფს ტრენინგების შეფასებას. ტრენინგის ეფექტიანობა შეიძლება შეფასდეს სხვადასხვაგვარად და წარმოადგენს მნიშვნელოვან მაჩვენებელს იმისა, გაუმჯობესდა თუ არა ფაქტობრივი შესრულება. ტრენინგის შეფასება შეიძლება შეიცავდეს შემდეგ კომპონენტებს: მონაწილეთა კმაყოფილება და ჩართულობა, სწავლის პრაქტიკაში გამოყენების სურვილი, ცოდნის შემოწმება ტესტირების მეშვეობით, მათ შორის სიმულაციური მაგალითებისა და ოპერაციული სცენარის გამოყენება. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ სასჯელაღსრულების სისტემის თანამშრომელთა სათანადო კვალიფიკაცია და გამოცდილება კვლავაც წარმოადგენს საქართველოს სასჯელაღსრულების სისტემის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას.⁵³

50 იქვე, მ 106.

51 იქვე, მ 108.

52 იქვე, გვ 36.

53 იქვე, გვ 36-37.

2014 წლის ანგარიშში ასევე მითითებულია, რომ სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრმა ევროპის საბჭოს დახმარებით შეიმუშავა 6-თვიანი ტრენინგ პროგრამა რეჟიმის ახალი თანამშრომლებისათვის. საანგარიშო პერიოდში გრძელდებოდა ტრენინგები სასჯელაღსრულების დაწესებულების ხელმძღვანელ პირთათვის (მენეჯერთათვის), რომლის პრიორიტეტებს ადამიანის უფლებათა დაცვა და წამებისა და არასათანადო მოპყრობის პრევენცია წარმოადგენდა.

როგორც სახალხო დამცველი აღნიშნავს „მნიშვნელოვანია, რომ ტრენინგები მიმართული იყოს სასჯელაღსრულების დაწესებულებაში ადამიანის უფლებების დაცვის, წამებისა და არასათანადო მოპყრობის პრევენციის მექანიზმებთან დაკავშირებით. აგრეთვე, ტრენინგების პროგრამის შედგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს მათი სათანადო სიხშირე და თემატიკის აქტუალურობა, ასევე განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს სასჯელაღსრულების სისტემის თანამშრომელთა მულტიდისციპლინური პრინციპით გუნდურ მუშაობასთან დაკავშირებულ საკითხებს.“⁵⁴

ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სასჯელაღსრულების პერსონალს უნდა ჰქონდეს ადეკვატური განათლება და ინტელექტი. გარდა ამისა, მნიშვნელოვან მოთხოვნას წარმოადგენს პერსონალის მიერ ცოდნის შემდგომი გაღრმავება. შესაბამისად, აუცილებელია მათთვის, სხვადასხვა ინტერვალით, შესაბამისი ტრენინგებისა და კურსების ორგანიზება. განსაკუთრებით აღსანიშნავია, ტრენინგების ჩატარება ადამიანის უფლებების მიდგომებზე და მასზე დაფუძნებულ ციხის მართვის მეთოდებზე. 2014 წლის განმავლობაში სასჯელაღსრულების სისტემის თანამშრომლებისთვის ჩატარდა სხვადასხვა ტრენინგი. ომბუდსმენის განმარტებით, მონაცემების ანალიზი ცხადყოფს, რომ როგორც ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა, ასევე ტრენინგების თემატიკა სრულყოფილად ვერ ასახავდა სასჯელაღსრულების დაწესებულებებში ადამიანის უფლებების, წესრიგის და უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით თანამშრომელთა ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ამაღლების კუთხით არსებულ საჭიროებებს. ომბუდსმენის განმარტებით, ძალიან მნიშვნელოვანია საბაზისო სასწავლო პროგრამის შემდგომი გაძლიერება და სწავლების შედეგების მდგრადობის შენარჩუნება.⁵⁵

საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიშში

„საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიშში ქვეყანაში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა მდგომარეობის შესახებ“ აღნიშნულია, რომ სახალხო დამცველი მიესალმება პენიტენციური დაწესებულების სისტემის თანამშრომელთა ანგარიშვალდებულების გაზრდის მიზნით გატარებულ ღონისძიებებს. მიუხედავად ამისა, პრობლემად რჩება პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომელთა სათანადო სამუშაო პირობებისა და პენიტენციური დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ ფუნქციების შესრულების შეფასების სისტემის არარსებობა. ანგარიშში დადებითად არის ასევე შეფასებული თანამშრომელთა სწავლების კუთხით გადადგმული ნაბიჯები. მიუხედავად ამისა, ომბუდსმენის აზრით, პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა სათანადო კვალიფიკაცია და გამოცდილება კვლავ არასახარბიელოა.

ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ პენიტენციურის სისტემის თანამშრომელთა სათანადო ანგარიშვალდებულების არსებობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება პენიტენციურ დაწესებულებებში ადამიანის უფლებების, უსაფრთხოებისა და წესრიგის დაცვის უზრუნველსაყოფად. ამისათვის უნდა არსებობდეს იმგვარი სამართლებრივი რეგულირება, რომელიც შესაძლებელს გახდის შიდა და გარე მონიტორინგის საფუძველზე, წინასწარ განსაზღვრულ ინდიკატორებზე და სხვა მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, პენიტენციური დაწესებულებების ადმინისტრაციისა და თითოეული თანამშრომლის მიერ ფუნქციების შესრულებისა და დაწესებულებაში წესრიგის შენარჩუნების შესაძლებლობის შეფასებას. ამგვარი ჩარჩოს შექმნა გაზრდის დაწესებულების გამჭვირვალობას, ანგარიშვალდებულებას და სანდოობას. ომბუდსმენის შეფასებით, პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა ანგარიშვალდებულების უზრუნველყოფისათვის გადადგმულ მნიშვნელოვან ნაბიჯად უნდა ჩაითვალოს 2015 წლის 1 მაისს „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიღება, რომლითაც განისაზღვრა საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის საქმიანობის პრინციპები, წესი და უფლებამოსილება, მოსამსახურის სტატუსი, მისი უწყვეტი პროფესიული მომზადების სისტემა, სამართლებრივი, უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის გარანტიები. ამასთან, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 19 ოქტომბრის N144 ბრძანებით დამტკიცდა საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა დისციპლინური წესდება, წახალისების წესი და ეთიკის კოდექსი, რითიც განისაზღვრა სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ოფიცრებისა და რიგითების (შემდგომში – მოსამსახურეთა) დისციპლინური პასუხისმგებლობისა და წახალისების საფუძველები, დისციპლინური სახდელებისა და წახალისების სახეები, მოსამსახურისათვის დისციპლინური სახდელის შეფარდებისა და მოხსნის წესი. ეთიკის კოდექსით განისაზღვრა მოსამსახურეთა ქცევის სტანდარტები და წესები,

54 იქვე, გვ 37.

55 იქვე, გვ 144-145.

რომლებსაც ხელი უნდა შეეწყოს მოსამსახურეთა მხრიდან პასუხისმგებლობისა და სამართლიანობის პრინციპების განმტკიცების, სამსახურებრივ მოვალეობათა პროფესიონალურად შესრულების, ადამიანის უფლებათა დაცვის, საზოგადოებაში ნდობისა და პატივისცემის განმტკიცებისათვის.⁵⁶

ანგარიშში დადებითად არის შეფასებული ის ფაქტი, რომ საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ ივგემბოდა პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობების პროექტების მომზადება, სადაც კონკრეტულად უნდა განერილიყო მოსამსახურეთა თითოეული პოზიციის უფლება-მოვალეობები. თუმცა იქვე აღნიშნულია, რომ მიუხედავად ხსენებული დადებითი ნაბიჯებისა, პრობლემად რჩება პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომელთა სათანადო სამუშაო პირობების შექმნა. „პენიტენციურ დაწესებულებებში უნდა არსებობდეს თანამშრომელთა საკმარისი რაოდენობა და ისინი უზრუნველყოფილი უნდა იყვნენ რეალური სამართლებრივი და სოციალური დაცვის გარანტიებით, რათა მათი მდგომარეობა უარყოფითად არ აისახოს დაწესებულებაში პატიმართა მიმართ მოპყრობაზე, დაწესებულებაში უსაფრთხოებისა და წესრიგის შენარჩუნებაზე.“⁵⁷

ომბუდსმენი აღნიშნავს, რომ შემუშავებული არ არის პენიტენციური დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ ფუნქციების შესრულების შეფასების სისტემა, რომელიც, თავის თავში, მოიცავს წინასწარ განსაზღვრულ ინდიკატორებს. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა მიერ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულებისა და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად აუცილებელია მკაფიო სამუშაო აღწერილობების, სტანდარტული საოპერაციო პროცედურისა და ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელო წესების შემუშავება. თუმცა, იქვე აღნიშნავს, რომ სამსახუროდ, ამგვარი სახელმძღვანელო დოკუმენტების ერთობლიობის არარსებობისა და თანამშრომელთა დაბალი კვალიფიკაციის პირობებში, პენიტენციური სისტემის თანამშრომლებს უჭირთ სწორი გადაწყვეტილების დროულად მიღება, რაც ზრდის ძალის გადამეტებისა და არასათანადო მოპყრობის რისკებს.⁵⁸

რაც შეეხება თანამშრომელთა სწავლებას, ომბუდსმენი აღნიშნავს, რომ საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, სსიპ სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრის მიერ 2015 წელს განახლდა არსებული და შემუშავდა ახალი სასწავლო პროგრამები, რომლებიც მოიცავდა პენიტენციურ დაწესებულებებში შემონმების განმახორციელებელი თანამშრომლებისათვის, როგორც ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი, ასევე საერთაშორისო რეკომენდაციებით შესაბამისი სტანდარტების სწავლებას. გარდა ზემოაღნიშნული სწავლებისა, „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“ საქართველოს ახალი კანონის ამოქმედების შემდეგ განისაზღვრა სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა სავალდებულო მომზადებისა და გადამზადების წესი. ასევე, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 19 ოქტომბრის N148 ბრძანებით განისაზღვრა „სპეციალური კონკურსის ჩატარების წესის, სავალდებულო სპეციალური პროფესიული მომზადების (სასწავლო) კურსის სახეებისა და გავლის წესის, აგრეთვე სერტიფიცირებისა და პერიოდული გადამზადების წესი“. საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2017 წლის პირველ იანვრამდე უნდა დასრულებულიყო მოქმედ თანამშრომელთა სერტიფიცირების პროცესი, რომელიც 2015 წლისთვის უკვე გაიარა 148 თანამშრომელმა. ასევე, 2015 წელს გაგრძელდა პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებებში სამართლებრივი რეჟიმის განყოფილების თანამშრომელთა მომზადების გრძელვადიანი (6 თვიანი) სასწავლო კურსი.

სახალხო დამცველი კვლავ ხაზს უსვამს სწავლების ეფექტიანობის შემონმების სისტემის მნიშვნელობას. ანგარიშში აღნიშნულია, რომ მისასალმებელია, „პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებებში სამართლებრივი რეჟიმის განყოფილების თანამშრომელთა გრძელვადიანი სასწავლო კურსის“ ფარგლებში დანერგილი მენტორინგის პროგრამა. თუმცა ანგარიშში ვკითხულობთ, რომ მიუხედავად ზემოაღნიშნული ნაბიჯებისა, პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა სათანადო კვალიფიკაცია და გამოცდილება წინა წლის მსგავსად, კვლავაც წარმოადგენს ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევას. სახალხო დამცველს მიაჩნია, რომ 2015 წლის განმავლობაში ჩატარებული ტრენინგების მონაწილეთა რაოდენობა, ასევე ტრენინგების თემატიკა სრულყოფილად ვერ ასახავდა პენიტენციურ დაწესებულებებში ადამიანის უფლებების, წესრიგისა და უსაფრთხოების დაცვის უზრუნველყოფის მიზნით თანამშრომელთა ცოდნისა და უნარ-ჩვევების ამაღლების კუთხით არსებულ საჭიროებებს და განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დათმობოდა შემდეგ საკითხებს: უსაფრთხოება, მათ შორის, დინამიკური უსაფრთხოების კონცეფცია, ასევე ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა პრევენციული და განმუხტვის ისეთი ტექნიკის საშუალებით, როგორცაა მოლაპარაკება და მედიაცია.⁵⁹

56 იქვე, გვ 35.
57 იქვე, გვ 35.
58 იქვე, გვ 35.
59 იქვე, გვ 38.

საქართველოს სახალხო დამცველის 2016 წლის ანგარიში

საქართველოს სახალხო დამცველი 2016 წლის ანგარიშში საქართველოში ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ აღნიშნავს, რომ მნიშვნელოვანია პენიტენციურმა სისტემამ შეინარჩუნოს კვალიფიციური კადრები. ამისათვის აუცილებელია, რომ დაწესებულების პერსონალის ანაზღაურება და სამუშაო პირობები ხელსაყრელი იყოს, რათა უზრუნველყოფილ იქნას რთული და შრომატევადი სამუშაოს კომპენსირება. დაწესებულებების პერსონალისათვის არ არის უზრუნველყოფილი დაწესებულებამდე ტრანსპორტირება და კვება. ასევე, თანამშრომლებთან არ მიმდინარეობს მუშაობა პროფესიული გადამზადების თავიდან ასაცილებლად. სახალხო დამცველი მიესალმება პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლებისათვის სავალდებულო გადამზადების სასერთიფიკატო პროგრამის განხორციელებას. მიუხედავად ამისა, ომბუდსმენი აღნიშნავს, რომ სასწავლო პროგრამების მეთოდოლოგია ზოგადი ხასიათისაა და შემდგომ დახვეწას საჭიროებს.

ომბუდსმენის განმარტებით, იქიდან გამომდინარე, რომ პენიტენციური დაწესებულებები წლების განმავლობაში წარმოადგენდნენ გასამხედროებული სისტემის ნაწილს, რომლის მართვაც დაფუძნებული იყო დასჯისა და მკაცრი რეჟიმის კონცეფციებზე, საზოგადოებაში წლების განმავლობაში დამკვიდრდა აზრი, რომლის მიხედვითაც სასჯელალსრულების დაწესებულებაში მუშაობა არ იყო პრესტიჟული. სახალხო დამცველი წინგადადგმულ ნაბიჯად აღვსებს სამოქალაქო სამსახურისა და პენიტენციური სამსახურის გაყოფას. არსებული ვითარების ფონზე, სახალხო დამცველს მნიშვნელოვნად მიაჩნია, რომ სასჯელალსრულებისა და პრობაციის სამინისტრომ მიმართოს ახალი კადრების მოზიდვის აქტიურ პოლიტიკას.⁶⁰

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მძიმე სამუშაო პირობები აქვთ დაწესებულებებში მომუშავე ფსიქოლოგებსა და სოციალურ მუშაკებს. „დაწესებულებების ფსიქოლოგებსა და სოციალურ მუშაკებზე არსებული მაღალი მოთხოვნისა და შესასრულებელი სამუშაოს მოცულობის ფონზე, მნიშვნელოვანია, რომ გადაიდგას შესაბამისი ნაბიჯები დამატებითი ადამიანური რესურსების მოსაძიებლად. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულებების დიდი ნაწილი მდებარეობს ქალაქგარეთ, დაწესებულებების პერსონალისათვის არ არის უზრუნველყოფილი დაწესებულებამდე ტრანსპორტირება. დაწესებულებებში თანამშრომლებისათვის არ არის უზრუნველყოფილი სათანადო კვება. სტრესულ და დაძაბულ გარემოში მუშაობის მიუხედავად, დაწესებულებების თანამშრომლებთან არ მიმდინარეობს მუშაობა პროფესიული გადამზადების თავიდან ასაცილებლად. თანამშრომლებს არ უტარდებათ სტრესის მართვის ტრენინგები.“⁶¹

სასჯელალსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ გამოგზავნილი პროგრამების შესწავლის შედეგად ომბუდსმენი ასკვნის, რომ სასწავლო პროგრამების მეთოდოლოგია არის ზოგადი ხასიათის და საჭიროებს შემდგომ დახვეწას. პროგრამის სილაბუსი არ იძლევა ინფორმაციას თითოეული სესიის დროს დასაფარი კონკრეტული თემატიკისა და სესიის დროს გამოსაყენებელი სწავლების ფორმატის შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ სასწავლო პროგრამის დასაწყისში ზოგადად საუბარია სწავლების მეთოდოლოგიაზე, არცერთი სესიის გრაფაში არ არის მითითებული კონკრეტული სესიის ჩატარების მეთოდოლოგია.⁶²

სასწავლო პროგრამებში ადამიანის უფლებების საკითხების შეტანასთან დაკავშირებით ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ადამიანის უფლებების სწავლებისათვის დათმობილი დრო ვერ უზრუნველყოფს ადამიანის უფლებების მნიშვნელოვანი საკითხების თეორიულ და პრაქტიკულ ათვისებასა და გააზრებას. ომბუდსმენი პოზიტიურად აღვსებს იმ ფაქტს, რომ სამართლებრივი რეჟიმის სამსახურის თანამშრომლებისათვის სასწავლო პროგრამაში გათვალისწინებულია მონიტორინგის განმხორციელებელი ადგილობრივი და საერთაშორისო მექანიზმების, პროფესიული ეთიკის, დინამიკური და სტატიკური უსაფრთხოების შესახებ სესიები. მიუხედავად ამისა, უარყოფითად უნდა შეფასდეს ის ფაქტი, რომ აღნიშნული თემატიკის სესიები არ არის გათვალისწინებული უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლებისათვის. სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, რომ სასერთიფიკაციო სასწავლო პროგრამებში ასევე განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს ისეთ საკითხებს, როგორიცაა ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა პრევენციული და განმუხტვის ისეთი ტექნიკის საშუალებით, როგორიცაა მოლაპარაკება და მედიაცია.⁶³

სახალხო დამცველი მიესალმება ცალკეული ტრენინგების („სუიციდის პრევენცია, დანაშაულის გაცნობიერება ზრდასრულთათვის“, „პირველადი მომზადების სასწავლო კურსი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოსამსახურეებისათვის“, „არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება, ფსიქოლოგია, არასრულწლოვანთან ურთიერთობის მეთოდოლოგია“, „პოზიტიური აზროვნება“, „მაღალი რისკის პენიტენციური დაწესებულების მართვა“, „საარჩევნო პროცესების ორგანიზება“, „საარჩევნო პროცესების ორგანიზება პენიტენციურ დაწესებულებებში“, „პენიტენციურ დაწესებულებებში ფოტოგადაღების უფლების განხორციელება“, „ზრდასრულების სუიციდის რისკის შეფასების პროტოკოლი“, „თავშესაფრის მაძიებელთან, ლტოლვილებთან, მოქალაქეობის არმქონე

60 საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში 2016 წელს საქართველოში ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ, გვ 83.

61 იქვე, გვ 84.

62 იქვე, გვ 86.

63 იქვე, გვ 87.

და იძულებით გადაადგილებულ პირებთან მუშაობა პენიტენციურ დაწესებულებებში“) ჩატარებას, მიუხედავად ამისა, მნიშვნელოვნად მიაჩნია, რომ ტრენინგის თემატიკაში მაქსიმალურად იყოს შეტანილი ისეთი საკითხები, როგორიცაა პერსონალის უფლებები და მოვალეობები დაკისრებული მოვალეობების შესრულების პროცესში, მათ შორის ნებისმიერი პატიმრის ღირსების პატივისცემა და ზოგიერთი ქმედების აკრძალვა, წამების ან სხვა სასტიკი, არაადამიანური და დამამცირებელი მოპყრობის ან დასჯის აკრძალვა.“⁶⁴

ომბუდსმენი კვლავაც აღნიშნავს, რომ პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა სათანადო ანგარიშვალდებულების არსებობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება პენიტენციურ დაწესებულებებში ადამიანის უფლებების, უსაფრთხოებისა და წესრიგის დაცვის უზრუნველსაყოფად. ამისათვის უნდა არსებობდეს იმგვარი სამართლებრივი რეგულირება, რომელიც შესაძლებელს გახდის შიდა და გარე მონიტორინგის საფუძველზე, წინასწარ განსაზღვრულ ინდიკატორებზე და სხვა მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, პენიტენციური დაწესებულებების ადმინისტრაციისა და თითოეული თანამშრომლის მიერ ფუნქციების შესრულებისა და დაწესებულებაში წესრიგის შენარჩუნების შესაძლებლობის შეფასებას.⁶⁵

2015 წლის საპარლამენტო ანგარიშში სახალხო დამცველმა რეკომენდაციით მიმართა სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრს, შეექმნა იმგვარი სამართლებრივი რეგულირება, რომელიც შესაძლებელს გახდიდა შიდა და გარე მონიტორინგის წინასწარ განსაზღვრული ინდიკატორებისა და სხვა მაჩვენებლებზე დაყრდნობით, როგორც პენიტენციური დაწესებულების ადმინისტრაციის, ასევე თითოეული თანამშრომლის მიერ ფუნქციების შესრულებისა და დაწესებულებაში წესრიგის შენარჩუნების შესაძლებლობის შეფასებას, თუმცა ხსენებული რეკომენდაცია არ შესრულებულა. 2015 წლის საპარლამენტო ანგარიშში სახალხო დამცველმა რეკომენდაციით მიმართა სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრს, სასჯელაღსრულების სისტემის თანამშრომელთა მიერ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად შეემუშავებინა აუცილებელი მკაფიო სამუშაო აღწერილობები, სტანდარტული საოპერაციო პროცედურა და ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელო წესები. 2015 წელს საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს მიერ მზადდებოდა პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა სამუშაო აღწერილობების პროექტები, თუმცა აღნიშნული აღწერილობები 2016 წლისთვის მინისტრს დამტკიცებული არ ჰქონდა. 2016 წელს უცვლელი იყო სახალხო დამცველის პოზიცია იმასთან დაკავშირებით, რომ ამგვარი სახელმძღვანელო დოკუმენტების ერთობლიობის არარსებობისა და თანამშრომელთა არასათანადო კვალიფიკაციის პირობებში, სასჯელაღსრულების სისტემის თანამშრომლებს უჭირდათ სწორი გადაწყვეტილების დროულად მიღება, რაც ზრდიდა ძალის გადამეტებისა და არასათანადო მოპყრობის რისკებს.

2016 წლის ანგარიშში სასჯელაღსრულების მინისტრს მიეცა შემდეგი სახის რეკომენდაციები:

- მიიღოს ყველა ზომა, რათა განხორციელდეს ახალი კადრების მოზიდვის აქტიური პოლიტიკა;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა დაწესებულების პერსონალის ანაზღაურება და სამუშაო პირობები იყოს ხელსაყრელი, მიიღოს ყველა ზომა, რათა დაწესებულების პერსონალი უზრუნველყოფილ იქნეს სათანადო კვებით;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა დაწესებულების პერსონალისათვის უზრუნველყოფილ იქნეს დაწესებულებამდე ტრანსპორტირება;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა დაწესებულებების თანამშრომლებთან მიმდინარეობდეს მუშაობა პროფესიული გადწვისა და სტრესის მართვის საკითხებზე;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა სასწავლო პროგრამების მეთოდოლოგიის ფარგლებში, თითოეული სესიის განსაზღვრისას, მითითებული იყოს ინფორმაცია კონკრეტული თემატიკისა და სესიის დროს გამოსაყენებელი სწავლების ფორმატის შესახებ;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა თითოეული სესია მაქსიმალურად იყოს დაფუძნებული ინტერაქტიული სწავლების მეთოდებზე, მათ შორის, აქტიურად იქნეს გამოყენებული ჯგუფური მუშაობის ფორმატი, პრეზენტაციები და საქმეების ანალიზი;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა სასწავლო პროგრამაში განისაზღვროს გამოცდის სახე და ფორმატი;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა სასწავლო პროგრამები ითვალისწინებდეს სათანადო უკუკავშირის მსმენელების მხრიდან;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა სასწავლო პროგრამები ითვალისწინებდეს უკუკავშირის ტრენინგების მხრიდან;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა სასწავლო პროგრამებში უფრო მეტი დრო დაეთმოს ადამიანის უფლებების სწავლებას;

64 იქვე, გვ 88.

65 იქვე, გვ 88.

- მიიღოს ყველა ზომა, რომ სასწავლო პროგრამებში განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმოს ისეთ საკითხებს, როგორცაა ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა პრევენციული და განმუხტვის ისეთი საშუალებებით, როგორცაა მოლაპარაკება და მედიაცია;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა დაწესებულებების პერსონალისთვის ჩატარდეს ტრენინგები ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, როგორცაა პერსონალის უფლებები და მოვალეობები დაკისრებული მოვალეობების შესრულების პროცესში, წამების ან სხვა სასტიკი, არაადამიანური და დამამცირებელი მოპყრობის ან დასჯის აკრძალვა, დინამიკური უსაფრთხოების კონცეფცია, ძალისა და შემაკავებელი საშუალებების გამოყენება, ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა პრევენციული და განმუხტვის ისეთი ტექნიკის საშუალებით, როგორცაა მოლაპარაკება და მედიაცია, პატიმრის ფსიქო-სოციალური საჭიროებები და ციხის შესაბამისი დინამიკა, ისევე, როგორც სოციალური ზრუნვა და დახმარება, მათ შორის ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების ადრეული დიაგნოსტიკა;
- მიიღოს ყველა ზომა, რათა თითოეული სასწავლო პროგრამისა და ტრენინგის ფარგლებში შემუშავდეს მეთოდოლოგია, რომლითაც განხორციელდება კურსდამთავრებულთა მიერ მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების შემოწმება და შეფასება;
- შეიქმნას იმგვარი სამართლებრივი რეგულირება, რომელიც შესაძლებელს გახდის ორგანოების მიერ შიდა და გარე მონიტორინგის წინასწარ განსაზღვრულ ინდიკატორებსა და სხვა მაჩვენებლებზე დაყრდნობით;
- უზრუნველყოს პენიტენციური სისტემის თანამშრომელთა მიერ ფუნქციების ჯეროვნად შესრულების და ანგარიშვალდებულების უზრუნველსაყოფად აუცილებელი მკაფიო სამუშაო აღწერილობების, სტანდარტული საოპერაციო პროცედურებისა და ინციდენტების მართვის სახელმძღვანელო წესების შემუშავება.⁶⁶

საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიში

2017 წლის ანგარიშში სახალხო დამცველი შედარებით მცირე დოზით ეხება პენიტენციური სისტემის პერსონალის საკითხს და მოიცავს მხოლოდ შემდეგი სახის რეკომენდაციებს:

- პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებულ ექიმებს ჩაუტარდეთ ტრენინგი არასათანადო მოპყრობის სავარაუდო ფაქტების დოკუმენტირების შესახებ და წარმოდგენილ იქნას ინფორმაცია შესაბამისი პროგრესის შესახებ;
- დაწესებულების პერსონალი უზრუნველყოფილ იქნას სამედიცინო დაზღვევით, დაწესებულებამდე ტრანსპორტირებითა და სათანადო კვებით (მეორდება 2016 წლის რეკომენდაცია);
- 2018 წელს გაიზარდოს სოციალური განყოფილების მატერიალურ-ტექნიკური ბაზა და სახალხო დამცველის აპარატს მიენოდოს ინფორმაცია სამუშაო პირობების გაუმჯობესების შესახებ;
- გაიზარდოს შტატიტ განსაზღვრული ექიმების და ექთნების რაოდენობა, გაიზარდოს მონვეული ექიმ-კონსულტანტების ვიზიტების რაოდენობა და წარმოდგენილ იქნას ინფორმაცია შესაბამისი პროგრესის შესახებ;
- 2018 წელს პენიტენციური დაწესებულებების ყველა თანამშრომლისთვის უზრუნველყოფილი იყოს პროფესიული გადამწვის ტრენინგი.⁶⁷

სტატისტიკური ინფორმაცია

2014 წელი

პენიტენციური სისტემის ორგანოებში შტატიტ გათვალისწინებული მოსამსახურეებისა და სამხედრო სავალდებულო სამსახურში მყოფი პირების საერთო რაოდენობა 2014 წლის ბოლოს 4 603 იყო. საერთო ოდენობაში ერთიანდებიან ადმინისტრაციისა (2 786) და სოციალური სამსახურის თანამშრომლები (286). როგორც სტატისტიკური მონაცემებიდან ვხედავთ, თანამშრომელთა უმრავლესობას მამაკაცები წარმოადგენენ. მამაკაც და ქალ თანამშრომლებს შორის საგრძნობი დისბალანსია. 2014 წლისთვის ქალები მამაკაცების რაოდენობის მესამედზე ნაკლები რაოდენობით არიან დასაქმებულნი პენიტენციურ სისტემაში. საინტერესოა როგორია მათი გადანაწილება დაწესებულებების მიხედვით, რადგან საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, მნიშვნელოვანია ქალების საკმარისი რაოდენობა არსებობდეს როგორც ქალთა, ასევე არასრულწლოვანი დაწესებულებებში. რაც შეეხება დასაქმებულთა კლასიფიკაციას პროფესიების მიხედვით, დასაქმებულთა უმრავლესობა იურისტია, რაც შეეხება სხვა

66 იქვე, გვ 89-90.

67 საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში 2017 წელს საქართველოში ადამიანის უფლებათა მდგომარეობის შესახებ, გვ 54.

პროფესიებს, პენიტენციურ სიტემაში დასაქმებულთა შორის არიან ეკონომისტები, პედაგოგები, ინჟინრები, ფსიქოლოგები, ისტორიკოსები, სამედიცინო მუშაკები, ხელოვნებათმცოდნეები, საშუალო/პროფესიული/ტექნიკური განათლებისა და საშუალო განათლების მქონე პირები.

როგორც სტატისტიკა გვაჩვენებს, 2014 წლისთვის თანამშრომელთა უმრავლესობა სისტემაში დასაქმებული იყო 1-დან 5 წლამდე პერიოდის მანძილზე, საკმაოდ დიდია იმ პირთა მაჩვენებელი, რომლებიც მუშაობდნენ 5-10 წლის მანძილზე, ხოლო ყველაზე მცირე რაოდენობა კი დასაქმებული იყო 25 წელზე მეტი ვადით.⁶⁸ ეს მაჩვენებლებიც მიუთითებს, რომ სისტემაში კადრების მიგრაცია საკმაოდ ხშირია და მოსამსახურეთა უმრავლესობა დასაქმებიდან 1-5 წლის განმავლობაში სამსახურს ტოვებს.

2015 წლის სტატისტიკა

პენიტენციურ დეპარტამენტსა და პატიმრობისა და თავისუფლების აღკვეთის სისტემის ორგანოებში მოსამსახურეების რაოდენობა 2015 წლის ბოლოს 2 946 შეადგენდა. აქედან სოციალური სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობა 131, ადმინისტრაციულ თანამშრომელთა რაოდენობა კი - 2815 იყო. უნდა აღინიშნოს, რომ წინა წელთან შედარებით, სოციალური სამსახურის თანამშრომელთა რაოდენობა დრამატულად შემცირდა, მათი ნახევარზე მეტი სისტემაში აღარ იყო დასაქმებული. ეს გარემოება ბადებს კითხვის ნიშნებს, მაშინ როდესაც სოციალური რეაბილიტაცია წარმოადგენდა სისტემის ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს პრიორიტეტს, რატომ მოხდა სოციალური მოსამსახურეთა რაოდენობის მნიშვნელოვნად შემცირება. რაც შეეხება დასაქმებულების პროფესიულ კვალიფიკაციას, წლის ბოლოსთვის სიტემაში მუშაობდა 1831 უმაღლესი განათლების მქონე პირი, 262 საშუალო/ტექნიკური განათლებისა და 722 საშუალო განათლების მქონე პირი.

რაც შეეხება გენდერულ ბალანსს დასაქმებულთა შორის, ამ მხრივ ქალთა რაოდენობა კიდევ უფრო შემცირდა. შემცირდა ასევე დასაქმებულთა საერთო რაოდენობაც (126 თანამშრომლით). სისტემიდან ნასულ თანამშრომელთა უმრავლესობა (69) ქალია.

2016 წლის სტატისტიკა

სამინისტროს სისტემის შტატიანი მოსამსახურეების რაოდენობა 2016 წლის ბოლოს 3 783 შეადგენდა. ხოლო, სამხედრო სავალდებულო სამსახურში მყოფი პირების რაოდენობა 1638-ს. აქედან ადმინისტრაციის წარმომადგენლები შეადგენდნენ 3619-ს, ხოლო სოციალური სამსახურის წარმომადგენლები 164-ს. სისტემაში დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა წინა წელთან შედარებით 837-ით გაიზარდა, აქედან ადმინისტრაციული მოსამსახურეების რაოდენობა გაიზარდა 804-ით, ხოლო სოციალური სამსახურის წარმომადგენელთა რაოდენობა მხოლოდ 33-ით. წინა წელთან შედარებით, მნიშვნელოვნად გაიზარდა სისტემაში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობა.

68 პენიტენციური სისტემის 2014 წლის წლიური ანგარიში, გვ 53 (www.moc.gov.ge).

