



GERMAN FOUNDATION
FOR INTERNATIONAL LEGAL
COOPERATION



Susținerea reformării Sistemului Instituțiilor Penitenciare și a Reformei Penale în Republica Moldova

Managementul penitenciarelor: Manual de instruire în management pentru formatori

II.5.1

18 - 22.10.2010

08 - 12.11.2010

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PRELIMINARE PENTRU UN NOU PLAN DE ACȚIUNE PENTRU SISTEMUL PENITENCIAR DIN MOLDOVA

1. Resurse Umane, Administrație și Buget

1.1 Acțiune: Strategia DRU

1.2 Acțiune: Declarația Standardelor Profesionale ca un instrument de monitorizare

1.3 Acțiune: Fișe de post

1.4 Acțiune: Instruirea personalului penitenciarelor și training-ul „Conducere și Management”

1.5 Acțiune: Serviciul penitenciar general

1.6. Acțiune: Serviciul atelierelor de lucru

1.7 Acțiune: Instruirea de bază

1.8 Acțiune: Dezvoltarea unui program de „Instruire a Formatorilor” pentru penitenciare

1.9 Acțiune: Training „Reintegrarea deținuților”

1.10 Acțiune: Seminare de instruire cu componență mixtă

1.11 Acțiune: Noi provocări pentru Centrul de Instruire

1.12 Acțiune: Instruirea de dezvoltare

1.13 Acțiune: Adoptarea unui management descentralizat

2. Noua infrastructură a penitenciarelor

2.1 Acțiune: Categorișire

2.2 Acțiune: Clasificarea areștașilor sub anchetă penală și a deșinușilor

2.3 Acțiune: Stabilirea și întreșinerea contactelor cu Sistemul de Justiție Penală

2.4 Acțiune: Plan General „Conștruirea / Modernizarea Penitenciarelor”

3. Crearea / dezvoltarea serviciilor deșinușilor

3.1 Acțiune: Introducerea unui plan de mășuri stimulative și privilegii pentru tratament

3.2 Acțiune: Extinderea instalașilor de lucru, atelierelor de lucru și instruirii

3.3 Acțiune: Comisia în problemele „Asistenșei ulterioare”

4. Dezvoltarea unei Strategii de Relașii cu Publicul

4.1 Acțiune: Strategia mass-media – Consolidarea politicii relașilor cu publicul

5. Mecanisme pentru punerea în aplicare a Strategiei IAP

5.1 Acțiune: Aprobarea Strategiei IAP pentru urmășorii 5 ani

5.2 Acțiune: Revizuirea anuală a elementelor Strategiei IAP

5.3 Acțiune: Clarificarea funcșilor de monitorizare și inspecție

6. Strategia IAP: Necesitatea unei „analize de sensibilitate”

6.1 Acțiune: Modificări ale legislașiei cu privire la sistemul penitenciar

A. Mecanisme de evaluare și monitorizare

1. Indicatori verificabili în mod obiectiv

2. Surse de verificare

ANEXE

- **Câteva sugestii de Fișe de Post**
- **Lista de control pentru Inspectoratul Penitenciar**

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI PRELIMINARE PENTRU UN NOU PLAN DE ACȚIUNE PENTRU SISTEMUL PENITENCIAR DIN MOLDOVA

Sistemul penitenciar din MOLDOVA se confruntă cu probleme legate de lipsa capacităților în penitenciare, instalații învechite, un număr limitat de activități de reabilitare, lipsa capacității de gestionare și lipsa resurselor financiare.

Problema de bază identificată pentru componentele proiectului propus este managementul organizațional instituțional în conformitate cu standardele locale și ale UE și cu recomandările Consiliului Europei. Problema supraaglomerării și rata înaltă de încarcerare a arestaților sub anchetă penală este un indicator al slăbiciunii politicii de management din cadrul întregului sistem al justiției penale, în pofida eforturilor puternice spre îmbunătățire.

Pentru a depăși principalele probleme, Guvernul Republicii Moldova trebuie să-și pună scopul să dezvolte și să modernizeze infrastructura penitenciară în sectorul de reabilitare prin îmbunătățirea condițiilor în penitenciare atât pentru personal cât și pentru deținuți, prin asigurarea unei capacități mai mare pentru sistemul educațional-corecțional și prin îmbunătățirea respectării drepturilor omului de către organele de aplicare a legii și instituțiile penitenciare, în conformitate cu standardele și regulile europene, prin implementarea proiectelor ca o temelie pentru schimbarea organizațională.

Trebuie luat în considerare un proiect menit să sporească capacitatea organelor de drept în ceea ce privește tratamentul adecvat al persoanelor arestate și condamnate. Domeniul său de aplicare este consolidarea capacității personalului-cheie din sistemul penitenciar să respecte drepturile omului, în conformitate cu standardele internaționale și europene, inclusiv Regulile penitenciare europene (EPR) și Sancțiunile și Măsurile Comunității Europene (CSM). Obiectivul acestui proiect ar fi actualizarea standardelor funcționării organelor de aplicare a legii și a sistemului judiciar prin crearea unui serviciu penitenciar profesional, productiv și eficient.

Sugerăm spre examinare ulterioară o discuție despre o **Foaie de Parcurs pentru Acțiuni în cadrul Planului de acțiuni spre implementare pentru sistemul penitenciar din Republica Moldova (IAP).**

Următoarele măsuri / acțiuni din Planul sugerat de Acțiuni spre implementare pentru Republica Moldova (IAP) au fost parțial discutate la seminarul din noiembrie 2010, cu oficiali din cadrul Ministerului Justiției, cu experți participanți, în ceea ce privește diverse aspecte ale eficienței lor.

1. Resurse Umane, Administrație și Buget

1.1 Acțiune: Strategia DRU: Un nou modul a strategiei de optimizare a Dezvoltării Resurselor Umane (DRU) trebuie să fie elaborat de către un grup de lucru și să cuprindă aspecte cum ar fi selecția, recrutarea, calificarea, instruirea, clasificarea și promovarea personalului, îmbunătățirea condițiilor de muncă (schimburi, stimulente, beneficii și evaluare), în scopul de a combate rotația înaltă a personalului și de a încuraja procesul de demilitarizare; cultura continuității și stabilității forței de muncă; aspecte de conducere și management; Serviciul special civil (fără uniformă) de personal administrativ, psihologi, asistenți sociali, medici și personal medical etc.; Identitatea Corporativă a sistemului penitenciar al Republicii Moldova ca un organism independent și durabil. Angajarea personalului trebuie să aibă loc în limitele mandatului Departamentului Instituțiilor Penitenciare (DIP), în ceea ce privește examinarea, instruirea, repartizarea etc. Noul modul DRU al Strategiei trebuie să fie aprobat fără a solicita însă mijloace financiare suplimentare. Măsurile DRU trebuie să includă elaborarea fișelor de post cuprinzătoare, evaluarea performanțelor, Raportul anual de Audit al Departamentului. Un Inspectorat¹ va fi însărcinat cu revizuirea obiectivă a termenilor și condițiilor pentru angajați precum și a aspectelor legate de managementul deținuților la efectuarea inspecțiilor.

¹ De competența Inspectoratului va ține revizuirea repartizării și folosirii eficiente a angajaților, însă aceasta este doar un singur element din lucrul acestui organ independent, principala funcție a căruia trebuie să fie luarea deciziilor despre necesitatea efectuării îmbunătățirilor / schimbărilor ale condițiilor pentru deținuți.

1.2 Acțiune: Declarația Standardelor Profesionale ca un instrument de monitorizare

Scopul elaborării și adoptării standardelor este „de a contribui la stimularea îmbunătățiri continue a performanței noastre de care avem nevoie pentru a atinge Viziunea noastră și a furniza calitatea muncii așteptată de la noi”. Deși standardele sunt destul de prescriptive, ele sunt create cu scopul general de a contribui la stimularea îmbunătățiri continue a performanței noastre, necesară pentru a atinge Viziunea și a furniza calitatea funcționării care se așteaptă de la serviciul penitenciar.

Este necesară elaborarea unui set cuprinzător de standarde, pe care personalul Departamentului și „Inspectoratului Penitenciar” urmează să le respecte și respectarea cărora va fi supusă verificării regulate. Principalele caracteristici sunt:

- Standardele sunt clare, concise și realiste, cu indicatori de evaluare a performanței, care sunt realizabili și măsurabili.
- Standardele vor fi în mod normal susținute de o instrucțiune sau directivă mai detaliată.
- Standardele conțin un set cuprinzător de referințe.
- Verificări independente se vor efectua de către un nou Grup de Raportare a Performanței, Comisia de Audit Intern / Evaluare.
- Standardele sunt un document public de informare a personalului, deținuților și a publicului larg despre ceea ce Serviciul intenționează să obțină.

Standardele Serviciului Penitenciar European sunt menite să asigure faptul că întregul personal al serviciului penitenciar respectă politicile și procedurile convenite, garantând astfel respectarea consecventă a standardelor în cadrul întregului serviciu.

Standard înseamnă un standard minim de funcționare, autorizat și aprobat de către conducerea Departamentului Instituțiilor Penitenciare, obligatoriu spre realizare la toate penitenciarele.

Consultările cu privire la conținutul fiecărui standard trebuie să continue pe tot parcursul procesului de elaborare.

1.3 Acțiune: Fișe de Post pentru personalul penitenciarelor: Fișele de post trebuie elaborate pentru întregul personal. (A se vedea **ANEXA**: Fișe de post pentru ofițeri penitenciari, psihologi și directori de penitenciare întru încurajarea administrației). Fișele de post sunt un fundament substanțial pentru evaluare standardizată.

Fișele de post sunt o bază fundamentală pentru a permite evaluarea standardizată. Sistemul propus de „Evaluare a performanțelor pentru penitenciare” (PSE) este un element important al măsurilor. Este necesar de a elabora niște indicatori de performanță care sunt realizabili și măsurabili, iar Standardele trebuie susținute de instrucțiuni sau manuale mai detaliate care conțin un set cuprinzător de referințe. Trebuie creat un nou mecanism de verificare a performanței: structura și funcționarea acestui organism trebuie stabilite în discuții cu consultanții care posedă experiență în astfel de structuri.

1.4 Acțiune: Training de conducere pentru management al sistemului penitenciar

Nevoi de instruire ale Directorilor Penitenciarelor

1. Nu există nici un plan de instruire pentru directorii penitenciarelor (Instruire multilaterală)
2. Crearea unui centru de instruire și evaluare, specializat în instruirea și clasificarea lucrului încredințat personalului pentru o anumită perioadă de timp
3. Instruirea personalului care se ocupă de probleme administrative (probleme de transport, management, tratament și securitate)
4. Restructurarea clădirilor și proiectarea noilor construcții
5. Instruirea cu privire la implicare în chestiunile legate de clădiri și construcții
6. Instruirea privind clasificarea și evaluarea riscurilor (normal, periculos, foarte periculos)
7. Stabilitatea locurilor de muncă la penitenciare
8. Participarea la procesul decizional legislativ
9. Instruirea privind managementul de proiect și proiecte-pilot

10. Standardele drepturilor omului și Regulile penitenciare europene
11. Standardele de management penitenciar modern (strategice și operaționale)
12. Echilibru dintre pedeapsă și reabilitare
13. Aspecte de reabilitare ale privațiunii de libertate (scop principal: pregătirea pentru liberare)
14. Managementul personalului, managementul resurselor umane
15. Management de proiect, mai ales pentru ofițerii de cel mai înalt rang de la penitenciarul-pilot
16. Pregătire în echipa pentru echipa de conducere a penitenciarelor-pilot

Exemplu pentru un curs de conducere

Privire de ansamblu asupra programului și organizării cursului

Introducere – Așteptările participanților și organizatorilor de cursuri

- Standardele penitenciarelor moderne, democratice: Echilibru dintre pedeapsă și reabilitare
- Drepturile omului și Standardele penitenciarelor (Regulile penitenciare europene)
- Cooperare între sectoare: Cooperarea penitenciarelor cu sistemul judiciar și poliția
- Cooperare între sectoare: Cooperarea penitenciarelor cu organele de ocrotire a sănătății, serviciile de reabilitare și ONG-uri
- Reflectarea lecțiilor învățate în Săptămâna 1 – Transfer: cum se aplică lecțiile învățate în contextul penitenciarelor
- Stiluri de management și conducere: Accent pe autoadministrare și management al personalității
- Stiluri de conducere și tehnici de management: puncte puternice și slabe
- Management strategic în penitenciare: Management de proiect (bazele)

- Metodele viziunilor și obiectivelor în acțiune concretă (proiecte-pilot la penitenciare)
- Managementul Resurselor Umane (bazele)
- Cum se promovează, încurajează și utilizează resursele personalului: Cultura Organizațională
- Contribuția bunii culturi organizaționale la eficiența penitenciarelor
- Probleme speciale în managementul deținuților de sex feminin
- Tehnici de comunicare și negociere (bazele)
- Comunicare: Adunări și prezentări
- Managementul penitenciarului modern: managementul financiar la penitenciar (bazele)
- Managementul penitenciarului modern: Managementul resurselor umane la penitenciar în practică
- Recapitularea cursului: Planificarea acțiunilor
- Reacția inversă de la participanți și lectori
- Certificarea participării

1.5 Acțiune: Serviciul penitenciar general

Angajații în uniformă („gardieni” / sergenți / ofițeri penitenciari) trebuie să activeze nu numai în domeniul protecției ordinii și securității. Ei mai degrabă trebuie instruiți și pentru cooperare în ceea ce privește tratamentul la închisori și, respectiv, să lucreze ca asistenți, în blocurile de locuit, în măsurile educaționale și în activitățile de timp liber (artizanat, sport, grupuri de discuții și altele). Actualele Planuri de Instruire de Bază trebuie aduse în conformitate cu politica europeană în problemele reabilitării și securității.

1.6. Acțiune: Serviciul atelierelor de lucru

În Moldova ofițerii penitenciari trebuie angajați în serviciul atelierelor de lucru în esență după promovarea examenului într-o meserie sau a unui examen profesional similar, cu competența de a instrui la locul de muncă.

Gestionarea instalațiilor de lucru la instituții, monitorizarea lucrărilor tehnice și educația deținuților în atelierelor de lucru și de instruire țin de sarcinile lor.

1.7 Acțiune: Instruirea de bază

Sarcina Centrului de Instruire va fi de a oferi cazare persoanelor care trec instruire și de a instrui acești angajați de rang inferior în meseriile serviciului penitenciar general, serviciului atelierelor de lucru și serviciului de administrație de nivel mediu.

Perioada de instruire în Europa, de obicei, durează aproximativ 20 de luni pentru serviciul penitenciar general și serviciul atelierelor de lucru și 2 ani pentru serviciul de administrație de nivel mediu; instruirea cuprinde studii practice și teoretice.

Instruirea teoretică în serviciul de administrație de nivel superior în Europa se efectuează la Școlile profesionale specializate ale angajaților pe lângă Administrația justiției, în domeniul serviciului penitenciar. Instruirea practică are loc în diferite închisori.

1.8 Acțiune: Dezvoltarea capacității de instruire a Serviciului penitenciar moldovenesc: elaborarea unui program de „Instruire a Formatorilor” pentru penitenciare: Instruirea în management multi-proiect pentru formatori în problemele penitenciarelor în scopul de a pune în aplicare Regulile europene și practicile îmbunătățite în sistemul penitenciar pentru transferul ulterior de cunoștințe și aptitudini.

1.9 Acțiune: Training „Reintegrarea deținuților” Elaborarea unei abordări multi-organizaționale în scopul de a îmbunătăți procedurile pentru a atinge restabilirea deținuților în societate. Aceste eforturi trebuie să se bazeze pe un parteneriat între

serviciile sociale din penitenciare și agențiile din comunitate, menit să construiască o punte de reintegrare, de la detențiune spre liberare. Regulile Penitenciare Europene în redacția anului 2006 reprezintă un pas înainte și urmăresc scopul de a îmbunătăți managementul penitenciarelor și de a crea sisteme penitenciare mai umane. Noile reguli țin cont de ultimele evoluții în materie penală, și anume standardele stabilite de Comitetul pentru prevenirea torturii (CPT) și dreptul de precedent al Curții Europene a Drepturilor Omului.

Unele principii directoare și standarde ale Consiliului Europei pot ilustra că:

- Privațiunea de libertate trebuie utilizată ca ultimul remediu pentru cei mai periculoși și persistenți delincvenți
- Pregătirea pentru liberare începe din prima zi de detențiune pentru toate tipurile de deținuți; iar viața în penitenciar reflectă cât mai mult posibil viața din societatea liberă („normalizare”)
- Reabilitarea, re-socializarea, dezvoltarea aptitudinilor și valorilor personale formează o parte integrantă a tuturor activităților de regim
- Trebuie încurajată cooperarea cu serviciile sociale din exterior și, pe măsura posibilităților, implicarea societății civile în viața penitenciarului
- Reducerea perioadelor lungi de așteptare a apariției la judecată și a duratei sentințelor.

În conformitate cu Principiul 6 din Regulile penitenciare europene (EPR), **„Detențiunea trebuie să fie gestionată întotdeauna astfel încât să faciliteze reintegrarea persoanelor private de libertate în societatea liberă”**. Punerea în practică a acestui principiu necesită o serie de măsuri. Acest principiu este punctul focal al modelului european bazat pe structurile organizaționale civile ale problemelor penitenciarelor.

1.10 Acțiune: Seminare de instruire cu componență mixtă pentru personalul penitenciarelor din sectoarele psihologic, medical, transfer și de securitate, atelierele de instruire profesională la penitenciare, în special în ceea ce privește personalul recent angajat (asistenți sociali, psihologi, învățători etc.).

Principiile generale ale Regulilor penitenciare europene (EPR) trebuie să devină o parte esențială a Strategiei de instruire în Republica Moldova:

- Planificarea sentinței ca o abordare sistematică, implicând evaluarea riscului și nevoilor fiecărui deținut la:
 - Alocarea inițială a deținutului
 - Tranziție progresivă de la condiții mai restrictive la cele mai puțin restrictive
 - Participare la muncă, educație, activități de instruire (implicarea deținuților, ocuparea lor)
 - Intervenții și participare la programe speciale
 - Condiții și măsuri de supraveghere
 - Pregătirea pentru liberare implică legăturile de familie
- Planificarea sentinței: Sistem de clasificare și atribuire individuală a condamnaților, efectuate de personal calificat la un centru de evaluare. Planurile respective includ: muncă; educație; alte activități; pregătirea pentru liberare (103.4 ERP); lucru social, asistența medicală și psihologică de asemenea pot fi incluse în regimurile deținuților condamnați (103.5 ERP).
- Alocare și cazare:
 - Locurile de cazare vor fi folosite de mai mulți deținuți numai cu condiția că ele sunt potrivite pentru acest scop și trebuie să fie ocupate de deținuții care sunt capabili să se asocieze unii cu alții.
 - Separarea arestaților sub anchetă penală de la deținuții condamnați; separarea pe timp de noapte, muncă împreună în cadrul activităților organizate în timpul zilei
 - În condițiile mecanismelor de securitate cât mai puțin restrictive, compatibile cu riscul lor de evadare sau automutilare sau de dăunare altor persoane.
- Măsuri înainte de liberare

- Permite tranziția de la viața în penitenciar la o viață nondelinventă în comunitate, cu respectarea legilor;
- Se vor lua măsuri pentru a asigura o întoarcere treptată la viața în societate liberă;
- Pregătirea înainte de liberare se va combina cu asistență socială eficientă;
- Planificarea programelor de asistență ulterioară.

1.11 Acțiune: Centrul de Instruire trebuie să promoveze o cultură de schimbare în mentalitatea angajaților ca un centru de instruire pentru noul serviciu civil special.

Sarcina Secției Centrului de Instruire a Departamentului va fi de a oferi programe rezidențiale de instruire pentru persoanele recent angajate în sistemul penitenciar, serviciul atelierelor de muncă și serviciul de administrație de nivel mediu. Centrul se va orienta la practicile de instruire din Europa, care conțin studii practice și teoretice. Un instrument potrivit pentru prima etapă ar putea fi analiza nevoilor de instruire.

1.12 Acțiune: Instruirea de dezvoltare

După instruirea de bază în toate disciplinele, pe măsura necesităților se va acorda perfecționare profesională – fie la locul de muncă, fie la colegii, fie la Sediul central – pentru a dezvolta abilitățile de management, sau când angajații asumă roluri noi.

Modalitățile de perfecționare profesională constă în cursuri de bază și avansate pentru personalul penitenciar general, modalitățile de supraveghere pentru angajați, cursuri speciale pentru personalul care lucrează în blocurile de locuințe, instruire în discuții, obligații executive, probleme de învățământ în zona de lucru, cursuri pentru angajații închisorilor de arest preventiv, pentru angajații în terapia socială și pentru tratament, cursuri speciale în tratamentul deținuților dependenți de droguri și pentru personalul care lucrează cu deținuți periculoși și problematici, cursuri de auto-apărare, sport și altele. Pentru angajații serviciului atelierelor de muncă se organizează cursuri tehnice.

1.13 Acțiune: Adoptarea unui management descentralizat cu atribuirea sarcinilor și responsabilităților penitenciarelor va accentua poziția directorului penitenciarului ca factorului local de decizie. Personalul penitenciar va fi repartizat la un anumit penitenciar pe toată durata carierei lor profesionale, în scopul de a produce și dezvolta mai mult profesionalism, abilități personale, nivel de educație, competențe sociale etc. și de a oferi condiții atractive. Penitenciarele vor avea responsabilitatea să-și elaboreze propriile planuri, activități de implementare și control ulterior și să supravegheze cheltuirea resurselor financiare. Bugetele independente pentru penitenciare pot spori venitul financiar care rămâne la dispoziția penitenciarului.

2. Noua infrastructură a penitenciarelor

2.1 Acțiune: Categorișire: Unitățile penitenciare trebuie clasificate în diferite tipuri în funcție de natura deținuților, sentințele lor, nivelul de criminalitate, tipul de pază și serviciile de reabilitare oferite lor, având în vedere oportunitățile disponibile la fiecare unitate penitenciară și actuala fluctuație înaltă a deținuților: instituții pentru arestații preventiv sub anchetă penală; penitenciare de tip închis pentru bărbați și speciale pentru femei, penitenciare pentru consumatori de droguri, cu tratament medical și penitenciare de tip deschis, axate pe reabilitare. O nouă infrastructură a sistemului penitenciar cu mai puține instituții, inclusiv unități atașate, în special unități deschise, va permite un program flexibil de cazare și tratament cu regimuri diferite, bazate pe o clasificare individualizată a deținuților.

Categorișirea penitenciarelor în instituții închise și cele deschise este în deplină concordanță cu politica de alocare, prin care deținuții mai puțin periculoși și inofensivi trebuie separați după clasificare de cei periculoși și plasați într-un regim și un mediu mai puțin restrictiv.

În vederea stabilirii unui „sistem progresiv” pentru tratamentul deținuților în funcție de comportamentul și nevoile lor individuale trebuie puse în aplicare sistemele de management. Acest sistem trebuie să cuprindă diferite recompense și tratament preferențial în cazul în care deținutul se comportă bine, este diligent.

Categorisirea căuta să realizeze un „sistem progresiv” prin acordarea oportunităților adecvate cum ar fi cazarea într-un regim mai puțin restrictiv, recompense suplimentare pentru muncă grea și asiduă, contacte mai apropiate sau mai frecvente cu familia și rudele, mai multe apeluri telefonice, mai multă recreare (sport, artă), munca dincolo de blocul de celulele și pereții penitenciarului, etc.

2.2 Acțiune: Clasificarea arestaților sub anchetă penală și a deținuților: La penitenciare trebuie implementat un sistem îmbunătățit de evidență și instrucțiuni de utilizare a acestuia; un astfel de sistem necesită o bancă de date care include atât pentru cei arestați sub anchetă penală cât și pentru cei condamnați: numere și codul de securitate ale deținuților, informații de securitate, date cu caracter personal, detalii referitoare la judecată și dosar, profesia deținutului, lucrul la penitenciar, abuzul de droguri, tulburări mintale sau psihiatrice, fișiere de corespondență, și evaluările riscurilor și nevoilor.

Sistemul vechi cu cele trei regimuri (în conformitate cu Art. 327 din Codul Penal (început, normal, liberare) trebuie eliminat. Cele trei faze ale încarcerării sunt niște obstacole pentru o clasificare individualizată și nu oferă suficiente posibilități pentru o planificare corespunzătoare a sentinței. Planuri individuale de executare (evaluare a riscului, diagnostic și planificare).

2.3 Acțiune: Stabilirea și întreținerea contactelor cu Sistemul de Justiție Penală

Stabilirea contactelor cu instanțele de judecată și procurorii după transferul Serviciului de Probațiune la DIP va fi o noua provocare pentru DIP.

Reducerea numărului arestaților sub anchetă penală, îmbunătățirea condițiilor în care aceștia sunt deținuți și acordarea lor accesului la consiliere juridică și acordarea oportunităților de a se pregăti pentru procesul lor sunt prioritățile care vor implementa îmbunătățirea respectării drepturilor omului în sistemul penal și, sub rezerva gestionării corespunzătoare, vor diminua costurile.

- Persoanele arestate sub anchetă penală păstrează statutul oamenilor încă necondamnați. Astfel de persoane trebuie ținute separat de deținuții condamnați. Instrumentele internaționale în domeniul drepturilor omului

subliniază necesitatea pentru toate procesele care afectează persoanele arestate sub anchetă penală să fie modelate în cadrul prezumției de nevinovăție. Cu toate acestea, arestaților li se permite să lucreze și să participe la activitățile propuse, cu acordul lor, dacă le place. Timpul petrecut în unitățile de arest preventiv trebuie utilizat pentru a pregăti și liberarea, și încarcerarea. Astfel, fluxul de date cu caracter personal, de informații între familia, instanța, organizațiile exterioare, etc. este o sarcină importantă pentru serviciile sociale ale penitenciarului.

- Modificări ale procedurii sunt necesare pentru a accelera procesele, iar impunerea unor limite de timp privind arestul preventiv, dezvoltarea serviciilor juridice cu costuri reduse în cooperare cu societatea civilă, controlul legalității statutului de detențiune a deținuților și îmbunătățiri în condițiile de viață ale arestaților sub anchetă penală sunt aspecte importante ale reformelor, legate de profit și cheltuieli.

Mai concret, următoarele aspecte trebuie luate în considerare:

- Mai multă comunicare și cooperare între toate organele judiciare, instanțele de judecată și procuraturile și sistemul penitenciar.
- Competența de evaluare și repartizare a deținuților trebuie transferată de la instanțele judecătorești către penitenciare.
- Eforturi de realizare a conceptului de simplificare a procedurilor și a sistemului de sancțiuni. Utilizarea încarcerării (pe termen scurt) nu trebuie să devină un punct focal de îngrijorare, în ciuda opiniei publice. Un procuror trebuie să îndeplinească rolul un portar la sistemul justiției penale, determinând cine trebuie acuzat de crime, sau cine trebuie scutit de urmărire penală. Un procuror trebuie să aibă dreptul de a sorta cazurile pentru a-i detecta pe cei care au comis infracțiuni pentru prima dată sau infracțiuni minore care nu prezintă un pericol evident pentru securitatea publică.
- Reducerea numărului arestaților sub anchetă penală, îmbunătățirea condițiilor în care aceștia sunt deținuți și asigurarea accesului lor la consiliere juridică și oportunitățile de a se pregăti pentru proces sunt

prioritățile care vor realiza îmbunătățirea respectării drepturilor omului în sistemului penal al Republicii Moldova.

- Procurorul trebuie să fie obțină rolul unui punctul de îndreptare și clarificare pentru sistemul de justiție penală. În multe state europene, în faza anterioară procesului „ofițerii de asistență judecătorească” ai Serviciilor Justiției Sociale (Servicii Sociale Speciale ale Administrației Justiției) în cadrul sistemului penal pregătesc rapoarte de anchetă socială pentru procuror (date personale, legăturile familiale), cu scopul de a determina sancțiunea corespunzătoare și de a evita detențiunea preventivă prin asistență rezidențială sau medierea victimă-delinvent, pregătind un prognostic (suspendarea pedepsei în cadrul probațiunii sau pedeapsă privativă de libertate) etc. Ca alternativă, acest lucru ar putea deveni o parte din rolul Serviciului de Probațiune care acționează ca un agent al DIP.
- Scopul va fi de a înființa noi reglementări cu privire la alternative într-o cooperare strânsă cu toate părțile interesate. Personalul Ministerului Justiției trebuie să viziteze penitenciarele lunar, pentru a verifica fluxul de lucru și de a urgenta prezentarea informațiilor către judecătorii despre accelerarea procedurii anterioare procesului în anumite cazuri. Acest lucru va fi un efect important de învățare „prin propria experiență”.
- La dispoziția publicului trebuie puse informații mai echilibrate cu privire la funcțiile și eficacitatea diferitelor forme de pedeapsă, privind eficacitatea relativă a măsurilor neprivative de libertate și a celor privative de libertate, precum și despre condițiile reale la penitenciare și eficiența acestora.
- Scopul eliberării condiționate va fi acordarea asistenței deținuților în tranziția de la viața în penitenciar la o viață cu respectarea legilor în comunitate, prin impunerea condițiilor de după-liberare și supravegherea care să contribuie la securitatea publică și reducerea criminalității în comunitate. Asistența delincvenților plasați sub supravegherea de probațiune și supravegherea acestora trebuie pregătite într-o acțiune comună a penitenciarelor și a Serviciului de Probațiune.

2.4 Acțiune: Plan General „Construirea penitenciarelor noi / Modernizarea penitenciarelor existente” Elaborarea unui Plan General pe problemele de reconstrucție din Moldova, inclusiv crearea Centrelor de Detențiune Preventivă pe lângă Judecătoria; întreținerea și modernizarea clădirilor penitenciarelor existente, și împărțirea sălilor mari existente în încăperi de capacitate mica pentru utilizare mai versatilă, îmbunătățirea controlului și acordarea atenției criteriilor de clasificare.

3. Crearea / dezvoltarea serviciilor deținuților

3.1 Acțiune: Introducerea unui plan de măsuri stimulative și privilegii pentru tratamentul deținuților în funcție de comportamentul lor individual. Sistemul este independent de clasificarea de securitate, care se bazează pe evaluarea riscurilor, întrucât acest sistem recompensează comportamentul corespunzător, indiferent de statutul deținutului din punctul de vedere al securității; aceasta urmărește „sistemul progresiv” de motivare a deținuților prin oferirea posibilităților adecvate, cum ar fi recompense suplimentare pentru munca grea și asiduă; contacte mai apropiate cu familia și rudele, mai multe apeluri telefonice, mai multă recreație (sport, artă), munca dincolo de blocul de celule și/sau pereții penitenciarului etc.

Sistemul actual se bazează pe un stil de îngăduință ca un sistem cvasi-liberal. Deținuții care doresc să se implice în activități pot participa. Deținuți care refuză să lucreze își pot petrece timpul lor cum le place și nu sunt sancționați. Toată lumea se bucură de privilegii. Este necesar un principiu de bază că toți deținuții trebuie să participe în mod obligatoriu la activitățile organizate, cum ar fi munca, educația școlară, instruirea profesională, sport, etc. Respectarea nesatisfăcătoare trebuie sancționată disciplinar. Politica trebuie să fie astfel încât deținuții să poată fi separați în regim de izolare sau în unități foarte restrictive. Liderii interlopi trebuie izolați, influența „șefilor” sau „hoților în lege” trebuie redusă. Întregul sistem trebuie să se emancipeze de la informatori și structuri de subcultură printr-o rețea puternică de controale diverse. Cu toate acestea, este necesară o schimbare în ceea ce privește reglementarea „cu privire la declararea deținutului drept un violator de regim”. Deținuții care au comis abateri disciplinare în detențiunea lor anterioară trebuie să

aibă șansa unui nou început. Pana acum nu se permit excepții odată cu declararea lor drept „violatori de regim”.

3.2 Acțiune: Extinderea instalațiilor de lucru, atelierelor de lucru și a centrelor de instruire, pentru a satisface cerințele pieței locale sau regionale, căutarea proiectelor productive și lucrul în „Parteneriat Public-Privat” pentru promovarea investițiilor și resurselor financiare în beneficiul sistemului penitenciar și al deținuților. Lărgirea la maximum a rețelei de ateliere de lucru productive. O posibilitate ar fi elaborarea, în cooperare cu Direcția relații cu publicul și mass-media, Departamentul Instituției Penitenciare, unei strategii de marketing de stil nou în scopul de a informa întreprinderile din comunități despre oportunitățile de cooperare oferite de atelierele de lucru. O politică de publicitate profesională și utilizarea paginii web și a practicii vânzării prin internet ar putea spori atractivitatea instalațiilor de muncă penitenciare.

Din comparația CC-4 și 10 CC rezultă că „întreprinderile de stat” nu sunt necesare. Avem nevoie de întreprinderi proprii ale penitenciarelor ca o șansă de a promova perspectivele economice și a spori veniturile, de exemplu, prin prestarea propriilor servicii, ceea ce se face cu mare succes la CC-10. Directorii penitenciarelor sunt pe deplin responsabili pentru crearea noilor locuri de muncă.

3.3 Acțiune: Comisia în problemele „Asistenței ulterioare”: Departamentul trebuie să înființeze o rețea de susținere din agenții și actori sociali, cum ar fi ministerele.

Sarcinile Comisiei vor fi, de exemplu:

- organizarea asistenței medicale complexe
- majorarea numărului de paturi private ale deținuților la spitale
- extinderea secției judiciare la centrul psihiatric
- crearea unui sistem convenit pentru asistența ulterioară deținuților adecvați.

4. Dezvoltarea unei Strategii de Relații cu Publicul

4.1 Acțiune: Strategia mass-media – Consolidarea politicii relațiilor cu publicul

Ministerul Justiției trebuie să-și asume rolul de promotor al conștientizării naționale cu privire la importanța rolului sistemului penitenciar în dezvoltarea societății, și la activarea rolului cetățenilor. Ministrul trebuie să promoveze lucrările întreprinse pentru a presta, în numele societății, atât sancțiunile neprivative de libertate și cât și cele privative de libertate, și de a convinge opinia publică cu privire la principiile de reabilitare, corecție și asistență ulterioară acordată deținuților. Este necesar de a pune la dispoziția publicului informații precise și echilibrate cu privire la funcțiile pedepsei, eficacitatea relativă a măsurilor neprivative de libertate și a celor privative de libertate, și informații despre penitenciare. Legislatorii, sistemul judiciar, ONG-urile și publicul larg trebuie să înțeleagă ce înseamnă alternativele privațiunii de libertate.

5. Mecanisme pentru punerea în aplicare a Strategiei IAP

5.1 Acțiune: Aprobarea Strategiei IAP de către Ministerul Justiției pentru următorii 5 ani. Ministru adjunct responsabil trebuie să răspundă pentru afacerile de management al delincvenților: (a) supravegherea deținuților condamnați și (b) punerea în aplicare a sancțiunilor alternative neprivative de libertate și funcționarea sistemului de probațiune. Ministrul adjunct trebuie să fie persoana-cheie responsabilă pentru coordonarea procesului de implementare a Strategiei IAP. Fără o astfel de funcție de dirijare nu poate fi garantat procesul de implementare practică și aplicabilă a Strategiei IAP.

5.2 Acțiune: Revizuirea anuală a elementelor Strategiei IAP și a gradului de implementare (stadiilor) care au fost realizate: la necesitate, se va modifica Planul de implementare / Planul de afaceri. Acest proces de gestionare va ține de competența Ministrului Adjunct, care trebuie să fie responsabil pentru rezultatele.

5.3 Acțiune: Clarificarea funcțiilor de monitorizare și inspecție

Este necesară clarificarea aspectelor importante de responsabilitate la nivel ministerial și administrativ, în scopul de a crea o organizație coerentă care funcționează eficient.

La etapa actuală sunt implicate trei diferite instituții:

1. Procuratura: în conformitate cu alineatele 13-16 din Legea cu privire la Procuratură (PPS) din Moldova, adoptată la 25 decembrie 2008, dispozițiile se referă la împuternicirea de a exercita controlul asupra respectării legislației în procesul de executare a hotărârilor judecătorești în dosarele penale și de a exercita controlul asupra respectării legilor în locurile de detenție.

2. Inspectoratul Penitenciar: potrivit Art. 175 din Legea cu privire la Serviciul Penitenciar, adoptată la 24 decembrie 2004, Inspectoratul de asemenea trebuie să supravegheze activitățile organului central al serviciului penitenciar, inclusiv ale organelor raionale și ale unității cu destinație specială a serviciului penitenciar, precum și activitățile instituțiilor penitenciare.

Recomandăm să fie redusă autoritatea și influența Procuraturii asupra serviciului penitenciar, iar autoritatea și influența Ministerului Justiției / DIP, prin urmare, să crească. Rolul procurorului trebuie limitat la procesul de urmărire penală în instanța de judecată, și separat de afacerile penitenciare. El ne amintește de vechiul sistem de Procuratură din perioada sovietică. Rolul Procuraturii de Monitorizare / Inspecție trebuie anulat.

Consiliul Europei a recomandat întotdeauna ca această funcție să fie încredințată unui inspector independent. În cazul în care se va introduce o separare în cadrul Procuraturii dintre secția responsabilă pentru investigarea crimelor și urmărire în justiție și secția responsabilă pentru supravegherea executării pedepselor (departament penitenciar), aceasta va fi un pas înainte, dar nu suficient pentru a asigura pe deplin respectarea recomandărilor Consiliului Europei.

6. Strategia IAP: Necesitatea unei „analize de sensibilitate”

IAP-ul propus urmează principiul de „învățare prin propria experiență”. Implementarea Strategiei IAP necesită o „analiză de sensibilitate”, care poate fi realizată ca o parte a proiectului de Reformă a Justiției Penale.

Rezultatele financiare ale Strategiei IAP pentru Ministerul Justiției nu pot fi proiectate în cifre monetare la etapa actuală. Avantajele intangibile decurg din cerințele legale și standardele internaționale. Scopul serviciilor penitenciare din Moldova trebuie să fie implementarea schimbărilor pentru a crea o nouă filozofie și cultură penitenciară, consolidarea resurselor umane și a politicilor de management, introducerea unor programe de schimbare a comportamentului și îmbunătățirea prestării serviciilor care afectează securitatea și drepturile omului.

6.1 Acțiuni: Modificări ale legislației cu privire la sistemul penitenciar

Toate codurile legale (Codul Penal; Codul de executare a sancțiunilor de drept penal, Statutul executării pedepsei de către condamnați și Legea cu privire la sistemul penitenciar, etc.) trebuie modificate ținând cont de necesitățile și lacunele susmenționate. Avem nevoie de un cadru legislativ coerent. Unele părți din Codul Penal aparțin Legii cu privire la sistemul penitenciar. Discuția despre sedes materiae este una foarte importantă. Trebuie format un Comitet special / Grup Strategic de „Reformă juridică” sub supravegherea Ministrului Adjunct în scopul de a prezenta un raport cu privire la nevoile și oportunitățile, cu propuneri de modificare a legilor și implementare. Acest comitet trebuie compus din reprezentanți ai Ministerului Justiției și ai sistemului penitenciar. Sarcina Comitetului va fi să soluționeze următoarele întrebări:

(1) Ce fel de schimbări sunt adecvate pentru Republica Moldova?

(2) Care reglementări revin cărei legi (Codul Penal, Codul de procedură penală și Legea privind executarea pedepselor, Legea cu privire la sistemul penitenciar, etc.)?

(4) Cum poate fi îmbunătățită cooperarea între instituțiile penitenciare, procuratura și instanțele judecătorești pentru a asigura derularea rapidă a proceselor

și pentru a reduce întârzierile detenției înainte de proces (prin reuniuni periodice ale comisiilor de gestionare a volumului de lucru, compuse din reprezentanții Sistemului penitenciar și toți agenții de justiție penală la nivel raional, regional și național; axare pe cazurile grupurilor vulnerabile, etc.)?

(5) Cum poate Serviciul de Probațiune fi complet integrat cu obiectivele sistemului penitenciar?

Obiectivele principale ale reformei penitenciare în acest context includ: revizuirea cadrului juridic, consolidarea punerii în aplicare a legilor, reducerea fluxului de încarcerare, stabilirea condițiilor decente de detenție, reforma educației și reintegrarea socială a deținuților. În sectorul penal este necesar un cadru juridic complet integrat.

Trebuie să existe o limită de timp stabilită pentru deciziile care urmează să fie făcute cu privire la procesele și aprobate de către Ministrul Adjunct responsabil: în alineatele anterioare ale prezentului raport se face referire la stabilirea unei proceduri corespunzătoare sincronizate.

A. Mecanisme de evaluare și monitorizare

În cadrul discuțiilor s-a accentuat că trebuie dezvoltate instrumente și măsuri de raportare / audit pentru proiecte / acțiuni pilot în scopul realizării noii Strategii IAP.

1. Indicatori verificabili în mod obiectiv:

- Este posibilă o standardizare a practicii de schimb de experiență, comparație și monitorizare în conformitate cu fișele de post elaborate precum și Metodologia Standardelor Profesionale inclusiv listele de control
- Componentele bugetului anual al Departamentului, elaborarea lor financiară și îndeplinirea, comparativ cu anii precedenți
- Directive referitoare la puterea de decizie în ceea ce privește bugetul mijloacelor financiare
- Directive pentru procedura de planificare a bugetului anual

- Cheltuieli comparative pentru personal și infrastructură, întreținere, comunale, etc.

- Costul unei zile de deținuție, costurile pentru mâncare și cazare

- Cheltuieli de personal (salarii, stimulente / beneficii)

2. Surse de verificare

- Rapoarte anuale de audit și evaluare a Strategiei IAP în derulare de către Ministerul Justiției, Rapoartele comisiilor separate privind punerea în aplicare a măsurilor

- Rapoarte anuale legislative: modificările și completările Codului Penal, Codului de procedură penală și ale Legii de executare a pedepselor, etc.

- Rapoarte de analiză cost-beneficiu care urmează să fie făcute pentru posturile financiare extraordinare

- Planuri și orare de instruire adoptate;

- Rapoartele de evaluare de către Ministerul Justiției, cu trecerea în revistă a noii Strategii de gestionare DRU

- Rapoarte prezentate de către Ministerul Justiției Comisiei Juridice a Parlamentului

- Analize cantitative și evaluarea calitativă a programelor de instruire pentru angajați și deținuți

- Interviuri calitative cu utilizatorii tuturor filialelor; chestionare, autoaprecierea și autoevaluarea personalului implicat

- Sondaje de opinie publică

- Evaluarea Centrului de Instruire: rapoarte de cercetare și monitorizare, întocmite de către organizații independente specializate naționale și internaționale

- Anuarul Statistic al sistemului penitenciar: se va analiza sistemul de gestionare a unui penitenciar și se va elabora un nou concept de gestionare ca un model pentru alte state din regiune

- Planuri, rapoarte și analize ale activităților de cercetare științifică și conferințe;
Comentarii regulate ale Delegației UE cu privire la acțiunile de cooperare tehnică
- Rezultatele rapoartelor de inspecție și implementare ale Departamentului
- Încheieri ale CPT, Ombudsmanului (Avocatului parlamentar) și ONG-urilor:
rapoartele CPT, rapoarte anuale ale Societății Internaționale a Drepturilor Omului,
Avocatului parlamentar etc.

ANEXĂ: Câteva exemple din țările europene

FIȘA DE POST Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare MJ

Titlul și numele actualului titular al postului

Adresa de serviciu

Nr. postului

Valoare nr. postului

Nr. telefon de serviciu

POST

1.1. DENUMIREA

Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare MJ

1.2. UNITATE ORGANIZAȚIONALĂ

ZONA

SECȚIA

DIVIZIUNEA

Departamentul Serviciului Penitenciar

DENUMIREA FUNCȚIEI

Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare MJ

REPREZENTARI

3.1. PE CINE Î-L REPREZINTĂ TITULARUL POSTULUI

3.2. LIMITELE ÎMPUTERNICIRILOR DE REPREZENTARE

3.3. CINE Î-L REPREZINTĂ PE TITULARUL POSTULUI

Care posturi în raport cu postul descris în prezenta fișă sunt ierarhic:

4.1. COMANDATE

în privința

SUPRAVEGHERE DE SERVICIU

Alt fel de SUPRAVEGHERE

3 adjuncți / șefi de direcții: Resurse umane / Finanțe / Economie și Achiziții / Suport material și tehnic / Direcția Securitate și Operațională / Inspectorat General / Socială, medicală, psihologică / Executarea pedepselor alternative / Evidența persoanelor arestate și condamnate

4.2. SUBORDONATE

în privința a: 120 membri personal

SUPRAVEGHERE DE SERVICIU Alt fel de SUPRAVEGHERE

Obligațiile postului (sumar)

Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare trebuie să:

1. Gestioneze și supravegheze activitățile serviciului penitenciar și ale serviciului special civil, inclusiv Executarea pedepselor alternative (Serviciul de Probațiune);
2. Asigure executarea prezentei Legi, altor legi și acte juridice, precum și a instrucțiunilor și ordinelor MJ;
3. Gestioneze cooperarea și coordonarea cu toate autoritățile implicate, instituțiile guvernamentale și locale, organizațiile non-guvernamentale în beneficiul Serviciului Penitenciar
4. Urmărească planificarea strategică și cooperarea internațională prin programe speciale și proiecte-pilot pentru perfecționarea și dezvoltarea Serviciului Penitenciar
5. Supravegheze elaborarea planurilor și programelor speciale și modul de realizare a lor în scopul de a garanta pentru MJ o performanță bună a Departamentului;
6. Analizeze și evalueze pro-activ evoluțiile, obiectivele și politicile în domeniul penal și legislația anterior modificării legilor și regulamentelor
13. Emită ordine și instrucțiuni care vizează organizarea activităților serviciului penitenciar și ale serviciului civil special, și, în caz de necesitate, să declare stare de alarmă, inclusiv exerciții de alarmă sau serviciu intensificat;
14. Facă sugestii la Ministerul Justiției cu privire la structura organizatorică a serviciului, împărțirea responsabilităților între adjuncții săi, precum și numirea și demiterea persoanelor în și din funcțiile serviciului penitenciar și funcțiile serviciului special civil;
15. Prezinte fișele de post ale funcționarilor publici către Ministerul Justiției pentru

aprobare;

16. În limitele autorităților sale, să numească și să demită funcționari publici;

17. Acorde rangurile și gradele în serviciul civil special, cu excepția cazurilor prevăzute de Articolul 51.4 din prezenta Lege;

18. Recomande Ministerului Justiției să aplice premii sau sancțiuni disciplinare în privința funcționarilor penitenciari și funcționarilor civili;

19. Examineze plângerile împotriva funcționarilor penitenciari și funcționarilor civili;

20. Anuleze ordinele și instrucțiunile ilegale ale funcționarilor penitenciari și funcționarilor civili;

21. Să dispună efectuarea și să conducă investigații interne;

22. În limitele autorităților sale, să aplice premii sau sancțiuni disciplinare în privința funcționarilor penitenciari, funcționarilor civili, precum și a lucrătorilor angajați din organul central al serviciului penitenciar;

23. Să rezilieze temporar împuternicirile unui funcționar penitenciar sau funcționar civil numit de el, pe durata unei investigații interne; și

24. Să îndeplinească alte funcții prevăzute de prezenta Lege și alte acte juridice, precum și de regulamentul organului central al serviciului penitenciar.

6. OBIECTIVE POSTULUI

1. Dorința de a atinge obiectivele Departamentului penal-executiv în ceea ce privește reabilitarea prin integrarea deținuților în societate ca indivizi activi, pentru a reduce riscul împotriva lor și a societății

2. Înființarea programelor, planurilor și cursurilor pentru personalul în scopul obținerii experienței și abilităților care le permit să atingă scopurile finale referitoare la reabilitarea și instruirea deținuților

3. Planificarea, dezvoltarea tuturor aspectelor relevante ale sistemului penitenciar adecvat, eficient și corespunzător principiilor economiei de administrare

4. Coordonarea și planificarea premiselor bugetare, de personal și de organizare a închisorilor și unităților de pedeapsă alternativă

5. Planificarea și luarea tuturor deciziilor fundamentale

6. ACTIVITĂȚI

Nomenclatorul activităților necesare pentru îndeplinirea acestei funcții, corelat cu o cuantificare a sarcinii de lucru necesare pentru fiecare activitate aparte în raport cu sarcina totală de lucru a titularului postului (= 100%)

CUANTIFICARE

Management de către Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare

25%

Organizarea autonomă a fluxului de lucru, stabilirea ordinii de zi, organul de supraveghere de serviciu și guvernamentale a Departamentului, interpelările parlamentare, declarații etc., reprezentarea Departamentului în Ministere / Consilii Naționale și coordonarea și controlul politicii bugetare

25%

Planificarea strategică și controlul executării pedepsei și îndeplinirii măsurilor, conducerea planificării, dezvoltării în continuare și controlului personalului bugetar, și probleme organizatorice ale închisorilor și serviciilor de probațiune

50%

8. ÎMPUTERNICIRI de certificare sau semnare în următoarele probleme

Toate chestiunile legate de personalul Departamentului

9. Alte împuterniciri

10. NUMĂRUL PERSONAL ALOCAT ȘI ATRIBUIT

și RANGUL / GRUPUL DE REMUNERARE

Adjuncți / Șefi de secții/unități / Membri ai personalului

11. PROFIL DE CALIFICARE AL TITULARULUI POSTULUI

1. Cunoașterea excelentă a sarcinilor și obiectivelor Sistemului Penitenciar și a organizării instituțiilor penitenciare, inclusiv celor de pedepse alternative

2. Cunoașterea legislației din sistemul penal și de aplicare a legii și a legilor relevante pentru îndeplinirea sarcinilor

3. Deprinderi de comunicare cu toate tipurile de oameni

4. Abilitate excelentă de a comunica, o experiență de lungă durată în conducerea independentă a negocierilor și ședințelor, precum și cea mai mare precizie în exprimarea juridică și lingvistică

5. Deprinderi de negociere – trebuie să posedă abilități excelente de negociere, precum și capacitatea de a lucra profesional într-un mediu stresant și divers

6. Capacitatea de conducere a personalului subordonat

7. Flexibilitate și adaptabilitate – să poată să lucreze în condiții grele, cu o rețea de sprijin limitat. Să fie capabil să facă față cu mediul extins neobișnuit

8. Abilități în tehnologii informaționale – deprinderi de lucru cu calculatorul – abilitățile de procesare în Word și tabele electronice sunt esențiale. Cunoașterea altor instrumente ale tehnologiilor informaționale va fi un avantaj

9. Sociabil

10. Integritate – trebuie să respecte cele mai înalte standarde de integritate personală, imparțialitate și auto-disciplină

11. Sănătatea fizică și mintală – apt fizic și în stare bună de sănătate, fără probleme fizice sau mintale sau vreo dependență de substanțe care poate afecta performanța operațională

12. Activitatea de lucru de lungă durată într-o unitate organizatorică cu responsabilitate pentru sistemul de justiție penală – 10 ani de experiență profesională cu problemele penitenciare, inclusiv de preferință experiența într-o poziție de conducere

13. Calificări academice înalte într-un domeniu legat de penitenciare, completat cu instruire suplimentară a aptitudinilor pertinente

14. Experiență în managementul de proiect este un avantaj

15. Experiența internațională, în special în zonele de criză cu organizațiile multinaționale și internaționale (de dorit)

11.1. STUDII (de exemplu, instruire profesională, școală, universitate etc.)

1. Titlu științific (în management) nu mai puțin de bacalaureat – este un avantaj

2. Dorința de a lucra într-o astfel de direcție

3. Absolvirea unui șir de cursuri în diferite domenii de calculator, limbă, drept, sociologie, psihologie și sănătate publică

4. Un caracter puternic, care îi permite să contacteze cu deținuții, personalul și instituțiile comunitare, etc.

12. ALTE ASPECTE RELEVANTE PENTRU EVALUARE

(de exemplu, dimensiunea, criteriile măsurabile)

13. Sarcini speciale ale titularului postului

(Membru al unei comisii, ocupații secundare, etc.)

14. DATA ELABORĂRII ȘI SEMNĂTURI

Data:

Numele titularului postului

Numele supraveghetorului actual

Management de Supraveghere

Lista de control pentru Inspectoratul Penitenciar al MJ

O modalitate utilă de a garanta că toate zonele de interes sunt inspectate este abordarea tematică a subiectelor. Reieșind din aceasta, inspecția trebuie să se extindă asupra următoarelor domenii:

Forme și modalități de inspecție

Inspecțiile oficiale sunt, în general, anunțate cu mult timp în prealabil. Ar putea fi util ca inspectorii să indice domeniile de interes specific sau de preocupare, astfel încât să primească răspunsuri ample la întrebările lor.

De asemenea, este utilă modalitatea de efectuare a inspecțiilor neanunțate, în special atunci când există motive de îngrijorare.

Trebuie să existe inspectori specializați în astfel de materii cum ar fi ocrotirea sănătății, inclusiv a sănătății mintale, educația, securitatea, problemele de construcții și interesele minorităților.

Liderii comunității locale trebuie să aibă posibilitatea să-ți exprime punctele lor de vedere inspectorilor.

Inspectorii trebuie să se întâlnească privat cu deținuții și cu membrii personalului.

Tortură și maltratare

Într-un penitenciar se simte dacă există o atmosferă de intimidare sau nu. În cazul în care o astfel de atmosferă există, inspectorii trebuie să fie deosebit de vigilenți în investigarea această chestiuni.

Este deosebit de important de a vorbi cu deținuții în mod confidențial și în absența personalului. De asemenea poate fi necesar de a vorbi în mod confidențial cu unii angajați. În cazul în care un deținut invocă tortură sau maltratare, inspectorii

trebuie să examineze necesitatea eventuală de a-l transfera la un alt penitenciar.

Este puțin probabil să fie găsite dovezile fizice ale torturii sau maltratării.

Inspectorii trebuie să obțină o hartă-plan al penitenciarului și să o compare cu încăperile care li se demonstrează, pentru a se asigura că lor nu li se ascunde vreo zonă.

Inspectorii trebuie să viziteze celulele utilizate pentru pedeapsă sau izolare.

Inspectorii trebuie să investigheze anchetele efectuate în legătură cu acuzațiile de tortură sau maltratare din partea personalului și măsurile luate împotriva personalului găsit vinovat de tortură sau maltratare.

Inspectorii trebuie să viziteze închisorile și seara, pe timp de noapte și la sfârșitul săptămânii.

Echipa de inspecție trebuie să includă o persoană cu calificare medicală care poate avea acces la fișierele medicale ale deținuților.

Respectarea demnității umane

Modalități de admitere și liberare:

Deținuții primesc informații scrise cu privire la regulile penitenciarului într-o limbă pe care o pot înțelege?

Dreptul la un standard adecvat de viață

- Starea încăperilor de locuit și mărimea acestora în raport cu numărul deținuților.

- Utilizarea spațiilor în apropierea încăperilor de locuit. Capacitatea penitenciarului și numărul real al deținuților aflați în el.

- Calitatea și cantitatea alimentării și orele de servire a meselor. Unde se gătește mâncarea? Fiecare deținut are patul său propriu? Este disponibilă suficientă îmbrăcăminte și lenjerie de pat? Care sunt modalitățile de spălare a hainelor și lenjeriei de pat?

- Starea generală fizică a închisorii și întreținerea acesteia.

Drepturile de sănătate ale deținuților

• Accesul deținuților la îngrijiri medicale. Cât de des este un disponibil un medic? Ce se întâmplă dacă deținuții au nevoie de tratament spitalicesc?

• Legături cu serviciile comunitare de ocrotire a sănătății.

• Condiții sănătoase în detenție. Care este rolul medicului în asigurarea corespunderii condițiilor cerințelor de sănătate și securitate?

• Se acordă atenție specială pericolului bolilor infecțioase sau contagioase, în special tuberculozei, bolilor cu transmitere sexuală și HIV / SIDA? Există un program de testare și consiliere?

• Educația pentru sănătate și prevenirea bolilor, în special în ceea ce privește bolile cu transmitere sexuală și HIV / SIDA.

• Numărul de personal medical instruit și calificările lor.

• Examen medical al deținuților la admitere.

• Îngrijire medicală specializată, inclusiv cea stomatologică.

• Accesul la ocrotirea sănătății reproductive.

• Sănătate mintală.

• Depozitarea și distribuirea medicamentelor.

• Evidența îmbolnăvirilor, traumatismelor și deceselor.

• Confidențialitate medicală.

• Igiena și modalitățile de spălat, scăldat și prevederile sanitare.

• Exerciții fizice, plimbări la aer curat, inclusiv frecvența lor.

Asigurarea securității la închisori

• Securitatea fizică a închisorii. Din ce constă ea, atât în ceea ce privește perimetrul și pe plan intern? Este ea oare adecvată pentru tipul de deținuți? Ea poate fi insuficientă pentru deținuții cu risc sporit. Ea poate fi opresivă pentru deținuții care prezintă un risc scăzut. Există oare un echilibru convenit între securitatea publică și drepturile deținuților?

- Cum sunt luate deciziile în legătură cu amenințarea relativă la adresa securității din partea unor deținuți?
- Există un echilibru convenit între „securitatea fizică” și „securitatea dinamică” care provine din cunoașterea de către personal a deținuților ca indivizi?
- Cum sunt menținute ordinea și controlul?
- Există o atmosferă de tensiune și frică? Acest lucru derivă dintr-o teamă de violență în rândul deținuților? Deținuților le este frică de personal?
- Penitenciarul este sigur pentru deținuți, personal și vizitatori?
- Ce se întâmplă cu deținuții care sunt amenințați de alți deținuți?
- Deținuții cunosc regulile și regulamentele?
- Ce se întâmplă atunci când un deținut încalcă regulile sau reglementările?
- Care este procedura disciplinară formală? Satisface ea oare nevoile justiției naturale?
- Care sunt pedepsele ce pot fi aplicate pentru încălcări de disciplină?
- Există dovezi de structuri disciplinare informale? Sunt deținuții folosiți uneori pentru a impune disciplina?
- Ce instrumente de constrângere sunt folosite?
- Care este rolul funcționarului medical în procesul disciplinar?
- Evidența incidentelor, revoltelor și sinuciderilor.

Utilizarea optimă a închisorilor

- Care sunt modalitățile de antrenare a deținuților în activități utile?
- Deținuții îndeplinesc munca industrială? Dacă da, ce fel de aptitudini vor învăța? Câte ore lucrează și în ce condiții? Primesc plată? Cum se raportează această plată la salariul minim local? Condițiile de muncă corespund normelor de sănătate și securitate? Se efectuează lucrări pentru companii comerciale? Dacă da, în ce condiții? Cine profită?

- Deținuții prestează muncă pentru personal? Dacă da, în ce condiții?
- Ce fel de instruire profesională sau a deprinderilor este disponibilă pentru deținuți?
- În cazul în care un deținut participă la muncă sau educație, acest lucru afectează cumva durata privațiunii de libertate a deținutului respectiv?

Asigurarea oportunităților de educație de bază și perfecționare profesională.
Legături cu instituțiile educaționale din comunitate.

- Educație fizică.
- Activități culturale.
- Respectarea religiei și accesul reprezentanților diferitelor confesiuni religioase.
- Pregătire pentru liberare și reintegrare în comunitate.

Contactele deținuților cu lumea exterioară

- Care sunt modalitățile pentru persoanele arestate și deținuți de a menține contactul cu familiile și prietenii lor?
- Câte scrisori li se permite să trimită și să primească? Sunt obligați să achite taxa poștală? Care sunt modalitățile de cenzurare a corespondenței?
- Modalități de vizite ale familiei și prietenilor. Cât de des este permis acest lucru și pentru ce perioadă de timp? Care sunt condițiile? Este asigurată o intimitate rezonabilă? Există aranjamente speciale făcute pentru copii? Vizitatorii sunt percheziționați înaintea vizitelor sau după ele?
 - În ce condiții sunt percheziționați deținuții înaintea vizitelor sau după ele?
 - Sunt permise vizitele conjugale? Dacă da, în ce condiții?
 - Ce aranjamente există pentru deținuți de a vizita membrii apropiați ai familiei care de asemenea se află în penitenciare?
- Deținuții au acces la telefoane? Dacă da, care sunt măsurile de monitorizare?
- Care sunt modalitățile concediului acasă? Cine are dreptul la astfel de

concediu și ce fel de cerințe trebuie îndeplinite pentru aceasta?

- Deținuții au acces la bibliotecă, ziare, cărți și mijloacele mass-media?

Procedurile de depunere a plângerilor

- Ce modalități există pentru deținuți să depună o cerere, petiție sau o plângere?
- Reclamațiile sunt făcute personal sau în scris? Cine investighează plângerile?

Rezultatul anchetei se comunică deținutului?

- Care este accesul deținuților la directorul sau șeful închisorii?
- Există vreo procedură pentru depunerea plângerilor la o autoritate externă?
- Deținuții se simt liberi să depună plângeri, fără nici o amenințare de răzbunare

formală sau informală?

- Evidența numărului și conținutului plângerilor.

Femei

• Sunt femeile deținute separat? Sunt supravegheate de către personalul de sex feminin?

- Ce măsuri sunt luate pentru siguranța lor fizică?
- La care facilități au acces?
- Ce măsuri sunt luate pentru ca ele să rămână în contact cu copiii lor?
- Ce măsuri sunt luate pentru gravide sau femei cu copii mici?
- Ce servicii de sănătate reproductivă sunt prestate femeilor?

Non-discriminare

• La închisoare se duce evidența grupurilor minoritare?

• Există dovezi de discriminare pe motive de rasă, culoare, sex, limbă, religie sau convingeri religioase, opinii politice sau de altă natură, origine națională, etnică sau socială, proprietate, naștere sau alt statut?

- Ce măsuri sunt luate pentru deținuții cetățeni străini, de exemplu în ceea ce

privește accesul la ambasade sau consulate?

- Ce măsuri sunt luate pentru nevoile lor culturale, religioase, alimentare și vestimentare?

- Sunt regulile penitenciarului disponibile în limbile înțelese de toți deținuții?

Deținuți condamnați la moarte / pe viață / deținuți pe termen lung

- Au acces suficient la avocați? Dispun de facilitățile necesare pentru a contesta sentința?

- Sunt deținuți în încăperi separate? Care este accesul lor la facilitățile din penitenciar? Care este regimul lor de zi cu zi? Ce mecanisme de asistență există pentru ei?

- Ce contacte au cu familiile și prietenii lor?

Persoane aflate în detențiune fără sentință

- Este recunoscut faptul ca ei nu sunt condamnați?

- Care este durata medie de detențiune pentru deținuții care se află în așteptarea procesului și alți deținuți necondamnați?

- Ce măsuri sunt luate pentru deținuții care au posibilitatea de liberare pe cauțiune și, de exemplu, cei care trebuie să ispășească lipsă de respect față de judecată)?

- Ce acces au deținuții necondamnați la reprezentanții lor legali? În ce condiții pot discuta apărarea lor? Dispun de intimitatea necesară pentru a face acest lucru?

- Sunt ținuți separat de deținuții condamnați? Dacă da, cum diferă condițiile?

- Cine este responsabil pentru managementul acestor deținuți? Există contacte cu poliția, organele de anchetă și de urmărire penală?

- Cărui regim sunt supuși? Li se permite să poarte hainele lor proprii? Care sunt modalitățile de contact cu familiile și prietenii lor? Au acces la facilitățile și activitățile în închisoare?

• Există deținuți care nu au fost acuzați de vreo infracțiune? Dacă da, care este statutul lor și cum sunt tratați?

Măsuri neprivative de libertate

Inspectorii pot avea împuterniciri de a supraveghea aceste probleme în general.

Ei trebuie să acorde o atenție deosebită modalităților de liberare temporară și condiționată.

- Legătura cu alte agenții responsabile pentru liberarea condiționată.
- Colectarea informațiilor relevante. Cum sunt luate deciziile? Ce măsuri neprivative de libertate există?

Administrația și personalul închisorii

• Care este structura de conducere a închisorii? Este ea eficientă? Care este relația dintre conducere și personal?

• Recrutarea, selecția și instruirea diferitor categorii de personal. Acordați o atenție deosebită directorului.

• Instruirea personalului este exclusiv internă sau personalul, în special cel specializat, are posibilități de a obține calificări externe?

- Care este poziția personalului cu calificări de specialitate?
- Există o structură de carieră corespunzătoare pentru personal?
- Care sunt nivelurile de salarizare în comparație cu cele ale altor funcționari publici? Există pericolul de corupție? Cum este protejată integritatea profesională?
- Care sunt condițiile de lucru pentru personal?
- Care este raportul personal / deținuți?
- Care sunt nivelurile de absență din cauza îmbolnăvirilor? Există alți indicatori de stres?
- Angajații dispun de cazare specială pe lângă închisoare? Dacă da, cum este?

- Care este fluctuația personalului?

- Evidența incidentelor, activităților personalului, procedurilor, a modului de îndeplinire a obligațiilor

DIRECTOR DE PENITENCIAR: Fișa de post și activități (Opțiunea 1)

Directorii de penitenciare sunt responsabili pentru gestionarea funcționării sigure și eficiente a închisorilor în sectorul civil public. Pe lângă asigurarea funcționării închisorilor în corespundere cu cerințele Sistemului Penitenciar, ei mai supraveghează dezvoltarea și reabilitarea deținuților – înaintea proceselor judiciare și după ele, și ulterior condamnării.

Directorii de penitenciare au, de asemenea, responsabilitatea generală pentru conducerea unei echipe care include funcționari penitenciari, intendenți de serviciu și alte categorii de personal. Progresia spre acest rol dificil, dar plin de satisfacții este posibilă după acumularea experienței relevante în cadrul Sistemului Penitenciar.

Activitățile tipice de lucru implică:

- prezidarea comisiilor de admitere, liberare și eliberare pe cauțiune a deținuților;
- supravegherea securității și siguranței la închisoare;
- conducerea unui număr de personal și soluționarea problemelor specifice de completare a statelor;
- asigurarea legăturii cu agenții externe, cum ar fi serviciile sociale, serviciul de probațiune și poliția;
- gestionarea bugetelor și resurselor închisorii;
- aducerea închisorilor în corespundere cu obiectivele serviciului penitenciar în probleme specifice, cum ar fi ajutorul social și dezvoltarea deținuților;
- gestionarea dezvoltării eficiente a serviciilor penitenciare în răspuns la schimbările în cadrul sistemului de justiție penală.

Implicații

Responsabilitățile tipice ale postului includ:

- gestionarea, motivarea și asistența personalului
- consilierea deținuților

- soluționarea rugămintilor și cererilor deținuților (de exemplu, pentru vizitele la domiciliu / transferuri, etc.)
- asigurarea legăturii cu avocați, medici, psihiatri, serviciul de probațiune, poliția, etc.
- gestionarea bugetelor financiare
- evidența
- întocmirea rapoartelor
- administrarea cererilor de eliberare condiționată înainte de termen
- structurarea regimului de zi cu zi la penitenciar
- participare la / conducere a comisiilor de eliberare.

Lucrul în schimburi (inclusiv serviciul de noapte și sfârșit de săptămână) este o cerință standard a acestui loc de muncă.

Cerințe

Nu există nici o îndoială că acest lucru poate fi dificil și solicitant. Lucrul cu deținuții care au probleme emoționale, comportamentale și / sau psihologice poate fi stresant și, uneori, poate implica riscuri personale. Pentru această ocupație este nevoie de o persoană rațională, răbdătoare și înțelegătoare, capabilă să mențină securitatea și controlul, tratând în același timp deținuții cu umanitate, sensibilitate și respect. Prin urmare, instruirea este o parte vitală a acestui post: toți recruții noi beneficiază de o instruire inițială intensivă (inclusiv tehnici de control și restrângere), urmată de instruire profesională continuă cu asistența unui mentor (îndrumător). Studiile în criminologie, psihologie, științe sociale, științe de management sau de drept pot fi benefice, la fel ca și experiența anterioară relevantă. Candidații trebuie să fie fără antecedente penale și să aibă o stare bună de sănătate, formă fizică bună și vază fără ajutor. Candidații potențiali trebuie să fie imparțiali, tranșanți, maturi și capabili să lucreze sub presiune în mod responsabil. De asemenea sunt esențiale deprinderile bune de comunicare personală, lucru în echipă, rezolvare a problemelor și abilități de negociere.

DIRECTOR DE PENITENCIAR: Fișa de post și activități (Opțiunea 2)

Principalele atribuții ale postului includ:

- Conducere în dezvoltarea și implementarea modificărilor / completărilor în politica și strategia penală;
- Consilierea și prezentarea explicațiilor Ministrului și Directorului Executiv al Departamentului cu privire la toate aspectele care afectează politica penală și subiectele pertinente;
- Asigurarea pazei, controlului și îngrijirii deținuților în conformitate cu Regulile Penitenciare, cerințele legale, precum și orice alte politici departamentale;
- Asigurarea conducerii eficiente a personalului și a gestionării deținuților;
- Asigurarea utilizării eficiente și eficace a personalului și a altor resurse, inclusiv îngrijirea și întreținerea teritoriului, clădirilor, instalațiilor și serviciilor;
- Gestionarea alocării financiare anuale cu respectarea cuvenită a principiilor de economie, eficiență și eficacitate;
- Realizarea sistemelor eficiente de comunicare, statelor de personal, relațiilor industriale și instruirii personalului;
- Stabilirea și promovarea relațiilor strânse cu alte organe statutare, comunitatea locală și reprezentanți ai mass-media;
- Asigurarea pregătirii și practicării planurilor corespunzătoare de urgență
- Asumarea obligațiilor suplimentare aplicabile la cerințele mai extinse ale Sistemului Penitenciar;
- Stabilirea standardelor adecvate pentru instituție și asigurarea monitorizării și îndeplinirii lor;
- Planificarea, prin procesul de Planificare a Serviciului, a cerințelor viitoare ale Sistemului Penitenciar legate de perspectivele costurilor.

Responsabilități-cheie ale postului includ:

1. Conducerea și îndrumarea strategică

Directorul penitenciarului are un rol-cheie în stabilirea direcției strategice, inclusiv scopurile și obiectivele, pentru Unitate și în conducerea și gestionarea implementării ei. Accentul asupra direcției strategice a Unității decurge din scopurile și obiectivele stabilite în Planul Departamentului, iar Directorul Penitenciarului are un rol de conducător în a contribui la elaborarea politicilor, realizarea schimbărilor și convingerea despre necesitatea lor și pentru actualizarea periodică a acestui plan în numele Unității.

Directorul are un rol-cheie în propagarea politicii, în special în ceea ce privește dezvoltarea penală, precum și în consilierea privind interpretarea acesteia în conformitate cu prioritățile Departamentului, în felul prevăzut în Planul Departamentului Ministerului Justiției, și cu nevoile operaționale. Aceasta va include aplicarea în practică a politicii prin elaborarea, coordonarea și implementarea unei strategii pentru Unitate și întocmirea și îndeplinirea unui plan anual de funcționare și îndrumare, pe măsura necesităților, care va fi elaborat cu implicarea activă a personalului Unității.

Directorul penitenciarului / Intendentul penitenciarului / Șeful penitenciarului va coordona performanțele personale și obiectivele de dezvoltare cu șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare.

2. Management și Îmbunătățire a performanței

Directorul Penitenciarului va avea responsabilitatea de conducere și gestionare a eficacității generale de funcționare a Sistemului Penitenciar ca a unei unități coerente.

Aceasta include:

a) consilierea și îndrumarea rațională, imparțială a **Șefului Departamentului Instituțiilor Penitenciare al Ministerului Justiției (DIP MJ)**, pentru care titularul postului este responsabil;

b) realizarea programelor și serviciilor eficiente în conformitate cu Planul operațional pentru Unitate și planul strategic pentru **Departamentul Instituțiilor Penitenciare al MJ**;

c) promovarea unei culturi orientate spre performanță și a eticii puternice de serviciu în cadrul **Serviciului Penitenciar**;

d) dezvoltarea și consolidarea cadrului existent al standardelor de performanță și a măsurilor pentru Unitate și îmbunătățirea raportării operaționale și a mecanismelor de monitorizare a performanței;

e) asigurarea dezvoltării efective a personalului în cadrul Unității, gestionarea și evaluarea performanței, în conformitate cu politicile Departamentului și cerințele cuprinse în Regulamentul Serviciului Civil.

Directorii vor acorda consiliere profesională Departamentului cu privire la toate aspectele penale, precum și identificarea influențelor externe de natură să afecteze elaborarea politicii strategice pentru funcționarea Penitenciarului.

3. Administrarea Personalului și Resurselor

Directorul Penitenciarului / Intendentul Penitenciarului / Șeful Penitenciarului este responsabil pentru asigurarea gestionării eficiente a personalului Unității.

Mai mult ca atât, Directorul Penitenciarului este responsabil pentru asigurarea dezvoltării eficiente a personalului, gestionarea și evaluarea performanței în conformitate cu politicile Departamentului și cerințele cuprinse în Regulamentul Serviciului Civil, cu termenii și condițiile altor acorduri. Aceasta va include încurajarea progresului și atingerea calificărilor tehnice și profesionale, după caz.

Este importantă dezvoltarea și consolidarea comunicării (interne și externe), a sistemelor de management informațional, planificare, performanță și control, precum și a procedurilor.

Printre altele, aceasta antrenează Directorul penitenciarului în supravegherea elaborării unui sistem de management al performanței ca un mijloc de monitorizare și evaluare a performanțelor în Sistemul Penitenciar, și ca o bază pe care pot fi luate deciziile întemeiate de management.

Directorul Penitenciarului conduce și coordonează pregătirea prezentării estimărilor financiare ale Unității în colaborare cu Directorul de Finanțe și Cercetare al Departamentului.

4. Contribuția corporativă

Directorul Penitenciarului are un rol în a contribui la elaborarea politicii mai extinse și a cadrului strategic pentru Guvern. Aceasta include furnizarea informațiilor și consiliere, și, la necesitate, participarea la comisiile relevante și grupurile lucru la nivelul de funcționari.

De asemenea, la cerere Directorul va revizui și comenta asupra opțiunilor și propunerilor de politică într-o gamă largă de aspecte, inclusiv, de exemplu, standardele și procedurile corporative.

Directorul Penitenciarului de asemenea asigură punerea în aplicare a politicilor corporative, sistemelor și procedurilor guvernamentale în cadrul Unității legate de o gamă largă de aspecte, inclusiv, de exemplu, servicii de planificare, management al performanței și cerințele de raportare, principiile guvernantei corporative și ale codului de conduită, Regulamentul Serviciului Civil, regulamentul financiar și alte regulamente.

5. Cadru de raportare

Directorul penitenciarului raportează **Șefului Departamentului Instituțiilor Penitenciare al MJ. Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare al MJ** în calitate de manager liniar pentru postul Directorului Penitenciarului, este responsabil în calitate de „Funcționar raportor” pentru punerea în aplicare și respectarea prevederilor Schemei de Revizuire a Performanței și Dezvoltării Serviciului Civil, în măsura în care el se aplică la funcția respectivă.

În calitate de Funcționar Raportor, Șeful Departamentului Instituțiilor Penitenciare va asigura anual, printre altele, în conformitate cu orarul prevăzut în Schemă:

- coordonarea Planului de realizare personală și a Planului de dezvoltare personala cu titularul postului;

- efectuarea examinării și evaluării performanței și a competenței / comportamentului titularului postului; și

- ținerea adunării de Evaluare a Performanței și Dezvoltării.

6. Cerințe de competență – Serviciul Civil: conducere și dirijare

- El / ea asigură conducerea și dirijarea propriei Unități / Secții.

- Este un lider credibil care își motivează personalul prin stabilirea scopurilor clare și dirijare.

- Este un model etalon pozitiv, care provoacă insuflă respect și încredere.

7. Construirea parteneriatelor, comunicare și influențare

- Lucrează cu disponibilitate pentru colaborare la nivel corporativ și susține lucrul corporativ eficient.

- Cunoaște alte funcții guvernamentale și lucrează regulat cu persoanele de contact din alte Departamente.

- Construiește parteneriate puternice și contacte externe cu un număr mare de persoane.

- Influențează și convinge în mod eficient într-o gamă largă de scenarii.

8. Obținerea rezultatelor

- Identifică prioritățile Unității și ale Departamentului și asigură și planifică resursele pentru a atinge obiectivele Unității / Departamentului.

- Dirijează alocarea resurselor în scopul realizării obiectivelor Unității / Departamentului.

- Conduce prin exemplul personal, demonstrând persistență și o atitudine pozitivă „voi reuși”.

- Are o percepție clară despre realizarea deservirii clienților și eficiență / valoare pentru bani. Își asumă responsabilitatea pentru rezultatele obținute de Departament.

Este implicat în realizarea proiectelor și inițiativelor care implică mai multe departamente.

9. Gândire strategică și oferirea unui serviciu de calitate

- Înaintează opțiuni de politică și implementează politica corporativă și inițiativele strategice în planurile operaționale în calitate sa de persoana de legătură cu managerii operaționali implicați în prestarea serviciului.

- Este la curent cu noile evoluții și probleme la nivel național și alte niveluri.
- Joacă un rol amplu în elaborarea politicilor la nivel departamental.
- Se concentrează pe aspectele-cheie pentru îmbunătăți performanța Unității și a Departamentului.

10. Schimbare și învățare

- Este pozitiv față de schimbare și conduce procesul de schimbare în cadrul Unității / Departamentului. Reacționează rapid la inițiativele corporative și îi ajută pe alții să înțeleagă rațiunea și beneficiile lor.

- Identifică noi idei și oportunități pentru îmbunătățirea serviciilor și sporirea eficienței. Identifică oportunitățile de dezvoltare pentru oamenii și echipele din propria Unitate / Departament și este activ implicat în dezvoltarea lor.

- Aplică cunoștințe și deprinderi de specialitate, absorbind rapid noile informații specializate și luând măsuri pentru a rămâne la curent cu evoluțiile în specialitate.

11. Gestionarea mediului politic și manifestarea angajamentului

- Este subtil adaptat la interfața politică la nivel Departamental și gestionează relațiile cu Ministrul și Membrii într-un mod constructiv. Directorul instituției penitenciare poate fi implicat din când în când în întâlniri / prezentări.

- Generează susținere prin intermediul Ministrului, Ministrului Adjunct sau al altor oficiali superiori, cum ar fi șeful Inspectoratului Penitenciar și influențează eficient persoanele de contact.

- Reușește permanent să obțină aprobarea propunerilor la nivelul Departamentului.

- Se pregătește minuțios pentru negocieri și întâlniri.

Ofițer penitenciar (Gardian): Fișa de post și activități

Ofițerul penitenciar are responsabilitatea pentru securitatea, supravegherea, instruirea și reabilitarea persoanelor trimise de către instanțele judecătorești la închisoare. Aceasta include motivarea deținuților de a face ceea ce este mai bine pentru ei și pentru alții din jurul lor, într-un mediu sigur și sănătos.

Pe lângă obligațiile lor de a efectua paza, ofițerii penitenciari trebuie să fie capabili să stabilească și să mențină relații pozitive de lucru cu deținuții bazate pe un echilibru dintre autoritate și o mare înțelegere și compasiune, în scopul de a atinge reabilitarea.

Pentru această funcție sunt necesare capacitatea de gândire independentă, luarea rapidă a deciziilor și soluționarea eficientă a situațiilor neașteptate.

Activități tipice de lucru

O parte din lucru poate varia în funcție de tipul de închisoare și nivelul de securitate. Cu toate acestea, activitățile tipice de lucru includ:

- efectuarea controalelor de securitate și a procedurilor de percheziționare;
- supravegherea deținuților și menținerea ordinii corespunzătoare;
- supravegherea vizitelor și îndeplinirea serviciului de patrulare;
- însoțirea deținuților;
- asistare la evaluarea deținuților;
- consultarea și consilierea deținuților, asigurarea accesului lor la asistență profesională, la necesitate;
- păstrarea averii deținuților;
- recunoașterea drepturilor, demnității și responsabilității personale a deținuților;
- acordarea îngrijirii adecvate și a sprijinului deținuților predispuși riscului de automutilare;
- promovarea politicilor de prevenire a hărțuirii și a sinuciderilor;

- participare activă la programele de reabilitare, inclusiv atelierele de lucru;
- evaluarea și consilierea deținuților;
- asigurarea legăturii cu alte categorii de personal specializat, inclusiv personalul medical și lucrătorii sociali;
- întocmirea rapoartelor despre deținuți.

Ofițerii penitenciari de grad superior au responsabilități suplimentare, cum ar fi supravegherea altor ofițeri sau răspundere pentru o zonă sau aripă a închisorii.

Ofițer penitenciar: Cerințe

Detaliile suplimentare sunt expuse în continuare.

Toți candidații potențiali vor trebui să dea dovadă de următoarele calități:

- abilități interpersonale puternice, inclusiv încrederea în sine și auto-motivare;
- responsabilitate;
- potențial de conducător;
- capacitatea de a învăța de la alții;
- integritate și angajament pentru lucrul cu probleme sociale;
- abilități organizatorice;
- abilități excelente de comunicare și cunoaștere a oamenilor;
- capacitatea de a lucra bine în echipă;
- cunoașterea sistemului de justiție penală și a comunității în general.

Rolul unui ofițer penitenciar

Rolul ofițerului penitenciar cuprinde obligațiile de a asigura paza și securitatea și managementul delincvenților. Obligațiile de pază implică percheziționarea și escorta deținuților, supravegherea, observarea și evaluarea comportamentului deținuților, lucrul cu un șir de echipamente de securitate, colectarea informațiilor și întocmirea rapoartelor.

Ofițeri penitenciari sunt responsabili pentru managementul de zi cu zi al deținuților în cadrul instituției. Managementul delincvenților presupune lucrul într-un mediu de echipă cu alți profesioniști pentru a optimiza posibilitățile de reabilitare prin toate aspectele regimului de zi cu zi, serviciile și programele unității. Ofițerii penitenciari modelează și consolidează comportamentul și gândirea care ajută fiecărui deținut să-și schimbe comportamentul și să contribuie într-o manieră pozitivă la comunitate după eliberare.

Managementul delincvenților de asemenea implică responsabilitatea pentru urmărirea cuvenită, documentarea și întocmirea rapoartelor referitoare la lucrul cu deținuți și supravegherea lor directă. Aceasta include interacțiuni directe de management al delincvenților cu fiecare deținut în scopul de a analiza progresul și legături regulate cu personalul programului pentru a asigura faptul că participarea deținuților la program satisface nevoile lor.

Ofițeri penitenciari de asemenea pregătesc evaluările deținuților și oferă consiliere și recomandări comisiilor în baza penitenciarelor, precum și participă la programe și diverse activități cu deținuți.

Rolul unui ofițer penitenciar va include:

1. Lucrul cu întregul personal al închisorii pentru a asigura siguranța și securitatea deținuților, personalului și vizitatorilor. Aceasta include menținerea integrității atât a securității interne a instituției cât și a celei externe, nivelurile corespunzătoare de supraveghere și interacțiune în cadrul instituției, și asigurarea respectării procedurilor de securitate și siguranță.

2. Gestioneze un contingent de delincvenți în conformitate cu cerințele practicilor de management al delincvenților, legătura cu diferite categorii de personal clinic, profesional-tehnic, de dezvoltare personală și cu personalul Serviciului Reintegrare, elaborarea planurilor individuale de caz pentru a satisface nevoile identificate ale delincvenților.

3. Comunica cu delincvenți și îndrumarea lor într-o manieră pro-socială și motivațională, reacționare la plângerile sau rugămințile delincvenților și acordarea asistenței pro-active și îndrumării delincvenților atunci când aceasta este necesară.

4. Observarea și evaluarea comportamentului delincvenților, referirea delincvenților la serviciile sau programele potrivite și participarea activă la programele și activitățile delincvenților la necesitate.

5. Asigurarea cunoașterii și respectării procedurilor în toate domeniile de securitate și ale serviciilor corecționale.

6. Menținerea documentației de o calitate înaltă în ceea ce privește dosarele, evaluările delincvenților, și întocmirea rapoartelor pentru a acorda consultanță și recomandări comisiilor în baza penitenciarelor și organismelor externe, după caz.

7. Executarea perchezițiilor și confiscarea contrabandei, asigurând respectarea politicilor și procedurilor relevante.

8. Asistență în dezvoltarea, implementarea și evaluarea programelor pentru delincvenți și a procedurilor de securitate.

9. Participare la ședințele echipelor multidisciplinare, inclusiv reuniunile personalului și delincvenților, întâlniri de susținere operațională, întâlniri dedicate problemelor de cazare și management al programelor și la forumuri de dezvoltare profesională multidisciplinară și de analiză a operațiunilor efectuate.

10. Participare la procesele de îmbunătățire continuă și punerea în aplicare a soluțiilor, pentru a soluționa întrebările și problemele locale.

11. Crearea și menținerea evidenței exacte și a registrelor necesare.

12. Îndeplinirea obligațiilor în conformitate cu Procedurile Operaționale Locale.

13. Acordarea asistenței organizației Corrections Victoria în realizarea misiunii sale de a furniza sisteme corecționale sigure.

14. Acordarea asistenței organizației Corrections Victoria în atingerea Viziunii de încredere în Corectare.

Criterii-cheie de selecție

1. Manifestarea comportamentelor care reflectă valorile Departamentului Justiției pentru a Servi Comunității, Lucra Împreună, Acționa cu Integritate, Respecta Oamenii și Obține Rezultate.

2. Absolvirea cu succes a cursurilor de instruire a ofițerilor penitenciari.
3. Abilitatea demonstrată de a îndeplini sarcinile de management al delincvenților, de a contribui la elaborarea programelor și organizarea serviciului, de a contribui la crearea oportunităților pentru reducerea recidivelor.
4. Abilitatea demonstrată de a lucra într-un mediu de echipă multidisciplinară pentru a contribui la realizarea programului și serviciului, consolida un mediu pentru îmbunătățire continuă și dezvoltarea profesională și spori capacitățile instituției de management al delincvenților în scopul reducerii recidivelor.
5. Maturitate, raționament și capacitatea de a aplica abilitățile practice de soluționare a problemelor într-un mediu de reabilitare.
6. Abilitatea de a practica deprinderile puternice de comunicare verbală, scrisă și interpersonală în diverse medii de lucru.
7. Cunoașterea adecvată și actuală a legislației, normelor și politicilor referitoare la rolul ofițerului penitenciar într-un mediu de gestionare a unității.
8. Abilitatea de a lucra eficient într-un mediu corecțional.

Psiholog criminalist (Serviciul Penitenciar): Fișa de post și activități

Psihologii criminaliști lucrează preponderent la închisori și în serviciile de probațiune pentru a elabora tehnici de intervenție și programe de tratament pentru aplicare atât cu delincvenți cât și cu persoanele aflate sub supraveghere.

Ei elaborează programe de tratament individuale sau de grup, pentru a aborda mai concret comportamentul delincvent și nevoia psihologică, de exemplu, pentru a controla depresia, furia sau anxietatea. Psihologii criminaliști joacă un rol foarte important în evaluarea delincvenților, precum și acordarea susținerii și instruirii pentru alte categorii de personal. Cercetarea este încă un element al muncii lor, la fel ca prezentarea probelor în instanță și consilierea comisiilor de eliberare condiționată înainte de termen și tribunale de sănătate mintală.

Folosind experiența bazată pe teoria psihologică și cercetarea, psihologii criminaliști lucrează îndeaproape cu alți profesioniști și agenții atât în evaluarea și tratamentul oamenilor cât și în elaborarea politicii instituționale și a practicilor de lucru.

Activități tipice de lucru

Psihologia criminalistică ține preponderent de evaluarea și tratamentul comportamentului criminal. Psihologii criminaliști lucrează nu numai cu deținuți și delincvenți, dar și cu profesioniștii implicați în sistemele judiciare și penale. O mare parte din munca unui psiholog criminalist se concentrează pe terapie în mediul corecțional, în care sarcinile de obicei implică:

- efectuarea evaluărilor individuale, deseori pentru a evalua riscul recidivei (de exemplu, pentru cei condamnați pe viață eliberați în comunitate sau pentru delincvenți sexuali după un program de tratament) sau riscul suicidului, automutilării sau altor comportamente de risc sporit;
- prezentarea concluziilor evaluărilor unui cerc mai larg de personal;
- consilierea intendenților penitenciari în privința incidentelor;
- elaborarea și evaluarea contribuției tehnicilor de evaluare, cum ar fi psihometria;

- realizarea proiectelor de cercetare pentru a evalua contribuția elementelor aparte ale serviciului, elaborarea inițiativelor politice sau programelor de grup, de exemplu, studierea ratelor „eșecurilor” în probațiune, studierea impactului hărțuirii în mediul penitenciar sau evaluarea eficienței unui program de grup de control al furiei;

- participare la realizarea sau gestionarea programelor de grup cognitiv-comportamentale, recunoscute la nivel național, de exemplu, amplificarea abilităților de gândire, sau programe de tratament al tulburărilor grave de personalitate și a delincvențelor sexuale;

- verificarea și monitorizarea grupurilor de tratament pentru a asigura standardele și calitatea;

- supravegherea instruirii personalului serviciului penitenciar;

- pregătirea rapoartelor de evaluare a riscurilor;

- supravegherea acordării susținerii în timpul incidentelor grave;

- negocieri privind ostacii;

- menținerea legăturii cu personalul spitalicesc, ofițerii penitenciari, poliția, lucrătorii sociali, consilierii de probațiune, reprezentanți ai sistemului judiciar și juridic și cu personalul universitar și acordarea consultațiilor acestora;

- participarea la reuniunile de echipă și cele zonale.

Alte atribuții includ:

- management și administrare;

- analiza politicii locale, regionale și naționale în scopul elaborării strategiilor de îmbunătățire continuă;

- lucru social de studiere a cazurilor concrete și lucrul în instanța de judecată, inclusiv prezență la ședințe din când în când și depunerea mărturiei de expert.

Cerințele de intrare

Absolvenții trebuie să aibă o diplomă în psihologie. Acest lucru poate fi realizat prin frecventarea unui curs universitar pregătitor în cazul în care psihologia nu a fost studiată la nivel universitar.

De obicei este necesară experiența de lucru. Preferința se acordă celor cu experiență de lucru într-un cadru medico-legal. Candidații trebuie să demonstreze cunoașterea problemelor actuale în serviciul penitenciar și a rolului psihologului în sistemul de justiție penală și vor trebui să dea dovadă de următoarele calități:

- abilități de planificare și evaluare;
- motivație și angajament;
- capacitatea de a susține beneficiarii;
- capacitatea de soluționare a problemelor;
- abordare sistematică;
- abilități de lucru în echipă și de conducere;
- orientarea spre reabilitare;
- capacitatea de a stabili o relație cu comunitatea delincvenților;
- conștiința de sine;
- un nivel ridicat de competență în domeniul securității;
- atitudinea fără discriminare și reprobare;
- capacitatea de a face față unui element de risc personal.

Exemple de organigrame ale penitenciarelor