



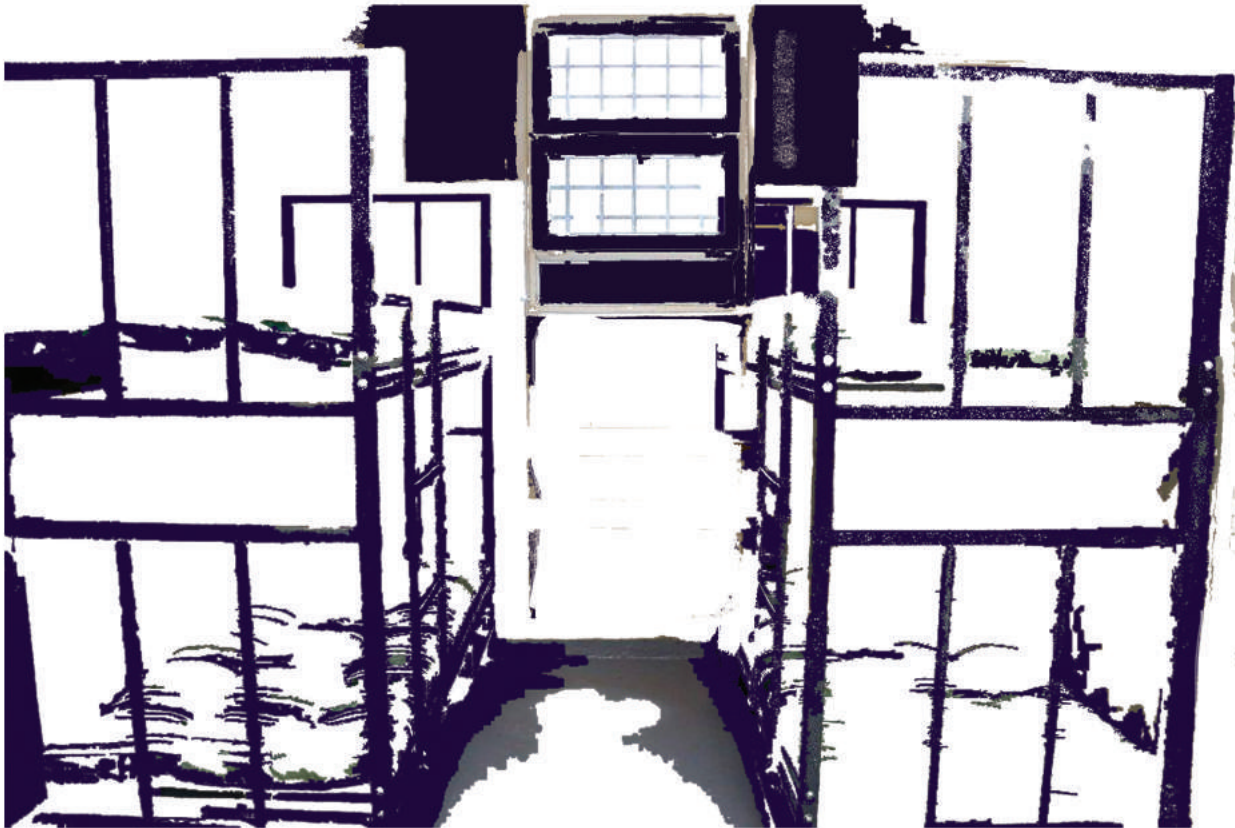
ევროკავშირი  
საქართველოსთვის  
The European Union for Georgia



1989-2019  
30  
YEARS



# კენიტივსიური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში



2019



ევროკავშირი  
საქართველოსთვის  
The European Union for Georgia



# პენიტენციური დაწესებულებების მონიტორინგის ანგარიში

ავტორი **ნინო ცაგარეიშვილი**  
რედაქტორი **მირანდა მერკვილაძე**

---

წინამდებარე ანგარიში მოამზადა ორგანიზაციამ „ადამიანის უფლებათა ცენტრი“. ანგარიშში წარმოდგენილია პენიტენციურ დაწესებულებებში 2018 წლის დეკემბერში ჩატარებული მონიტორინგის შედეგები და შესაბამისი რეკომენდაციები. მონიტორინგის ვიზიტები განახორციელეს არასამთავრობო ორგანიზაციების - „ადამიანის უფლებათა ცენტრი“, „ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ და „ინიციატივა მოწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“ - წარმომადგენლებმა, საქართველოს სახალხო დამცველის პრევენციის ეროვნული მექანიზმის მანდატის ფარგლებში. მონიტორინგი განხორციელდა ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის „ხელისუფლების ვალდებულებების მონიტორინგი და ხელშეწყობა პენიტენციურ და პრობაციის სფეროში სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობით“ ფარგლებში. დოკუმენტის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელია ავტორი და ტექსტი გადმოცემული მოსაზრებები არცერთ ვითარებაში არ შეიძლება ჩაითვალოს დონორის, „ციხის საერთაშორისო რეფორმის“ ან მისი პარტნიორი ორგანიზაციების პომიციის გამომხატველად.

თბილისი, 2019

## სარჩევი

1.	მსჯავრდებულთა რისკების შეფასება და კლასიფიკაცია	6
2.1	მსჯავრდებულთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები	6
2.2	საშიშროების რისკების შეფასება	7
2.3	მსჯავრდებულთა რისკების გადაფასება	10
2.	დისციპლინური პასუხისმგებლობა	14
2.1	დისციპლინური დარღვევების კრევენცია	14
2.2	დისციპლინური სამართალწარმოება	17
2.3	დეესკალაციის ოთახი	21
2.4	კუთიმართა მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელების სტატიისტიკა	23
3.	მსჯავრდებულთა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაცია	29
3.2.	სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის მექანიზმი	29
3.3.	პერსონალი	31
3.4.	სარეაბილიტაციო აქტივობები	35
3.5.	ხელისშემშლელი ფაქტორები	41
4.	კენიტიენციური დანჯანაბრების პერსონალის სამუშაო პირობები	44
4.2.	კადრების მოზიდვა და შერჩევა	44
4.3.	გადამზადება და განგრძობადი სწავლება	48
4.4.	სამუშაო აღწერილობები და თანამშრომელთა ფუნქციები	51
4.5.	სამუშაო პირობები	53
4.6.	გენდერული დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება	58
4.7.	კვლევა და ხარისხის კონტროლი	59

## შესავალი

წინამდებარე ანგარიშში წარმოდგენილია პენიტენციურ დაწესებულებებში 2018 წლის დეკემბერში ჩატარებული მონიტორინგის შედეგები და შესაბამისი რეკომენდაციები.

მონიტორინგის ვიზიტები განახორციელეს არასამთავრობო ორგანიზაციების - ადამიანის უფლებათა ცენტრი, „ციხის საერთაშორისო რეფორმა“ და „ინიციატივა მოწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“ - წარმომადგენლებმა, პრევენციის ეროვნული მექანიზმის მანდატის ფარგლებში, არასამთავრობო ორგანიზაციებთან თანამშრომლობის წესების შესაბამისად, N2 (ქუთაისი), N3 (ბათუმი), N16 (რუსთავი) და N17 (რუსთავი) პენიტენციურ დაწესებულებებში, შემდეგ საკითხებზე: მსჯავრდებულთა რისკების შეფასება და კლასიფიკაცია, დისციპლინური პასუხისმგებლობა, მსჯავრდებულთა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაცია, პენიტენციური დაწესებულების პერსონალის სამუშაო პირობები.

მონიტორინგი განხორციელდა ევროკავშირის მიერ დაფინანსებული პროექტის - „ხელისუფლების ვალდებულებების მონიტორინგი და ხელშეწყობა პენიტენციურ და პრობაციის სფეროში სამოქალაქო საზოგადოების ჩართულობით“ ფარგლებში.

### მეთოდოლოგია:

ვიზიტების დაწყებამდე მონიტორინგის ჯგუფი დაიყო რამდენიმე თემატურ ქვეჯგუფად და თითოეულმა ქვეჯგუფმა სხვადასხვა პენიტენციურ დაწესებულებაში შეისწავლა ზემოთ აღნიშნული საკითხები. ჯგუფის წევრებმა გამოიყენეს სახალხო დამცველის პრევენციის ეროვნული მექანიზმის დეპარტამენტთან ერთად პენიტენციური დაწესებულებისთვის შემუშავებული სპეციალური კითხვარები. კითხვარების მეშვეობით ინტერვიუები ჩატარდა როგორც პენიტენციური დაწესებულებების მაღალი, საშუალო და დაბალი რგოლის წარმომადგენლებთან, ისე თავად მსჯავრდებულებთან. ასევე, მონიტორინგის ფარგლებში ჯგუფმა შეისწავლა შესაბამისი დოკუმენტაცია და დაათვალიერა გარემო.

მონიტორინგის მიმდინარეობისას, ჯგუფის წევრები დაუბრკოლებლად დაიშვებოდნენ და თავისუფლად გადაადგილდებოდნენ პენიტენციური დაწესებულებების ტერიტორიაზე. პერსონალი თანამშრომლობდა მონიტორინგის ჯგუფ(ებ)ის წევრებთან და შეძლებისდაგვარად უზრუნველყოფდა მოთხოვნილი ინფორმაციის და დოკუმენტაციის მიწოდებას, აგრეთვე, იძლეოდა ზეპირ ახსნა-განმარტებებს სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით. თუმცა, აღსანიშნავია ერთი შემთხვევა, როცა თემატური ვიზიტის განხორციელების დროს, N17 პენიტენციური დაწესებულების მთავარმა ექიმმა უარი განუცხადა მონიტორინგის ჯგუფის წევრებს (სახალხო დამცველის რწმუნებულებს), გასცნობოდნენ ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა ტრავმების აღრიცხვის ჟურნალს - იმ მოტივით, რომ ინფორმაცია პატიმრის ვინაობისა და მის სხეულზე არსებული დაზიანების შესახებ არის კონფიდენციალური, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის თვალსაზრისით. მოგვიანებით მთავარმა ექიმმა, სპეციალური პენიტენციური სამსახურიდან მიღებული მითითების საფუძველზე, სახალხო დამცველის რწმუნებულებს შესთავაზა, გასცნობოდნენ აღრიცხვის ჟურნალს იმ პირობით, თუ სახალხო დამცველის რწმუნებულები გააკეთებდნენ ინფორმაციის ჩანაწერს ფურცელზე და ამავე ფურცელზე მიუთითებდნენ, რომ ჩანაწერები გაკეთებულია მათ მიერ და აღნიშნულ ინფორმაციას არ გააცნობენ მესამე პირებს. მთავარი ექიმის განცხადებით, აღნიშნული დოკუმენტის ხელმოწერით დადასტურებული ასლი გაეგზავნებოდა



სპეციალური პენიტენციური სამსახურის სამედიცინო დეპარტამენტს. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ განმარტავს, რომ „საქართველოს სახალხო დამცველი ასრულებს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წამებისა და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის ან სასჯელის წინააღმდეგ კონვენციის ფაკულტატური ოქმით გათვალისწინებული პრევენციის ეროვნული მექანიზმის ფუნქციებს“<sup>1</sup>, ხოლო აღნიშნული ფაკულტატური ოქმი ცალსახად მიუთითებს პრევენციის ეროვნული მექანიზმის წარმომადგენლების უფლებამოსილებაზე, დაუბრკოლებლად და ყოველგვარი შეზღუდვის გარეშე გაეცნონ თავისუფლებადაკვეთილი პირების მდგომარეობას<sup>2</sup>, ასევე - მათ შესახებ დოკუმენტაციას და ჰქონდეთ იმ ინფორმაციით სარგებლობის უფლება, რომელიც შეეხება ამ პირთა მიმართ მოპყრობას და მათი დაკავების პირობებს<sup>3</sup>. აქვე აღსანიშნავია, რომ პრევენციის ეროვნული მექანიზმის საქმიანობა მოიცავს კონფიდენციალურობას<sup>4</sup>.

## **პენიტენციური დაწესებულებები**

### **N2 პატიმრობისა და დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება (ქუთაისი)**

მონიტორინგის პერიოდში (2018 წლის 10 დეკემბერს) დაწესებულებაში განთავსებული იყო 1165 პატიმარი - 756 მსჯავრდებული (მათ შორის 7 ქალი და 3 მამრობითი სქესის არასრულწლოვანი მსჯავრდებული), 409 ბრალდებული (მათ შორის 1 მამრობითი სქესის არასრულწლოვანი ბრალდებული). 16 პატიმარი ცალკე საკანში იყო განთავსებული, საკუთარი განცხადების საფუძველზე.

A, B, C კორპუსებში, ძირითადად, ბრალდებულები არიან განთავსებული. B კორპუსის ერთ სართულზე არიან არასრულწლოვნები. E კორპუსში - ძირითადად, ქალები. ორი საკანია გამოყოფილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისათვის. ერთ-ერთში განთავსებულია ეტლით მოსარგებლე ერთი პატიმარი. D კორპუსი გამოყოფილია მსჯავრდებულებისთვის. დაწესებულებაში არიან ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემის მქონე პატიმრები, რომელთაგან ერთის გადაყვანა იგეგმებოდა N18 პენიტენციურ დაწესებულებაში, ფსიქიკური ჯანმრთელობის გართულებული მდგომარეობის გამო.

### **N3 პატიმრობისა და განსაკუთრებული რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება (ბათუმი)**

მონიტორინგის პერიოდში დაწესებულებაში განთავსებული იყო 50 სრულწლოვანი მამრობითი სქესის პატიმარი, მათ შორის - 47 მსჯავრდებული, 3 ბრალდებული. ბრალდებულის სტატუსის მქონე პატიმრები განთავსებულნი იყვნენ მსჯავრდებულებისგან განცალკევებით. მონიტორინგის დროს დაწესებულებაში იყო 1 მომიშლილე პატიმარი. დაწესებულებაში, უმრავლესად, თითო საკანში თითო პატიმარი იყო განთავსებული.

<sup>1</sup> საქართველოს ორგანული კანონი „სახალხო დამცველის შესახებ“, მუხ. 3<sup>1</sup>.

<sup>2</sup> წამებისა და სხვა სასტიკი, არაადამიანური ან დამამცირებელი მოპყრობის ან სასჯელის წინააღმდეგ კონვენციის ფაკულტატური ოქმი, მუხ. 4, პუნ. 1.

<sup>3</sup> იქვე, მუხ. 20, ქმ „ბ“.

<sup>4</sup> იქვე, მუხ. 21, პუნ. 2.

**N16 დაბალი რისკისა და გათავისუფლებისთვის მომზადების თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება (რუსთავი)**

მონიტორინგის პერიოდში დაწესებულებაში განთავსებული იყო 173 მსჯავრდებული. აქედან 17 მსჯავრდებული გათავისუფლებისთვის მომზადების პროგრამაშია, რომელთაგან 11 მსჯავრდებული დროებით ტოვებს დაწესებულებას შაბათ-კვირას და დასვენების დღეებში.

დაწესებულების ლიმიტი გათვლილი იყო 1044 პატიმარზე, მაგრამ ერთი კორპუსი გამოეყო დაწესებულებას, სადაც იგეგმება N12 პენიტენციური დაწესებულების გახსნა. N16 დაწესებულებაში დარჩენილი ფართი ვიზიტის დროს შედგებოდა 2 საცხოვრებელი კორპუსისგან (A და B) და გათვლილი იყო 856 პატიმარზე. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულების რესურსი, ამ მხრივ, ბოლომდე არ არის გამოყენებული.

A და B კორპუსის ეზოები მაღალი კედლით არის გაყოფილი. B კორპუსში, ძირითადად, გათავისუფლებისათვის მომზადების პროგრამაში ჩართული მსჯავრდებულები არიან განთავსებული. B კორპუსის საკნები სხვადასხვა აქტივობებისთვის არის გამოყოფილი. I სართულზე საცხოვრებელი საკნების ნაცვლად არის სამუშაო ოთახები. ერთ-ერთ საკანში იდგა დაფა და სკამები, ტრენინგისთვის. II სართულზე არის სოციალური სამსახურის ოთახი, სადაც ფსიქოლოგიც მუშაობს. ამ ოთახში ვიდეოკამერა არ არის. ორივე კორპუსის პატიმრები ერთ ეკლესიაში დადიან, რომელიც მდებარეობს დაწესებულების ეზოში.

**N17 ნახევრად ღია და დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება (რუსთავი)**

დაწესებულებაში მონიტორინგის განხორციელების მომენტისთვის იმყოფებოდა მამრობითი სქესის 1864 მსჯავრდებული, რომლებიც განთავსებულნი არიან 4 საცხოვრებელ და 1 სამედიცინო კორპუსში. აქედან I კორპუსში არის 505 მსჯავრდებული, II და III კორპუსში - 444, IV კორპუსში - 875, მათ შორის სამედიცინო კორპუსზე - 2 მსჯავრდებული.

მონიტორინგის დროს გამოვლინდა გადატვირთულობის პრობლემა. ასევე, დაწესებულებაში, რომელიც არ არის ადაპტირებული შშმ პირებისთვის, იმყოფება ეტლით მოსარგებლე მსჯავრდებული.

## 1. მსჯავრდებულთა რისკების შეფასება და კლასიფიკაცია

მსჯავრდებულთა საშიშროების რისკების შეფასების მექანიზმი კვლავ მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება პენიტენციური სისტემისთვის. მონიტორინგის ჯგუფმა გამოავლინა რამდენიმე პრობლემური საკითხი და ხარვეზი, მათ შორის: რისკების შეფასების პროცესში მსჯავრდებულთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფა, მსჯავრდებულთა რისკების გადაფასების პროცესი, საშიშროების რისკის ფაქტორის მიხედვით სხვა ტიპის დანახვებულთა გადაყვანის პრაქტიკა და რისკების შემცირება.

### 2.1 მსჯავრდებულთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიები

მსჯავრდებულთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიების უზრუნველყოფის მიზნით, საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს, რომ მსჯავრდებულნი ჩართული იყოს რისკების შეფასების პროცესში, ჰქონდეს ინფორმაცია პროცესის მიმდინარეობისა და შეფასების საბოლოო დასკვნის შესახებ<sup>5</sup>.

მსჯავრდებულთა სასაუბრებამ წარმოაჩინა, რომ ისინი არ იყვნენ ინფორმირებულნი რისკების შეფასების პროცესის მიმდინარეობის შესახებ. მსჯავრდებულებისთვის ხშირად უცნობი იყო ის გარემოებები და კრიტერიუმები, რის მიხედვითაც მოხდა მათთვის რისკის სახის დადგენა ან რამ გამოიწვია მათი საშიშროების რისკის ვადაზე ადრე გადაფასება. მათთვის უცნობი იყო, თუ რა ტიპის ქცევამ ან კონკრეტულმა ქმედებებმა შეიძლება დადებითი ან უარყოფითი გავლენა იქონიოს რისკის სახის დადგენაზე. ასევე, მათ არ ჰქონდათ ინფორმაცია რისკის დადგენის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილების გასაჩივრების შესაძლებლობისა და პროცედურის შესახებ.

საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს, რომ მსჯავრდებულს უნდა შეეძლოს პასუხი გასცეს „რისკ-ფაქტორებს და სხვა მახასიათებლებს, რომლებიც მის, როგორც საშიშ მსჯავრდებულად კლასიფიკაციას უდევს საფუძვლად“<sup>6</sup>. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, მოხდეს ახლადმიღებული მსჯავრდებულის ინფორმირება რისკების შეფასების სისტემის შესახებ<sup>7</sup>, მისი ჩართვა რისკის სახის დადგენის პროცესში და დროული ინფორმირება გადაწყვეტილების შესახებ. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია მსჯავრდებულთა ინფორმირება იმ ქმედებების შესახებ, რომელმაც შესაძლოა, დადებითი ან უარყოფითი გავლენა იქონიოს რისკის სახის დადგენაზე. ეს, ერთი მხრივ, ხელს შეუწყობს რისკის დონის შემცირებას და, მეორე მხრივ, უზრუნველყოფს მსჯავრდებულთა სამართლებრივი დაცვის გარანტიებსა და უფლებებს.

<sup>5</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec(2014)3 „საშიშო დამნაშავეების შესახებ“, 19 თებერვალი 2014, პარა. 32.

<sup>6</sup> იქვე, პარა. 20.

<sup>7</sup> ამჟამად, საქართველოს კანონმდებლობით, დანახვების ადმინისტრაციას არ აქვს ვალდებულება, ინფორმაცია მიაწოდოს ახლადმიღებულ მსჯავრდებულს რისკების შეფასების სისტემის შესახებ.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- კანონმდებლობით განისაზღვროს პენიტენციური დაწესებულებების მიერ მსჯავრდებულთა დაწესებულებაში მიღებისას და საშიშროების რისკის შეფასების დაწყებისას რისკების შეფასების კრიტერიუმებისა და პროცედურების შესახებ ინფორმირების ვალდებულება;
- კანონმდებლობით განისაზღვროს და პრაქტიკაში განხორციელდეს მსჯავრდებულის უფლება ჩართული იყოს რისკების შეფასების პროცესში, წარადგინოს საკუთარი პოზიცია იმ ფაქტორებთან დაკავშირებით, რომელთა საფუძველზეც ხდება რისკის სახის დადგენა, ჰქონდეს ინფორმაცია პროცესის მიმდინარეობისა და შეფასების საბოლოო დასკვნის შესახებ.

## 2.2 საშიშროების რისკების შემცირება

საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, რისკების შეფასებასთან ერთად, უნდა ხდებოდეს მსჯავრდებულის საჭიროებების შეფასება და შესაბამისი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა, რათა მოგვარდეს რისკებთან დაკავშირებული სპეციფიკური პრობლემები და შეიცვალოს მსჯავრდებულის დამოკიდებულებები და ქცევა<sup>8</sup>. მნიშვნელოვანია, პატიმრობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მოხდეს საშიშ დამნაშავეთა სპეციფიკური, რისკთან დაკავშირებული კრიმინოგენური საჭიროებების უზრუნველყოფა და კონკრეტულ სიტუაციებთან და საჭიროებებთან ეფექტიანი გამკლავების მიზნით, საკმარისი რესურსების გამოყოფა<sup>9</sup>.

მონიტორინგის პროცესში მსჯავრდებულებთან გასაუბრებისა და კონკრეტული შემთხვევების შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ რისკების შეფასებისას არ ხდება პატიმრების ინდივიდუალური საჭიროებების შესწავლა და რისკის შემცირების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების დაგეგმვა. არ არსებობს რისკებისა და საჭიროებების შეფასების ერთიანი სისტემა ან მიდგომა, რაც ხელს შეუწყობდა მსჯავრდებულის მხრიდან მომდინარე საშიშროების რისკის შემცირებას. შესაბამისად, საქართველოს პენიტენციურ დაწესებულებებში მსჯავრდებულთა რისკების და საჭიროებების გათვალისწინება არ ხდება ერთმანეთის პარალელურად, რისკ-ფაქტორების აღმოფხვრის მიზნით.

### დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება

საქართველოს კანონმდებლობით, დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში თავსდება დაბალი რისკის მქონე მსჯავრდებულები, მათივე წერილობითი თანხმობით; წერილში აღინიშნება, რომ მსჯავრდებული თანახმაა შეასრულოს დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებისთვის დადგენილი ვალდებულებები<sup>10</sup>. აღსანიშნავია, რომ N16 დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება გათვლილია 856 პატიმარზე, ხოლო ამჟამად

<sup>8</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec(2014)3 „საშიშ დამნაშავეების შესახებ“, 19 თებერვალი 2014, პარა. 31.

<sup>9</sup> იქვე, პარა. 9.

<sup>10</sup> საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 8 მაისის ბრძანება N395 „მსჯავრდებულის რისკის სახეების, რისკის შეფასების კრიტერიუმების, რისკის შეფასებისა და გადაფასების წესის, მსჯავრდებულის იმავე ან სხვა ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანის წესისა და პირობების, აგრეთვე მსჯავრდებულის საშიშროების რისკების შეფასების გუნდის საქმიანობისა და უფლებამოსილების განსაზღვრის წესის თაობაზე“, მუხ. 5 (2) და 15 (6).

დანესებულებაში განთავსებულია მხოლოდ 175 პირი. დანესებულების რესურსი, ამ მხრივ, ბოლომდე არ არის გამოყენებული. დანესებულების რესურსის ათვისებას, ბუნებრივთან ერთად, რამდენიმე ხელოვნურად შექმნილი ფაქტორიც უშლის ხელს.

მონიტორინგის დროს დადგინდა, რომ დანესებულებაში მოქმედებს რამდენიმე წესი, რომელიც იწვევს იქ მყოფი მსჯავრდებულების უკმაყოფილებას და სხვა მსჯავრდებულების დემოტივაციას - თანხმობა განაცხადონ დანესებულებაში გადასვლაზე.

დანესებულებაში მოქმედი წესის მიხედვით, საკნებიდან სასადილოში მსჯავრდებულები უნდა გადავიდნენ ორ რიგად, მწყობრში სიარულით. სასადილოში გადასვლა განსამდგურელ საათებში სავალდებულოა ყველა მსჯავრდებულისთვის, იმის მიუხედავად, უნდათ თუ არა კვება იმ დროს. N16 დანესებულების მსჯავრდებულებმა გამოხატეს უკმაყოფილება ამ წესისადმი. აღნიშნეს, რომ სასადილოში გადასვლა სავალდებულო და იძულებითი არ უნდა იყოს. როგორც დანესებულების დირექტორმა განაცხადა, ერთადერთი გამონაკლისი, როცა პატიმარს აქვს უფლება, არ გადავიდეს სადილზე, ის შემთხვევაა, როცა პატიმარი არის ავად. თუმცა, ერთ-ერთი პატიმრის თქმით, მიუხედავად იმისა, რომ მას ჰქონდა ექიმის ცნობა, რომ ცუდად იყო და ვერ ახერხებდა სადილზე გადასვლას, მას ეს უარი მაინც წესრიგის დარღვევად ჩაუთვალეს და დისციპლინური სახდელი დააკისრეს. სახდელის დასაბუთებაში მიეთითა, რომ „მსჯავრდებულმა უარი განაცხადა სასადილოდ გადასვლაზე“. მსჯავრდებულების თქმით, დირექტორის მიერ დადგენილი შინაგანაწესით, დღეში სამჯერ, ერთსა და იმავე დროს უნდა გადავიდნენ სასადილოში ერთ ჯგუფად და ორ რიგად. მონიტორინგის ჯგუფმა თავადაც იხილა ეს პროცესი, როდესაც პატიმრებს, რომლებმაც დაასრულეს სადილი, აგროვებდნენ სასადილოს კართან და შემდეგ ჯგუფურად გადაჰყავდათ უკან - საცხოვრებელ კორპუსში, დანესებულების თანამშრომლის თანხლებით, რომელიც ზედამხედველობას უწევდა მსჯავრდებულთა ჯგუფს და აღნიშნულ პროცესს. აღსანიშნავია, რომ პატიმრობის კოდექსის და N16 დანესებულების დებულების მიხედვით, დაბალი რისკის და გათავისუფლებისთვის მომზადების თავისუფლების აღკვეთის დანესებულებაში მსჯავრდებულებს შეუძლიათ დამოუკიდებლად, დღის განრიგით დადგენილი წესით გადაადგილდნენ დანესებულების ტერიტორიაზე<sup>11</sup>. ამასთანავე, დებულების თანახმად, სასადილოდ გასვლის დროს, მსჯავრდებულს ევალება, დაიცვას წესრიგი, დაემორჩილოს დანესებულების უფლებამოსილი მოსამსახურის კანონიერ მოთხოვნას<sup>12</sup>. დებულება არ მოიცავს პატიმართა სასადილოში გადასვლის ვალდებულებას. შესაბამისად, გამოდის, რომ ზემოთ აღნიშნული პრაქტიკა დანესებულების დირექტორის გადანყვეტილებით მიღებული შინაგანაწესის მიხედვით ხორციელდება. დანესებულების დირექტორის განცხადებით, მსგავსი შინაგანაწესის დაცვა მნიშვნელოვანია, რადგან სხვა შემთხვევაში შეიძლება წარმოიშვას რომელიმე მსჯავრდებულის ლიდერად ჩამოყალიბების რისკი, რომელიც არ იკადრებს კონკრეტულ მსჯავრდებულთან ერთად სასადილოდ გადასვლას. დანესებულების დირექტორი არსებულ წესს პატიმართა მიმართ არათანაბარი მოპყრობის პრევენციით ხსნის და თვლის, რომ არსებული წესი მნიშვნელოვანია, რათა ყველა ერთ წესს დაექვემდებაროს.

გარდა ამისა, დანესებულების დებულებით, მსჯავრდებულები ვალდებული არიან, არა მხოლოდ პირადი ჰიგიენა დაიცვან და დაასუფთავონ საკუთარი

<sup>11</sup> საქართველოს პატიმრობის კოდექსი, მუხ. 10<sup>1</sup>(3)-10<sup>2</sup>(3); საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 15 ივლისის ბრძანება N71 „N16 პენიტენციური დანესებულების დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 15 (4).

<sup>12</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 15 ივლისის ბრძანება N71 „N16 პენიტენციური დანესებულების დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 18 (4).



ტანსაცმელი, საწოლი და სპეციალური საცხოვრებელი, არამედ საცხოვრებელი კორპუსის ჰოლი, დერეფანი, კიბის უჯრედი და სხვა საერთო სივრცეები<sup>13</sup>. დაწესებულების დირექტორმა განაცხადა, რომ საერთო სივრცეების დასუფთავება, შინაგანაწესით განსაზღვრული აუცილებელი პირობაც არის ყველა მსჯავრდებულისთვის. გამონაკლისია საერთო აბაზანა, რომელსაც დამლაგებელი ალაგებს. მსჯავრდებულთა ნაწილი, ამ ვალდებულების გამო, უკმაყოფილებას გამოხატავს.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კრიმინალური სუბკულტურის წარმომადგენლები პატიმრების მიერ დაწესებულების დასუფთავებას სათაკილოდ და სამარცხვინოდ მიიჩნევენ. მსჯავრდებულთა განცხადებით, ეს მოთხოვნა დამაბრკოლებელია სხვა პენიტენციურ დაწესებულებებში მყოფი ბევრი მსჯავრდებულისთვის, რომლებიც არ არიან კრიმინალური სუბკულტურის წარმომადგენლები, მაგრამ ერიდებიან მათთან კონფლიქტს და ამის გამო ცდილობენ, არ მოხვდნენ N16 დაწესებულებაში. რამდენიმე მსჯავრდებულის ინფორმაციით, დაბალი რისკის დაწესებულებაში გადასვლა ბევრ მსჯავრდებულს სურს, მაგრამ ჯერჯერობით თავს იკავებენ, რადგან ამ დროისთვის, კრიმინალური სუბკულტურის გავლენის გამო, სასირცხვილოდ ითვლება ამ დაწესებულებაში გადმოსვლა.

ასევე, მსჯავრდებულებმა განაცხადეს, რომ N16 დაწესებულებაში გადასვლის შემდეგ, თუ მსჯავრდებული დაარღვევს წესრიგს, მას სხვა დაწესებულებაში გადაიყვანენ, სადაც ის ჩაირიცხება სამეურნეო სამსახურში და მოხვდება ისეთ მონწყვლად ჯგუფში, როგორსაც დასუფთავებაზე პასუხისმგებელი მსჯავრდებულები წარმოადგენენ. გარდა ამისა, ნახევრად ღია დაწესებულებაში მყოფი მსჯავრდებულების ნაწილი აღნიშნავს, რომ დაბალი რისკის დაწესებულებასთან შედარებით ნახევრად ღია დაწესებულებაში ნაკლებად მკაცრი რეჟიმია. შესაბამისად, მათი განცხადებით, არ უღირთ სხვა დაწესებულებაში გადასვლა, თუ იქ უფრო თავისუფალი რეჟიმი არ იქნება. N16 დაწესებულებაში გადაყვანის შეთავაზებაზე უარის გარდა, დაწესებულებაში უკვე გადაყვანილმა მსჯავრდებულებმაც განაცხადეს უარი აღნიშნულ დაწესებულებაში დარჩენაზე, რადგან მათთვის მიუღებელი იყო მითითებული წესების შესრულება. მსჯავრდებულებს სურთ ჩაერთონ სასწავლო, სამუშაო და სარეაბილიტაციო აქტივობებში, მაგრამ მათ ნაწილს არ სურს, დაასუფთაოს დაწესებულება და მიაჩნია, რომ საერთო სივრცეში სისუფთავე ადმინისტრაციამ უნდა უზრუნველყოს. დაწესებულების დირექტორის მოადგილის განცხადებით, როდესაც მსჯავრდებულებს უნდათ დაწესებულებიდან გადასვლა, ეს არ ხდება მათი განცხადების საფუძველზე, შესაბამისად ისინი განგებ არღვევენ რეჟიმს, რათა მოემატოთ საშიშროების რისკი და გადაიყვანონ სხვა დაწესებულებაში. თუმცა, როგორც დირექტორის მოადგილემ აღნიშნა, ადმინისტრაცია მაქსიმალურად ცდილობს, შექმნას ისეთი გარემო, რომ მსჯავრდებულებს არ ჰქონდეთ დაწესებულებიდან გადასვლის სურვილი. მისი თქმით, მსჯავრდებულთა მოტივაციის გაზრდისა და დაწესებულებაში შენარჩუნების მიზნით, აქტივობებს მათი ინტერესების მიხედვით არჩევენ. დაწესებულების დირექტორმა დაადასტურა მსჯავრდებულთა უკმაყოფილება საერთო სივრცის დალაგების წესთან დაკავშირებით და აღნიშნა, რომ დაწესებულებაში იყვნენ მსჯავრდებულები, რომლებიც დალაგებაზე უარის გამო სხვა დაწესებულებაში გადაიყვანეს. საგულისხმოა დაწესებულების დირექტორის მიდგომა, რაც გულისხმობს, რომ საერთო სივრცის დალაგების წესის გაუქმების შემთხვევაში, მოსალოდნელია მსჯავრდებულთა დიდი ნაკადის შემოსვლა დაწესებულებაში, რისი

<sup>13</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 15 ივლისის ბრძანება N71 „N16 პენიტენციური დაწესებულების დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 32 (3)(დ).



თავიდან აცილებაც, გარკვეულწილად, არსებული წესის მოქმედებით ხდება. ეს ცხადყოფს, რომ საერთო სივრცის დალაგების წესი ქმნის ერთგვარ ხელოვნურ ბარიერს, უფრო მეტმა მსჯავრდებულმა განაცხადოს თანხმობა N16 პენიტენციურ დაწესებულებაში გადასვლაზე ანდა დარჩენაზე.

ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ არსებული პრაქტიკა არ არის რისკების შემცირებასა და მსჯავრდებულთა რეაბილიტაციაზე ორიენტირებული. ამ პრაქტიკის მიხედვით, რისკები ფასდება ფორმალურად, ძირითადად - უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით. ფორმალური დამოკიდებულება გამოხატულია როგორც რისკებისა და საჭიროებების ერთიანი სისტემის არარსებობით, ისე დაბალი რისკის დაწესებულებაში მსჯავრდებულთა გადასვლის მოტივაციის გაზრდის ნაცვლად, მისი შემცირებისკენ მიმართული ნაბიჯების გამო.

## **რეკომენდაციები**

### **საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:**

- შეშუშავდეს და დაინერგოს რისკების და საჭიროებების შეფასების ერთიანი სისტემა და ერთგვაროვანი პრაქტიკა;
- დაიხვეწოს დაწესებულების შინაგანაწესი იმგვარად, რომ პატიმრებს ჰქონდეთ მეტი თავისუფლება სასაღილოდ გადასვლისას;
- დაწესებულების დებულებაში ცვლილებების მეშვეობით, გაუქმდეს დაწესებულების საერთო სივრცეების მსჯავრდებულების მიერ დასუფთავების ვალდებულება; დასუფთავება უზრუნველყოფილი იქნეს სამოქალაქო პირის მიერ ან, სამართლიანი ანაზღაურების პირობებში, იმ მსჯავრდებულის მიერ, ვისაც აქვს სურვილი, შეასრულოს ასეთი სახის სამუშაო.

## **2.3 მსჯავრდებულთა რისკების გადაფასება**

კანონმდებლობის მიხედვით, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დირექტორი უფლებამოსილია, მსჯავრდებული გადაიყვანოს დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში, დროებით, მაგრამ არაუმეტეს 20 სამუშაო დღისა, რისკის გადაფასების მიზნით, თუ მისი იმ დაწესებულებაში დატოვება, სადაც მსჯავრდებულია განთავსებული, გარკვეული მიზეზით, გაუმართლებელია<sup>14</sup>. აღნიშნულ ვადაში, რისკების შეფასების გუნდმა უნდა უზრუნველყოს მსჯავრდებულის რისკის გადაფასება<sup>15</sup>.

N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მსჯავრდებულთა საქმეების შესწავლის დროს დადგინდა, რომ დაწესებულების დირექტორის საილუმლო მიმართვის შედეგად სპეციალური პენიტენციური სამსახურის დირექტორის მიერ გამოცემული ბრძანების საფუძველზე, 2018 წელს რამდენიმე მსჯავრდებული გადაიყვანეს N14 ნახევრად ღია თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებიდან N2 დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში. გადაყვანის მიზეზი, სავარაუდოდ, მითითებული იყო დაწესებულების დირექტორის საილუმლო

<sup>14</sup> საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 8 მაისის ბრძანება N395 „მსჯავრდებულის რისკის სახეების, რისკის შეფასების კრიტერიუმების, რისკის შეფასებისა და გადაფასების წესის, მსჯავრდებულის იმავე ან სხვა ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანის წესისა და პირობების, აგრეთვე რისკების შეფასების გუნდის საქმიანობისა და უფლებამოსილების განსაზღვრის წესის თაობაზე“, მუხ. 15 (5).

<sup>15</sup> იქვე.

მიმართვაში, რომელმაც მონიტორინგის ჯგუფს არ ჰქონდა წვდომა. მონიტორინგის ჯგუფმა გამოავლინა, რომ მიუხედავად კანონით განსაზღვრული 20-დღიანი ვადის გასვლისა, აღნიშნული მსჯავრდებულების უმეტესობის შემთხვევაში, რისკების შეფასების გუნდს არ ჰქონდა რისკის სახის დადგენის შესახებ გადაწყვეტილება გადასინჯული. შესაბამისად, მსჯავრდებულები კანონით დადგენილი ვადის გასვლის შემდეგაც განაგრძობდნენ სასჯელის მოხდას დახურული ტიპის დაწესებულებაში, სადაც, დადგენილი რისკის სახის მიუხედავად, ვრცელდება დახურული ტიპის დაწესებულებისთვის დადგენილი უფლებები და მოვალეობები.

აღნიშნულის მსგავსად, N17 ნახევრად ღია/დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებიდან, უსაფრთხოების მოტივით, მსჯავრდებულები გადაიყვანეს N8 დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში. მსჯავრდებულთა საქმეების ნაწილის შესწავლის შედეგად გამოვლინდა, რომ N8 დაწესებულებაში გადაყვანილ პატიმართა საშიშროების რისკების გადაფასება ხორციელდება დაახლოებით 3-დან 11 თვემდე შუალედში. შესაბამისად, აქაც ადგილი აქვს მსჯავრდებულთა რისკის გადაფასებისთვის კანონით დადგენილ ვადაზე მეტი დროით მსჯავრდებულთა განთავსებას დახურული ტიპის დაწესებულებაში.

N2 დაწესებულებაში არსებული დოკუმენტაციის შემოწმების შედეგად ასევე გამოიკვეთა, რომ N14 დაწესებულებიდან N2 დაწესებულებაში გადაყვანის შემდეგ 12 მსჯავრდებულის შემთხვევაში, დაწესებულების დირექტორმა რისკების შეფასების გუნდს მიმართა და აღნიშნული მსჯავრდებულებისთვის მოითხოვა საშიშროების რისკის ვადაზე ადრე გადაფასება. აღნიშნულ მსჯავრდებულებს საშიშროების მომეტებული რისკი განესაზღვრათ. აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობის მიხედვით, რისკის ვადაზე ადრე გადაფასება დასაშვებია განსაკუთრებულ შემთხვევაში, თუ მკვეთრად შეიცვლება მსჯავრდებულის ქცევა ან მისი იმავე ტიპის დაწესებულებაში დატოვება გაუმართლებელია<sup>16</sup>. მსგავსი განსაკუთრებული გარემოების არსებობის შემთხვევაში, რისკის შეფასების გუნდი ახდენს რისკის გადაფასებას დაწესებულების დირექტორის დასაბუთებული წერილის საფუძველზე, რომელშიც დირექტორის მიერ აღწერილი უნდა იყოს ის გარემოებები, რამაც გამოიწვია აღნიშნული მიმართვა<sup>17</sup>. დაწესებულების დირექტორის მიერ რისკების შეფასების გუნდის მიმართ გაგზავნილი წერილობითი მიმართვის შესწავლის საფუძველზე გამოიკვეთა, რომ დაწესებულების დირექტორი წერილში არ უთითებდა იმ გარემოებებს, თუ რის საფუძველზე მოითხოვდა ამ მსჯავრდებულების საშიშროების რისკის ვადაზე ადრე გადაფასებას და ცვლილებას. აქვე აღსანიშნავია, რომ აღნიშნულ მსჯავრდებულთა პირადი საქმეების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ მათი ქცევა პოზიტიურად ხასიათდება მულტიდისციპლინური გუნდის მიერ, მსჯავრდებულები ჯეროვნად ასრულებდნენ დაწესებულებაში დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს, მათი ნაწილი ჩართული იყო სარეაბილიტაციო პროგრამებში და რამდენიმე მათგანი წახალისებულიც იყო დაწესებულების დირექტორის მიერ.

მსჯავრდებულთა უფლებების დაცვის უზრუნველყოფისთვის მნიშვნელოვანია, რომ რისკის გადაფასების მიზნით, მათ შორის უსაფრთხოების მოტივით, ნახევრად ღია თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებიდან დახურული ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში მსჯავრდებულის გადაყვანის შემთხვევაში, 20 სამუშაო დღის ვადაში მოხდეს მსჯავრდებულის რისკის გადაფასება და განსაზღვრული რისკის შესაბამისი ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანა. ასევე,

<sup>16</sup> საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 8 მაისის ბრძანება N395 „მსჯავრდებულის რისკის სახეების, რისკის შეფასების კრიტერიუმების, რისკის შეფასებისა და გადაფასების წესის, მსჯავრდებულის იმავე ან სხვა ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანის წესისა და პირობების, აგრეთვე რისკების შეფასების გუნდის საქმიანობისა და უფლებამოსილების განსაზღვრის წესის თაობაზე“, მუხ. 17 (2).

<sup>17</sup> იქვე, მუხ. 17 (5).

მნიშვნელოვანია, მსჯავრდებულთა რისკის ვადაზე ადრე გადაფასების მოთხოვნისას, დაწესებულების დირექტორმა დასაბუთებულად აღწეროს ის გარემოებები, რომელთა საფუძველზეც ითხოვს მსჯავრდებულთა საშიშროების რისკის გადაფასებასა და ცვლილებას.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- პრაქტიკაში განხორციელდეს საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 8 მაისის N395 ბრძანების<sup>18</sup> მე-15 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნები, რაც გულისხმობს, რომ უსაფრთხოების მოტივით მსჯავრდებულის ერთი დაწესებულებიდან მეორეში გადაყვანის შემთხვევაში, რისკი უნდა გადაფასდეს არაუმეტეს 20 დღის ვადაში;

- პრაქტიკაში განხორციელდეს N395 ბრძანების მე-17 მუხლის მე-5 პუნქტის მოთხოვნა, რაც გულისხმობს, რომ რისკის გადაფასების ვადაზე ადრე მოთხოვნის შემთხვევაში, დაწესებულების დირექტორმა დასაბუთებულად უნდა მიუთითოს ის გარემოებები, რასაც ეფუძნება მსგავსი მოთხოვნა.

### მაღალი რისკი და განსაკუთრებული რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება

საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, რადგან საშიშროება არ არის არსებითად მუდმივი ხასიათის, რისკი განმეორებით გარკვეული ინტერვალების შემდეგ უნდა შეფასდეს, რათა მოხდეს სასჯელის დაგეგმვის მოთხოვნებთან თანხვედრა<sup>19</sup>. რისკების შეფასებისას მხედველობაში მისაღებია თუ რა რისკის მატარებელია ინდივიდუალური პატიმარი; შეფასებული რისკები უნდა მოიცავდეს ზიანს საკუთარი თავის, სხვა პატიმრების, დაწესებულების თანამშრომლების, დაწესებულების სტუმრების და საზოგადოების მიმართ, დაწესებულებიდან გაქცევის შესაძლებლობას ან სხვა სერიოზული დანაშაულის ჩადენის შესაძლებლობას დაწესებულებიდან გასვლის შემდეგ<sup>20</sup>. საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ნათლად უნდა გაიმიჯნოს რისკები, რასაც პატიმარი უქმნის გარე საზოგადოებას, იმ რისკებისაგან, რომელსაც ქმნის ციხის შიგნით და აღნიშნული ორი რისკი უნდა შეფასდეს ცალ-ცალკე<sup>21</sup>. მსჯავრდებულის საშიშროების რისკის პერიოდულ გადაფასებას ითვალისწინებს საქართველოს კანონმდებლობაც, რომლის მიხედვითაც, „საშიშროების რისკის სახის სავარაუდო ცვლილების დადგენის მიზნით, გუნდი უზრუნველყოფს უკვე შეფასებულ მსჯავრდებულთა პერიოდულ გადაფასებას“<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> „მსჯავრდებულის რისკის სახეების, რისკის შეფასების კრიტერიუმების, რისკის შეფასებისა და გადაფასების წესის, მსჯავრდებულის იმავე ან სხვა ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანის წესისა და პირობების, აგრეთვე მსჯავრდებულის საშიშროების რისკების შეფასების გუნდის საქმიანობისა და უფლებამოსილების განსაზღვრის წესის შესახებ“.

<sup>19</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (2003)23 „ციხის აღმინისტრაციის მიერ უვადო და გრძელვადიანი თავისუფლებააღკვეთილი პირების მართვის შესახებ“, პარა. 16.

<sup>20</sup> იქვე, პარა. 12.

<sup>21</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec(2014)3 „საშიში დამნაშავეების შესახებ“, 19 თებერვალი 2014, პარა. 33.

<sup>22</sup> საქართველოს იუსტიციის მინისტრის 2019 წლის 8 მაისის ბრძანება N395 „მსჯავრდებულის რისკის სახეების, რისკის შეფასების კრიტერიუმების, რისკის შეფასებისა და გადაფასების წესის, მსჯავრდებულის იმავე ან სხვა ტიპის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში გადაყვანის წესისა და პირობების, აგრეთვე რისკების შეფასების გუნდის საქმიანობისა და უფლებამოსილების განსაზღვრის წესის თაობაზე“, მუხ. 17 (1).

საშიშროების მაღალი რისკის გადაფასება ხდება რისკის შეფასებიდან არაუგვიანეს 12 თვისა<sup>23</sup>.

საერთაშორისო სტანდარტებს შეესაბამება N3 დაწესებულებაში მსჯავრდებულების მიმართ რისკების შეფასების დამკვიდრებული ზოგადი პრაქტიკა, როდესაც ქცევის დადებითი კუთხით შეცვლა, დარღვევების არარსებობა და წესებისადმი მორჩილება რისკების შეფასებისას მხედველობაში მიიღება და წარმოადგენს მაღალი რისკის შემცირების საფუძველს. თუმცა, მსჯავრდებულთა პირადი საქმეების შესწავლისა და მათთან გასაუბრების შედეგად მონიტორინგის ჯგუფმა გამოავლინა რამდენიმე შემთხვევა, როდესაც N3 განსაკუთრებული რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში მოთავსებული მსჯავრდებულები, რომელთაც დადგენილი აქვთ მაღალი რისკი, ემორჩილებიან ციხის რეჟიმს და წესებს, აქვთ დადებითი დახასიათება, არ აქვთ დარღვევები, არ დაკისრებიან დისციპლინური პასუხისმგებლობა, არ აქვთ პრობლემური ქცევა, არ ახასიათებთ თვითღაზიანებები, მაგრამ მიუხედავად ამისა, რისკების გადაფასების შედეგად კვლავ დადგენილი აქვთ მაღალი რისკი. ასეთ პატიმრებს წარმოადგენდნენ პირები, რომლებიც ტერორიზმისთვის არიან მსჯავრდებულები.

აღნიშნულ კატეგორიას მიკუთვნებული მსჯავრდებულების მიმართ რისკების შეფასების პრაქტიკა განსხვავდება N3 დაწესებულებაში დამკვიდრებული ზოგადი პრაქტიკისაგან. ტერორიზმში მსჯავრდებული პირების შემთხვევაში, მათი რისკის გადაფასების დროს მხედველობაში არ მიიღება იგივე კრიტერიუმები და მათ უნარჩუნდებათ მაღალი რისკი მიუხედავად დადებითი ქცევისა, დარღვევების არარსებობისა და სხვადასხვა სარეაბილიტაციო პროგრამასა და აქტივობაში ჩართულობისა. მათი რისკის შეფასება, ძირითადად, ხდება ჩადენილი დანაშაულის სიმძიმედან გამომდინარე. მსჯავრდებულთა თქმით, რისკების შეფასების გუნდი რისკების გადაფასების დროს ითვალისწინებს მხოლოდ სისხლის სამართლის კოდექსის იმ მუხლებს, რომლის საფუძველზეც მსჯავრდებულები არიან გასამართლებულნი.

მნიშვნელოვანია, რისკების გადაფასების დროს გათვალისწინებული იყოს არა მხოლოდ მსჯავრდებულთა მიერ ჩადენილი დანაშაულის სიმძიმე, არამედ მათ მიერ რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის თვალსაზრისით მიღწეული რეალური შედეგები.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- პატიმართა რისკები შეფასდეს მსჯავრდებულის მხრიდან დაწესებულების, გარემომყოფთა, საზოგადოების, სახელმწიფოს ან/და სამართალდამცავი ორგანოების მიმართ საშიშროების მომდინარეობის გათვალისწინებით;
- მაღალი რისკის განსაზღვრის საფუძველს არ უნდა წარმოადგენდეს მხოლოდ ჩადენილი დანაშაული; რისკის შეფასებისას მხედველობაში იქნეს მიღებული საქართველოს კანონმდებლობითა და საერთაშორისო სტანდარტებით გათვალისწინებული სხვადასხვა კრიტერიუმები.

<sup>23</sup> იქვე, მუხ. 17 (2).



## 2. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

### 2.1 დისციპლინური დარღვევის პრევენცია

დისციპლინური დარღვევების პრევენციისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია პატიმრებსა და დანესებულების პერსონალს შორის კონსტრუქციული ურთიერთობები<sup>24</sup>. კონსტრუქციული და პოზიტიური ურთიერთობების ჩამოყალიბება ხელს უწყობს დანესებულებისთვის დამახასიათებელი დაძაბულობის შემცირებას, ასევე, ამცირებს ძალადობრივი ინციდენტების ალბათობას და არასათანადო მოპყრობის რისკს, რაც საბოლოო ჯამში, აუმჯობესებს უსაფრთხოების დონეს<sup>25</sup>.

ამის გათვალისწინებით, მონიტორინგის განხორციელებისას ყურადღება გამახვილდა თანამშრომლებსა და პატიმრებს შორის არსებული ურთიერთობის შესწავლაზე. მონიტორინგის ჯგუფის წევრები გაესაუბრნენ როგორც დანესებულებების თანამშრომლებს, ისე პატიმრებს. აღსანიშნავია, რომ მათგან მიღებული ინფორმაცია, გარკვეულწილად, ურთიერთსაინააღმდეგოა.

ქუთაისის N2 და ბათუმის N3 პენიტენციური დანესებულებების თანამშრომლების თქმით, მათი მიზანია, კარგი ურთიერთობა შექმნათ პატიმრებთან, რადგან ეს უზრუნველყოფს წესრიგს. მათი განცხადებით, ისინი ცდილობენ დაიცვან დღის წესრიგი და მოახდინონ დისციპლინური დარღვევების პრევენცია, რაც გამოიხატება იმაში, რომ როცა წესრიგს არღვევს პატიმარი, ძველი მიდგომისგან განსხვავებით, ისჯება მხოლოდ ის და არა მასთან ერთად საკანში მოთავსებული ყველა პატიმარი. ასევე, პატიმრის მიერ წესრიგის დარღვევის შემთხვევაში, თანამშრომლები ჯერ მოუწოდებენ პატიმარს, შეწყვიტოს აღნიშნული ქმედება და მხოლოდ იმ შემთხვევაში იყენებენ მის წინააღმდეგ დისციპლინურ პასუხისმგებლობას, თუ იგი არ დაემორჩილება მოწოდებას და კვლავ განაგრძობს იმავე ქცევას. დანესებულების თანამშრომლების თქმით, პატიმრებთან კარგი ურთიერთობის მიღწევის მიზნით, ისინი ცდილობენ, ყველა კანონიერი მოთხოვნა შეუსრულონ მათ და შედეგს მიაღწიონ მათთან გასაუბრების გზით.

რუსთავის N17 დანესებულების ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისაგან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, დანესებულების თანამშრომლები მაქსიმალური ყურადღებით ეპყრობიან პატიმრებს, 24 საათის განმავლობაში მოძრაობენ დანესებულების ტერიტორიაზე და საცხოვრებელ კორპუსებზე, ერევიან და ერკვევიან სიტუაციაში, როცა პატიმრები კამათობენ.

ამავდროულად, N2 და N3 დანესებულების თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რომ პირველ რიგში, თანამშრომლის უფლებები უნდა იყოს დაცული და უზრუნველყოფილი, ხოლო შემდგომ უნდა ხდებოდეს მუშაობა მსჯავრდებულის უფლებების დაცვაზე, რადგან, თუ თანამშრომელი არ არის მოწოდების სიმაღლეზე და ვერ ასრულებს თავის საქმიანობას, მაშინ პატიმრის უფლებებიც ვერ იქნება სათანადოდ დაცული. პრევენციულ ღონისძიებებთან დაკავშირებით შეკითხვის დაკონკრეტების შემდეგ, სამართლებრივი რეჟიმის თანამშრომლებმა განმარტეს, რომ მათი დაკვირვებით პატიმრის დისციპლინური წესით დასჯა არის პრევენციის ერთ-ერთი ყველაზე წარმატებული მეთოდი. N3 დანესებულების თანამშრომლების განცხადებით, პატიმრები ცდილობენ, დანესებულებაში თავიანთი წესები დაამკვიდრონ და ხშირად არღვევენ წესრიგს, რაც, მათი განცხადებით, მაღალი რისკის დანესებულებისთვის ბუნებრივია. ამავდროულად, პატიმარსა და თანამშრომელს შორის კონფლიქტური სიტუაციის შემთხვევაში, ესაუბრებიან პატიმარს

<sup>24</sup> ნამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) სტანდარტები, გვ. 32, პარა. 26.

<sup>25</sup> იქვე, გვ. 23, პარა. 45.

და თუ გამოიკვეთება თანამშრომლის ბრალეულობა, მაშინ პატიმარს დააბრუნებენ საცხოვრებელ კორპუსში და თანამშრომელს მისცემენ საყვედურს, პირად საქმეში შეტანის გარეშე.

N3 დაწესებულების თანამშრომლისგან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, პატიმრების მიმართ დისციპლინური დარღვევების პრევენციის ერთ-ერთი საშუალებაა სხვა პატიმრების პროცესში ჩართვა - როცა პატიმარი გაღიზიანებულია, მაშინ მას ჯერ თანასაკნელი ესაუბრება. პატიმარი თუ არ დამშვიდდა, მაშინ საქმეში ერთგვებიან თანამშრომლები. N17 დაწესებულების ადმინისტრაციის წარმომადგენლებმა გამოიციხეს პატიმრების მიერ პატიმრებს შორის არსებული კონფლიქტური სიტუაციის მოგვარება. თუმცა, პატიმრების გადმოცემით, N17 დაწესებულებაში პატიმრებს შორის ურთიერთობას აგვარებენ დაწესებულებაში არსებული გარკვეული კატეგორიის პრივილეგირებული პატიმრები ე.წ. „მაყურებლები“, რომლებიც არ დაუშვებენ, რომ პატიმრების კამათი გადაიზარდოს სერიოზულ დაპირისპირებაში. N2 პენიტენციური დაწესებულების პატიმრების ნაწილიც საუბრობს დაწესებულებაში არსებულ კრიმინალურ სუბკულტურაზე. ერთ-ერთი პატიმრის ინფორმაციით, N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში პატიმრები დაყოფილი არიან კატეგორიებად იმის მიხედვით, თუ რა გავლენის მოხდენა შეუძლიათ სხვა პატიმრებზე. არსებობენ პატიმრები, რომლებიც „ბატონობენ“ სხვებზე და პატიმრები, რომლებიც გარიყულები არიან. რამდენიმე პატიმრისგან მოწოდებული ინფორმაციით, დაწესებულებაში პატიმრები იღებენ გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, დაწესებულებაში ახალშემოსახლებული პატიმარი რომელ კატეგორიას მიაკუთვნონ. დაწესებულებაში არსებული სუბკულტურა მნიშვნელოვან გამოწვევად დაასახელეს N2 დაწესებულების თანამშრომლებმაც და ისიც აღნიშნეს, რომ არ აქვთ შემუშავებული აღნიშნული პრობლემის გადაჭრის კონკრეტული გზები.

გამოკითხული პატიმრებისგან მიღებული ინფორმაციით, N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში არსებობს თანამშრომელთა ორი ჯგუფი: თანამშრომლები, რომლებსაც კარგი ურთიერთობა აქვთ პატიმრებთან და თანამშრომლები, რომლებსაც ცუდი ურთიერთობა აქვთ პატიმრებთან. ასევე, პატიმრებმა აღნიშნეს, რომ კონკრეტულ თანამშრომლებს კარგი ურთიერთობა აქვთ პატიმრების გარკვეულ ჯგუფთან, მაგრამ სხვა პატიმრების მიმართ ამოძრავებთ პირადი შურისძიება და ზოგ თანამშრომელს ათვალუნებული ჰყავს ესა თუ ის პატიმარი.

N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში გამოკითხულ პატიმართა ნაწილისგან მიღებული ინფორმაციით, დისციპლინურ დარღვევებთან დაკავშირებით პრევენციული მუშაობა არ მიმდინარეობს. დაწესებულების თანამშრომლები ხშირად უყურადღებოდ ეკიდებიან პატიმრების კანონით განსაზღვრულ სხვადასხვა მოთხოვნას, მაგალითად - საკნიდან ტელეფონზე დარეკვის მიზნით გაყვანას, რაც ხშირად ხდება კონფლიქტების მიზეზი, რადგან პატიმრებს ბევრჯერ უწევთ საკუთარი მოთხოვნის გამოთქმა. კონფლიქტის მიზეზად პატიმრები, ასევე, ასახელებენ საკანში მათთვის მიუღებელი პირის მოთავსებას, მათთან შეუთანხმებლად და გადაუმოწმებლად. ასევე, პატიმრების განცხადებით, ზოგიერთ თანამშრომელთან განსაკუთრებული სიფრთხილით მოქცევა და ხასიათის შეწყობა საჭირო, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში, თანამშრომელი მოიქცევა გამომწვევად და მოახდენს კონფლიქტის პროვოცირებას, რასაც მოჰყვება დისციპლინური წესით დასჯა. პატიმრები ასევე საუბრობენ თანამშრომელთა მხრიდან ცინიკურ დამოკიდებულებაზე. ამავდროულად, პრეტენზიის გამოთქმისა და მრავალჯერ მოთხოვნის გარეშე, თანამშრომლები არ უზრუნველყოფენ პატიმრების კანონით განსაზღვრულ უფლებებს. პატიმრების გადმოცემით, დაწესებულების თანამშრომლები ცდილობენ, დახასიათება „გაუფუჭონ“ და ხშირად უსაფუძვლოდ უწესებენ მათ დისციპლინურ სახდელებს. მათი



თქმით, ამას სპეციალურად აკეთებენ, რომ პატიმრებს, რომლებსაც მალე უნევთ პირობით ვადამდე გათავისუფლება, პირადი საქმე „გაუფუჭონ“.

მონიტორინგის დროს შესწავლილი 8 პატიმრის პირადი საქმიდან გამოიკვეთა ტენდენცია, რომ პატიმრებს დისციპლინური სახდელები ეკისრებათ მაშინ, როცა მოახლოებულია მათი საქმის განხილვა პირობით ვადამდე გათავისუფლების თაობაზე. პირად საქმეში დისციპლინური სახდელების არსებობა კი შემდგომში პატიმრის პირობით ვადამდე გათავისუფლების თაობაზე უარის თქმის საფუძველი ხდება.

მონიტორინგის დროს მიღებული ურთიერთსაინააღმდეგო ინფორმაცია ცხადყოფს, რომ დანესებულებების თანამშრომლებს და პატიმრებს ერთმანეთთან ურთიერთობის შესახებ განსხვავებული აზრი და განცდა აქვთ. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დანესებულების თანამშრომლები თვლიან, რომ მათ კონსტრუქციული ურთიერთობა და დამოკიდებულება აქვთ პატიმრებთან, მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ პატიმრების დიდი ნაწილი ასე არ ფიქრობს. პატიმრები საუბრობენ ფსიქოლოგიურ ზეწოლაზე, უსამართლო მიდგომებზე და არათანაბარ მოპყრობაზე. აღნიშნული პრაქტიკა, შესაძლოა, გაუტოლდეს ღირსების შემლახველ მოპყრობას. შესაბამისად, საჭიროა საკითხის დამატებით სიღრმისეული შესწავლა.

დისციპლინური დარღვევების პრევენციის მიზნით, უსაფრთხოებისა და წესრიგის დაცვის პარალელურად, მნიშვნელოვანია, დანესებულების პერსონალმა პატიმრებთან ურთიერთობისას იხელმძღვანელოს სამართლიანობისა და დისკრიმინაციის დაუშვებლობის პრინციპებით.

ასევე, დარღვევების პრევენციის ან პატიმრებს შორის არსებული კონფლიქტების გადაჭრის მიზნით, დანესებულებების ადმინისტრაციებმა, შეძლებისდაგვარად, უნდა გამოიყენონ მედიაცია, ან კონფლიქტის პრევენციისა და დავის გადაჭრის სხვა ალტერნატიული მექანიზმები<sup>26</sup>. მნიშვნელოვანია, თანამშრომლებმა გაიარონ კონკრეტულ მოვალეობასთან დაკავშირებული სწავლება, მათ შორის, ისეთ საკითხებზე, როგორცაა - დინამიკური უსაფრთხოება, ძალისა და შემაკავებელი საშუალებების გამოყენება და მედიაციის საშუალებით კონფლიქტის პრევენცია და განმუხტვა<sup>27</sup>.

## **რეკომენდაციები**

### **საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:**

- შემუშავდეს საერთო მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს დისციპლინური დარღვევების პრევენციას, თანამშრომლებსა და პატიმრებს შორის კონსტრუქციული ურთიერთობის ჩამოყალიბების გზით;
- დანესებულების ადმინისტრაციამ უზრუნველყოს პერსონალსა და პატიმრებს შორის კონსტრუქციული ურთიერთობისთვის საჭირო გარემო და პირობები;
- შემუშავდეს საერთო მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს პატიმართა შორის კონფლიქტების პრევენციას ან არსებული კონფლიქტების გადაჭრას;
- ჩაუტარდეთ თანამშრომლებს ტრენინგი შემდეგ თემაზე - დინამიკური უსაფრთხოება, ძალადობრივი დამნაშავეების მართვა, კონფლიქტის პრევენცია ან განმუხტვა, მოლაპარაკებისა და მედიაციის საშუალებით.

<sup>26</sup> გაეროს პატიმრებთან მოპყრობის მინიმალური სტანდარტული წესები (ნელსონ მანდელას წესები), წესი 38 (1).

<sup>27</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 75 (2) და 76 (1)(გ).

## 2.2 დისციპლინური სამართალწარმოება

მონიტორინგის შედეგად დარღვევები გამოვლინდა პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული დისციპლინური სამართალწარმოების პრაქტიკაში.

N2 და N3 დაწესებულებებში გამოკითხულ პატიმართა ნაწილისგან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, დისციპლინური სამართალწარმოების დროს პატიმარს არ ეძლევა შესაძლებლობა, მომხდართან დაკავშირებით წარმოადგინოს საკუთარი ახსნა-განმარტება. პატიმრებს არც დარღვევის გამომწვევი მიზეზების შესახებ ეკითხებიან. ზოგიერთი პატიმრის განცხადებით, მათთვის საერთოდ არ მიუწოდებიათ ინფორმაცია დისციპლინური სამართალწარმოებისა და დაკისრებული სახდელის შესახებ. ზოგიერთი მათგანის ინფორმირება კი მხოლოდ მას შემდეგ მოხდა, რაც დისციპლინური სახდელის შეფარდების შესახებ გადანყვეტილება იქნა მიღებული. პატიმრები არ არიან ინფორმირებული ახსნა-განმარტებისა და შენიშვნების მიცემის უფლების, ასევე - მტკიცებულებების წარდგენისა და დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესახებ. მათი უმეტესობისთვის არ არის ცნობილი გადანყვეტილების გასაჩივრების უფლების შესახებაც.

მსგავსი მდგომარეობაა N17 დაწესებულებაშიც, სადაც გამოკითხული პატიმრების ნაწილის განცხადებით, მათ დისციპლინური სახდელი დააკისრეს ისე, რომ არ მიაწოდეს არანაირი ინფორმაცია. ზოგიერთი პატიმრის გადმოცემით, დისციპლინური სახდელის (ძირითადად, გაფრთხილების ან საყვედურის სახით) დაკისრების შესახებ შემთხვევით გაიგეს, მას შემდეგ, რაც პირადი საქმე მოითხოვეს, პირობით ვადამდე გათავისუფლების საბჭოში მოთხოვნის გაგზავნის მიზნით. რამდენიმე პატიმრის განცხადებით, ისინი არ ჩაურთავთ დისციპლინური სამართალწარმოების პროცესში და დაკისრებული სახდელის შესახებ მხოლოდ მას შემდეგ გაიგეს, როცა უკვე მიღებული იყო გადანყვეტილება. მონიტორებთან გასაუბრების დროს ერთ-ერთმა პატიმარმა განაცხადა, რომ მას არა მხოლოდ იმის თაობაზე არ ჰქონდა ინფორმაცია, რომ 2018 წელს დაკისრებული ჰქონდა დისციპლინური სახდელი, არამედ არც იმის თაობაზე, რომ ეს სახდელი წახალისების ფორმით ვადაზე ადრე ჰქონდა მოხსნილი.

N16 დაწესებულებაში გამოკითხული უცხოელი პატიმრის განცხადებით, დისციპლინურ სამართალდარღვევასთან დაკავშირებით მისთვის არ ჩამოურთმევიათ ახსნა-განმარტება. პატიმრის ინფორმაციით, დისციპლინურ სამართალდარღვევასთან დაკავშირებულ დოკუმენტებს ხელი მოაწერა ისე, რომ არ იცნობდა მათ შინაარსს, რადგანაც არ იცის ქართული ენა. პატიმრის ინფორმაციით, მისთვის არ გამოუყვიათთარჯიმანი. ერთ-ერთმა პატიმარმა კი მონიტორინგის ჯგუფის წევრებს განუცხადა, რომ მისთვის ცნობილი იყო დისციპლინური სამართალწარმოების მიმდინარეობის შესახებ. მასთან მივიდნენ დაწესებულების თანამშრომლები და შესთავაზეს, აერჩია - დირექტორთან ზეპირად დააფიქსირებდა თავის პოზიციას დარღვევაზე თუ წერილობით ახსნა-განმარტებას მისცემდა. აღნიშნულზე პატიმარმა განუცხადა, რომ მას ზეპირი ფორმით ერჩივნა დირექტორისთვის საკუთარი პოზიციის მოხსენება. თანამშრომლების მითითებით, მან წერილობით ახსნა-განმარტებაზე უარის თქმასთან დაკავშირებით ოქმს მოაწერა ხელი. პატიმრის განცხადებით, ყველანაირი ახსნა-განმარტების მოსმენის გარეშე, 15 წუთში საცხოვრებელ საკანში მიუტანეს დისციპლინური სახდელის დაკისრების ოქმი.

N16 დაწესებულების ხელმძღვანელობისაგან მიღებული ინფორმაციის თანახმად, როცა ხდება დისციპლინური დარღვევა, დაწესებულების შესაბამისი უფლებამოსილი მოსამსახურე აკეთებს შესაბამის ახსნა-განმარტებას და შემდგომ წერს სამსახურებრივ პატაკს. ამის შემდგომ ხდება პატიმრისთვის უფლებების გაცნობა და ეძლევა მას ახსნა-განმარტების მიცემის საშუალება. თუმცა, რესპონდენტის განცხადებით, არ ყოფილა

შემთხვევა, როცა პატიმრის ახსნა-განმარტების შედეგად საკითხი მის სასარგებლოდ გადაწყვეტილიყო.

N17 დანესახებულების ხელმძღვანელობის გამოკითხვის შედეგად გამოვლინდა, რომ მათ არ აქვთ გაცნობიერებული პატიმრის მიერ ახსნა-განმარტების მიცემის მნიშვნელობა. ერთ-ერთი ხელმძღვანელი პირის განცხადებით, რადგან პატიმარი ინფორმირებულია საკუთარი უფლება-მოვალეობების შესახებ, დარღვევის შემთხვევაში აღარ არის საჭირო მისი ახსნა-განმარტების მოსმენა; პატიმრის მიერ დარღვევას ადგენს დანესახებულების თანამშრომელი და დისციპლინური სახდელის დადებას აღარ სჭირდება დამატებითი მოკვლევა.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ დისციპლინური სახდელის სასამართლოში გასაჩივრების შემთხვევები ძალიან იშვიათია. ამის მიზეზად პატიმრები რამდენიმე ფაქტორს ასახელებენ. პირველ რიგში, როგორც ზემოთ აღინიშნა, მათი უმეტესობისთვის არ არის ცნობილი გადაწყვეტილების გასაჩივრების უფლების შესახებ. ამასთანავე, ზოგ შემთხვევაში პატიმრებმა არც კი იციან, რომ მათ დისციპლინური სახდელი აქვთ შეფარდებული, ხოლო როცა გაიგებენ ამის შესახებ, გასაჩივრების ვადა უკვე გასულია. იმ შემთხვევაში, როცა ვადა ჯერ გასული არ არის, პატიმრების ნაწილი თვლის, რომ გასაჩივრებას ამრი არ აქვს, რადგან სასამართლოსგანაც არ მოელიან სამართლიან გადაწყვეტილებას. ასევე, გასაჩივრების შემთხვევაში გადასახდელია სახელმწიფო ბაჭი, 100 ლარის ოდენობით. N16 დანესახებულებაში გამოვლინდა პატიმარი, რომელსაც ჰქონდა სურვილი, სასამართლოში გაესაჩივრებინა დაკისრებული დისციპლინური სახდელი, მაგრამ უსახსრობის გამო ვერ შეძლო.

დისციპლინური სამართალწარმოების არსებული სისტემა დანესახებულებაში წესრიგის და პატიმრების ძირითადი უფლებების დაცვას ვერ უზრუნველყოფს. რეჟიმის და სხვა სახის დარღვევები მტკიცებულებებით არ არის გამოყარებული. დისციპლინური სამართალწარმოება, ძირითადად, ზეპირი მოსმენის გარეშე იმართება, ეფუძნება მხოლოდ დანესახებულების თანამშრომელთა პატაკებს და ახსნა-განმარტებას, პატიმრები პროცესში არ არიან ჩართულნი და ზოგჯერ მათი ინფორმირებაც კი არ ხდება. მსგავსი პრაქტიკით ირღვევა როგორც ეროვნული კანონმდებლობა, ისე საერთაშორისო სტანდარტები.

საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ყოველი პატიმარი წინასწარ, წერილობით უნდა იყოს ინფორმირებული საპატიმრო დანესახებულების დისციპლინის წესების, მოთხოვნებისა და მოქმედი დისციპლინური სახდელების თაობაზე<sup>28</sup>. დისციპლინური სახდელის შეფარდებამდე, ადმინისტრაცია ვალდებულია, დაუყოვნებლივ და მისთვის გასაგებ ენაზე მიაწოდოს პატიმარს ინფორმაცია სავარაუდო სამართალდარღვევის და წაყენებული დისციპლინური ბრალის შესახებ და მისცეს თავის მართლების საშუალება, მისცეს დაცვისთვის მომზადების ადეკვატური დრო და საშუალება, ასევე - შესაძლებლობა, ისარგებლოს თარჯიმნის მეშვეობით სამართლებრივი დაცვის უფლებით<sup>29</sup>.

ეროვნული კანონმდებლობა ითვალისწინებს ანალოგიურ დებულებებს. პატიმრობის კოდექსის თანახმად, დისციპლინური დარღვევის ჩადენაში მხილებულ ბრალდებულს/მსჯავრდებულს აქვს უფლება გასაგებ ენაზე ეცნობოს დარღვევის არსი და საფუძველი და ისარგებლოს თარჯიმნის უფასო მომსახურებით, თუ მას არ ესმის სამართალწარმოების ენა; ჰქონდეს საკმარისი დრო და საშუალება დაცვის

<sup>28</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 54 (გ); ევროსაბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია REC(2006)2 წვერი სახელმწიფოებისადმი ევროპულ ციხის წესებთან დაკავშირებით (ევროპული ციხის წესები) – წესი 30.1.

<sup>29</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 41.2; ევროპული ციხის წესები, წესი 57.2 (ა) და (ბ).

მოსამზადებლად საქმის გეპირი მოსმენით განხილვის შემთხვევაში; მისცეს ახსნა-განმარტება ან/და შენიშვნები; წარადგინოს მტკიცებულებები და შუამდგომლობები; გაასაჩივროს დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესახებ განკარგულება<sup>30</sup>.

N2, N3, N16 და N17 დაწესებულებების დოკუმენტაციის შემოწმების შედეგად გამოიკვეთა, რომ დისციპლინური დარღვევის და მასთან დაკავშირებული ღონისძიების გამოყენების შესახებ განკარგულებებში არასრულყოფილად არის წარმოდგენილი ინფორმაცია. კერძოდ, განკარგულებებში ასახული არ არის დისციპლინურ დარღვევასთან დაკავშირებული კონკრეტული დეტალები და გარემოებები. მოწმეებად, ძირითადად, წარმოდგენილი არიან დაწესებულების თანამშრომლები. მწირი ინფორმაციაა წარმოდგენილი, ასევე, დაწესებულების უფლებამოსილი მოსამსახურის პატაკში იმის შესახებ, თუ კონკრეტულად რა ფაქტს ჰქონდა ადგილი და რა მოთხოვნა/წესი დაარღვია პატიმარმა. დისციპლინურ სამართალწარმოებასთან დაკავშირებულ დოკუმენტაციაში არ არის წარმოდგენილი მტკიცებულებები დარღვევის შესახებ. დისციპლინურ სამართალდარღვევაში მხილებული პირის ახსნა-განმარტების ოქმში აღნიშნულია მხოლოდ პატიმრის პირადი მონაცემები და წარმოდგენილი არ არის პატიმრის ახსნა-განმარტება დისციპლინურ დარღვევასთან დაკავშირებით. ხშირ შემთხვევაში, აღნიშნულ ოქმებზე წარმოდგენილი არ არის პატიმართა ხელმოწერა ან გაკეთებულია შენიშვნა, რომ პატიმარმა ოქმს ხელი არ მოაწერა. საერთაშორისო სტანდარტი ითვალისწინებს, რომ პენიტენციური დაწესებულებების ადმინისტრაციამ უნდა აწარმოოს ყურნალი ნებისმიერი დაკისრებული დისციპლინური სახდელის შესახებ<sup>31</sup>. ყურნალის წარმოება და სახდელის შესახებ სრულყოფილი ინფორმაციის ჩაწერა გარკვეულწილად უზრუნველყოფს, რომ დისციპლინური სახდელების შეფარდების პრაქტიკა იყოს მეტად მტკიცებულებებით გამყარებული.

აღსანიშნავია, რომ N2 დაწესებულებაში, სამართლო საკანში ყოფნის თაობაზე წარმოებული ყურნალი ან ჩანაწერი/დოკუმენტაცია ადმინისტრაციაში არ მოიპოვება. სამართლებრივი რეჟიმის წარმომადგენლის განცხადებით, „ეს ჩვეულებრივი მუშა პროცესია“. N2 დაწესებულების ხელმძღვანელობისა და ადმინისტრაციის წარმომადგენლების განცხადებით, თუ პატიმრის მიმართ უკვე გამოყენებულია სხვადასხვა აკრძალვები და პატიმარი კვლავ აგრძელებს დარღვევებს, მხოლოდ მის შემდეგ ხდება მის მიმართ სამართლო საკნის გამოყენება. თუ პატიმარი აცნობიერებს, რა დაარღვია და ინანიებს, მაშინ ადმინისტრაცია შემოიფარგლება მხოლოდ გაფრთხილებით ან საყვედურით. დაწესებულების ხელმძღვანელობის განცხადებით, ძირითადად, სამართლო საკნის გამოყენება ხდება, როგორც უკიდურესი ზომა. N2 დაწესებულების ხელმძღვანელობისა და ადმინისტრაციის წარმომადგენლებისაგან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, დისციპლინური სამართალწარმოება, ძირითადად, მიმდინარეობს დაწესებულების უფლებამოსილი მოსამსახურის მიერ წარმოდგენილ პატაკში ასახული მონაცემების მიხედვით. მათი განცხადებით, დაწესებულებაში დისციპლინური სამართალწარმოება მიმდინარეობს დამკვიდრებული გეპირი პრაქტიკით და რაიმე განერილი წესები ამის თაობაზე არ აქვთ. პრობლემურია ისიც, რომ კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს დისციპლინური სახდელის, როგორც უკიდურესი ზომის, გამოყენების ვალდებულებას.

რიგ დაწესებულებებში პრობლემას წარმოადგენს სამართლო საკნის ხშირი გამოყენება. ასევე, პატიმრებისგან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, კვლავ არსებობს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პატიმართა სამართლო საკანში მოთავსების პრაქტიკაც. საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით,

<sup>30</sup> საქართველოს პატიმრობის კოდექსი, მუხლი 83, 84 და 86.

<sup>31</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 39.2.



შემლედული ფსიქიკური შესაძლებლობების მქონე პატიმრის სამართლო საკანში მოთავსებამ შესაძლოა, დაამძიმოს მისი მდგომარეობა<sup>32</sup>. ასევე, აღსანიშნავია, რომ დისციპლინური სასჯელის დაკისრებამდე, დაწესებულების ადმინისტრაციამ უნდა გათვალისწინოს, რამდენად შეიძლება, პატიმრის ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობას ემოქმედა მის ქცევასა და ქმედებაზე, რომელიც საფუძვლად დაედო დისციპლინურ სახდელს. დაუშვებელია, დაწესებულების ადმინისტრაციამ სასჯელი დაუწესოს პატიმარს რაიმე სახის ქმედებისთვის, „თუ ეს ქმედება პირდაპირი შედეგია მისი ფსიქიკური დაავადების ან შემლედული გონებრივი შესაძლებლობების“<sup>33</sup>.

გარდა ამისა, საერთაშორისო სტანდარტები ადგენს, რომ აუცილებელია, კანონით ან აღმასრულებელი ხელისუფლების კომპეტენტური აქტით განსაზღვრული იყოს მოქმედებები, რომლებიც ჩაითვლება დისციპლინურ გადაცდომად. ასევე, განსაზღვრული უნდა იყოს სახდელის სახეები, ვადები და ორგანო, რომელიც უფლებამოსილია, გამოიყენოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა<sup>34</sup>. ასევე, მნიშვნელოვანია, უზრუნველყოფილი იყოს ჩადენილი დისციპლინური გადაცდომისა და დაკისრებული სახდელის პროპორციულობა<sup>35</sup>. პატიმრობის კოდექსი განსაზღვრავს, რომ დისციპლინური დარღვევისთვის გამოყენებული დისციპლინური სახდელი უნდა იყოს ჩადენილი ქმედების პროპორციული<sup>36</sup>. თუმცა, კანონმდებლობა არ ყოფს დისციპლინურ სახდელებს სიმძიმის მიხედვით და არ ადგენს თუ რომელი დარღვევისთვის რა სახდელი იქნება პროპორციული. შესაბამისად, არსებობს რისკი, რომ დაწესებულების ადმინისტრაციის მიერ დარღვევისთვის გამოყენებული დისციპლინური სახდელი არ იყოს ქმედების პროპორციული. ასევე, ეს იძლევა საშუალებას, ერთი და იმავე დარღვევისთვის სხვადასხვა ბრალდებულს/მსჯავრდებულს განსხვავებული სახდელი შეეფარდოს, რაც უთანასწორო მოპყრობას უწყობს ხელს.

## **რეკომენდაციები**

### **საქართველოს პარლამენტს:**

- პატიმრობის კოდექსში ცვლილებების შეტანით განისაზღვროს დისციპლინური დარღვევის სახეები (ნაკლებად მძიმე დარღვევა, მძიმე დარღვევა და განსაკუთრებით მძიმე დარღვევა) და დარღვევის თითოეული სახის მიმართ დადგინდეს შესაბამისი სახდელები;

### **საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:**

- ყოველი ბრალდებული/მსჯავრდებული წინასწარ, წერილობით იქნეს ინფორმირებული პენიტენციური დაწესებულების დისციპლინის წესების, მოთხოვნებისა და მოქმედი დისციპლინური სახდელების თაობაზე.

- ბრალდებულს/მსჯავრდებულს განემართოს დისციპლინურ სამართალდარღვევასთან დაკავშირებით ახსნა-განმარტების მიცემის, შუამდგომლობისა და მტკიცებულებათა წარდგენის, თარჯიმნის მომსახურებით სარგებლობის და დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შესახებ განკარგულების გასაჩივრების უფლებები;

<sup>32</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 45 (2).

<sup>33</sup> იქვე, წესი 39 (3).

<sup>34</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 37; გაეროს წესები თავისუფლებაღვეთილ არასრულწლოვანთა დასაცავად (პავანას წესები), პუნ. 68.

<sup>35</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 39 (2); ევროპული ციხის წესები, წესი 60.2.

<sup>36</sup> პატიმრობის კოდექსი, მუხ. 81.

- დისციპლინური სახდელის დაკისრებამდე მიეწოდოს ინფორმაცია
- ბრალდებულს/მსჯავრდებულს მისთვის გასაგებ ენაზე, სავარაუდო დისციპლინური სამართალდარღვევის და წაყენებული ბრალის შესახებ და მიეცეს თავის მართლების საშუალება, ასევე - ადეკვატური დრო და საშუალება დაცვის მომზადებისათვის, მათ შორის, მტკიცებულებების წარმოდგენისათვის;
- პატიმარი უზრუნველყოფილი იქნეს დაკისრებული სახდელის სასამართლოში გასაჩივრების უფლების სარგებლობის საშუალებით, ასევე - თარჯიმნის მომსახურებით;
- პრაქტიკაში დამკვიდრდეს დისციპლინური სამართალწარმოების ზეპირი მოსმენით ჩატარების წესი;
- შემუშავდეს დისციპლინური სახდელების დაკისრების სახელმძღვანელო პრინციპები;
- უზრუნველყოფილ იქნეს დაკისრებული დისციპლინური სახდელების შესახებ ჟურნალის წარმოება და მასში დეტალური ინფორმაციის შეტანა, მათ შორის, იმის თაობაზე, თუ რა ქმედებისთვის მოხდა სახდელის შეფარდება.

### 2.3 დენსაკალაციის ოთახი

პენიტენციური დაწესებულების დებულებები ითვალისწინებს, რომ თუ ბრალდებულს/მსჯავრდებულს საფრთხეს უქმნის საკუთარ ან სხვის სიცოცხლეს ან/და ჯანმრთელობას, დაწესებულების ადმინისტრაციამ იგი შეიძლება განათავსოს, განათავსების კრიტერიუმების ამოწურვამდე, დაწესებულების სათანადოდ აღჭურვილ დევსკალაციის ოთახში<sup>37</sup>. განთავსება უნდა მოხდეს სამედიცინო პერსონალის უწყვეტი ხელმისაწვდომობის და უსაფრთხოების პირის მიერ 24-საათიანი ვიზუალური საშუალებებით მეთვალყურეობის პირობებში<sup>38</sup>. კანონმდებლობის მიხედვით, „დაუშვებელია ბრალდებულის/მსჯავრდებულის დევსკალაციის ოთახში დასჯის მიზნით გადაყვანა“<sup>39</sup>.

მონიტორინგის დროს გამოიკვეთა, რომ ზოგიერთ დაწესებულებაში, დევსკალაციის ოთახში განთავსების პრაქტიკა კანონმდებლობის მოთხოვნებისგან განსხვავებულია. მაგალითად, ბათუმის N3 დაწესებულების პატიმრების განცხადებით, დევსკალაციის ოთახის გამოყენება მაშინაც ხდება, როდესაც ამის საჭიროება არ არსებობს და ამ ოთახში განთავსება ხშირად სადამსჯელო ხასიათს ატარებს. ერთ-ერთმა პატიმარმა აღნიშნა, რომ მსგავსი პრაქტიკა წინა წლებშიც არსებობდა. მონიტორინგის დროს, N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში განთავსებულ პატიმრებთან გასაუბრებისას, დევსკალაციის ოთახში 2018 წლის განმავლობაში მოთავსების თაობაზე საუბრობდა ფსიქიკური პრობლემების მქონე ორი პატიმარიც, რომლებიც დევსკალაციის ოთახში განთავსებას დასჯად აფასებდნენ. პატიმრების შეფასებით, დევსკალაციის ოთახში მოთავსებამდე არ ხდება სიტუაციის სათანადო შეფასება და მულტიდისციპლინური გუნდის ჩართვა, რისკების შემცირებისა და მათი აღმოფხვრის მიზნით. ასევე, N2 პენიტენციური დაწესებულების დევსკალაციის ოთახში განთავსებულ პატიმართა სარეგისტრაციო ჟურნალის მიხედვით გაანალიზდა შემთხვევების სიხშირე და ხასიათი. როგორც N2 პენიტენციური დაწესებულების სარეგისტრაციო ჟურნალიდან ირკვევა, 2017 წლის 14 ნოემბრიდან - 2018 წლის 10 დეკემბრამდე

<sup>37</sup> იხ. საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 27 აგვისტოს ბრძანება N109 „N3 პენიტენციური დაწესებულების დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 26(1) და (2).

<sup>38</sup> იქვე.

<sup>39</sup> იქვე, მუხ. 26 (6).



ადგილი ჰქონდა პატიმრების დევსკალაციის ოთახებში მოთავსების 135 შემთხვევას, აქედან 2018 წლის ნოემბრის თვიდან 10 დეკემბრამდე დევსკალაციის ოთახში განთავსებულ პატიმართა სია შეადგენს 13 ადამიანს. მონიტორინგის შედეგად გამოვლინდა, რომ ჟურნალის ფორმა, რომელიც ამჟამად გამოიყენება დანახებულებებში, არ არის დევსკალაციის ოთახში პატიმრის მოთავსების პრაქტიკის სათანადოდ აღწერისთვის შესაფერისი. კერძოდ, სარეგისტრაციო ჟურნალები ხშირად არ არის ბოლომდე შევსებული. მაგალითად, მითითებულია, ვისი ბრძანების საფუძველზე მოთავსდა და შემდგომ გათავისუფლდა პატიმარი, მაგრამ დევსკალაციის ოთახში მოთავსების მიზეზი ხშირად არ არის მითითებული. მიუხედავად იმისა, რომ დანახებულების დებულება ითვალისწინებს დევსკალაციის ოთახში პატიმრის მოთავსებისას ოქმის შედგენას, ჟურნალის არასრულყოფილი შევსება ართულებს დევსკალაციის ოთახში განთავსების შემთხვევების შეფასებას და ბადებს ეჭვს, რომ ადგილი აქვს აღნიშნული ოთახების არადანიშნულებისამებრ გამოყენებას.

დაუშვებელია დევსკალაციის ოთახის დასჯის მიზნით გამოყენება. იმ შემთხვევაში, როდესაც ადგილი აქვს პატიმრის მხრიდან დისციპლინურ დარღვევას, გამოყენებულ უნდა იქნეს შესაბამისი დისციპლინური ღონისძიებები/სახდელეები.

მონიტორინგის ვიზიტის დროს გამოვლინდა, რომ დევსკალაციის ოთახებში არსებული ზოგადი გარემო მისაღებია და მეტწილად აკმაყოფილებს კანონის<sup>40</sup> მოთხოვნებს<sup>41</sup>, მაგრამ არსებული პირობები სრულად არ უზრუნველყოფს უსაფრთხო გარემოს. რამდენიმე პატიმრის განცხადებით, დევსკალაციის ოთახში შესაძლებელია თვითდაზიანების მიყენება. მნიშვნელოვანია, მინიმუმამდე იქნეს დაყვანილი თვითდაზიანების რისკი.

ასევე, პატიმრების განცხადებით, დევსკალაციის ოთახის სათვალთვლო კამერის მხედველობის არეში ხვდება ტუალეტი, რაც მათთვის ღირსების შემლახველია. რამდენიმე პატიმრის თქმით, დევსკალაციის ოთახში ყოფნის დროს ისინი შიშობილობენ, რადგან საკვების ან წყლის მიღების შემთხვევაში მათ გაუჩნდებათ ბუნებრივი მოთხოვნილებები და იძულებულნი იქნებიან ისარგებლონ ტუალეტით. პატიმრები თვლიან, რომ აღნიშნულ პირობებში განთავსება არაჰუმანურია. აღსანიშნავია, რომ N2 და N3 დანახებულებების დებულებებში 2016 წლის საკანონმდებლო ცვლილებამდე<sup>42</sup> კანონმდებლობა დევსკალაციის ოთახის აღჭურვას ითვალისწინებდა „სათვალთვლო კამერით, რომლის ხედვის არე არ მოიცავს ტუალეტის ნიჟარას“, ცვლილების შემდეგ კი დევსკალაციის ოთახის აღჭურვის სტანდარტიდან ამოღებულ იქნა ფრაზა „რომლის ხედვის არე არ მოიცავს ტუალეტის ნიჟარას“, რითაც გამკაცრდა დევსკალაციის ოთახში არსებული პირობები. ტუალეტის სათვალთვლო კამერის არეში მოქცევა, სათანადო დასაბუთების გარეშე, წარმოადგენს ადამიანის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებაში ჩარევას. იმ შემთხვევაშიც, თუ აღნიშნული გადაწყვეტილება და პრაქტიკა განპირობებულია თვითდაზიანების რისკის შემცირებით, სასურველია, შემუშავდეს იმავე მიზნის მიღწევის ალტერნატიული გზა.

ამას გარდა, კანონმდებლობის მიხედვით, დევსკალაციის ოთახში პატიმრის განთავსება დაშვებულია იმ საფრთხის აღმოფხვრამდე, რამაც მისი დევსკალაციის

<sup>40</sup> იქვე, მუხ. 26 (1)

<sup>41</sup> დევსკალაციის ოთახი აღჭურვილი უნდა იყოს უსაფრთხო ლეიბით, სათვალთვლო კამერით, დისტანციურად მართვადი, დაზიანებისადმი მედეგი ღია ტიპის ტუალეტით, ონკანით, განათებით და სათანადო ვენტილაციით.

<sup>42</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2016 წლის 9 აგვისტოს N107 და N108 ბრძანებები.

ოთახში განთავსება განაპირობა, მაგრამ - არაუმეტეს 72 საათისა<sup>43</sup>. ერთი მხრივ, მისასაღმებელია, რომ 2016 წლის საკანონმდებლო ცვლილებით, დევსკალაციის ოთახში პატიმრის განთავსების ვადა შემცირდა. აღსანიშნავია, რომ ამ საკანონმდებლო ცვლილებამდე განთავსების ხანგრძლივობას განსაზღვრავდა დაწესებულების ადმინისტრაცია, რაც პრაქტიკაში 4 დღემდე ვადას გულისხმობდა. თუმცა, მეორე მხრივ, 72 საათი მაინც ზედმეტად ხანგრძლივი ვადაა. 2014 წელს საქართველოში ვიზიტის შესახებ ანგარიშში CPT მიუთითებს, რომ პატიმარი დევსკალაციის ოთახში უნდა განთავსდეს შეძლებისდაგვარად მოკლე დროით, რამდენიმე საათით და არაუმეტეს 24 საათისა<sup>44</sup>. ანალოგიური რეკომენდაცია აქვს სახალხო დამცველსაც, რომელიც მიიჩნევს, რომ პატიმრების დევსკალაციის ოთახში არსებულ პირობებში ხანგრძლივი ვადით მოთავსება დაუშვებელია, ვინაიდან „აღნიშნული წარმოადგენს ადამიანის პატივისა და ღირსების შელახვას“. სახალხო დამცველის რეკომენდაციით, თუ 24 საათის შემდეგ არ ამოიწურება დევსკალაციის ოთახში პატიმრის მოთავსების კრიტერიუმები, დაწესებულების ადმინისტრაციამ უნდა მიმართოს სხვა ზომებს, მათ შორის, საჭიროების შემთხვევაში, პატიმრისათვის ადეკვატური ფსიქიატრიული დახმარების გაწევის გზით<sup>45</sup>.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს თანამშრომელთა გადამზადება/სწავლება დევსკალაციის ტექნიკებზე;
- განხორციელდეს პატიმრის დევსკალაციის ოთახში განთავსებისას თანამშრომელთა მულტიდისციპლინური გუნდის მიერ რისკების შეფასება და აღმოფხვრაზე მუშაობა;
- დევსკალაციის ოთახში პატიმრის განთავსების ვადა კანონმდებლობით განისაზღვროს მაქსიმუმ 24 საათით;
- უზრუნველყოფილ იქნეს დევსკალაციის ოთახების იმგვარად მოწყობა, რაც მინიმუმამდე დაიყვანს თვითდაზიანების რისკს;
- დევსკალაციის ოთახების სათვალთვალო კამერის ხედვის არეში არ მოხვდეს ტუალეტი ან უზრუნველყოფილ იქნეს ტუალეტისკენ მიმართული სათვალთვალო კამერის პიქსელირება (ნაწილობრივი დაფარვა).

## 2.4 პატიმართა მიმართ გამოყენებული დისციპლინური სახდელის სტატუსტიკა

დაწესებულებების დისციპლინური სამართალწარმოების შესახებ დოკუმენტაციის შესწავლის საფუძველზე მიღებული ინფორმაციით: 2018 წლის იანვრის თვიდან აპრილის თვის ჩათვლით, ქუთაისის N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში პატიმრების მიმართ გამოყენებული იყო 160 დისციპლინური სახდელი. 2018 წლის იანვრის თვიდან მონიტორინგის მიმდინარეობის დრომდე ბათუმის N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში პატიმრების მიმართ გამოყენებული იყო 725 დისციპლინური სახდელი (ჟურნალში 4

<sup>43</sup> იხ. საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 27 აგვისტოს ბრძანება N109 „N3 პენიტენციური დაწესებულების დებულების დამტკიცების შესახებ“, მუხ. 26 (4).

<sup>44</sup> წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) ანგარიში 2014 წელს საქართველოში ვიზიტის შესახებ, CPT/Inf (2015) 42, პარა. 94.

<sup>45</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში: საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2015, გვ. 43.

შემთხვევაზე არ იყო მითითებული გამოყენებული სახდელის სახე). 2018 წლის იანვრის თვიდან მონიტორინგის მიმდინარეობის დრომდე რუსთავის N16 პენიტენციურ დანჯანაბრებაში პატიმრების მიმართ გამოყენებული იყო 29 დისციპლინური სახდელი. 2018 წლის განმავლობაში რუსთავის N17 პენიტენციურ დანჯანაბრებაში პატიმრების მიმართ გამოყენებული იყო 14 დისციპლინური სახდელი, რომლებიც, ძირითადად, გამოყენებულია ხმაურისთვის და ზოგ შემთხვევაში ექიმისთვის შეურაცხყოფის მიყენების გამო.

სხვადასხვა დისციპლინური დარღვევისთვის გამოყენებული დისციპლინური სახდელების სახეები დანჯანაბრებების მიხედვით შემდეგია:

<b>პატიმრის მიერ საკანში ხმაურის გამონჯევა, გინება და საკნის კარებზე ბრაზხნი</b>			
<b>გამოყენებული სახდელის სახე</b>	<b>რაოდენობა</b>		
	<b>N2</b>	<b>N3</b>	<b>N16</b>
გაფრთხილება	3	4	1
საყვედური	28	3	-
ამანათისა და გზავნილის მიღების შეზღუდვა	3	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	4	2	-
სამართლო საკანში მოთავსება 7 დღემდე	5	3	-
დანჯანაბრების ტერიტორიაზე არსებული მაღაზიით სარგებლობის უფლების შეზღუდვა	2	-	-
<b>პატიმრის მიერ დანჯანაბრების თანამშრომლების მიმართ გინება და სალანძღავი სიტყვების თქმა</b>			
<b>გამოყენებული სახდელის სახე</b>	<b>რაოდენობა</b>		
	<b>N2</b>	<b>N3</b>	<b>N16</b>
გაფრთხილება	-	5	-
საყვედური	10	4	-
ამანათისა და გზავნილის მიღების შეზღუდვა	5	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	2	3	-
სამართლო საკანში მოთავსება 14 დღემდე ვადით	3	1	-
პირადი ხასიათის კორესპონდენციის მიღება-გაგზავნის უფლების შეზღუდვა	2	-	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	3	-	-
<b>პატიმრის მიერ პატიმრისთვის სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენება</b>			
<b>გამოყენებული სახდელის სახე</b>	<b>რაოდენობა</b>		
	<b>N2</b>	<b>N3</b>	<b>N16</b>
საყვედური	9	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	1	-	-
სამართლო საკანში მოთავსება 7 დღემდე ვადით	6	-	-

<b>პატიმრის მიერ სამეურნეო ნაწილში დასაქმებული პატიმრისთვის სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენება</b>			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	-	1	-
საყვედური	-	2	-
<b>პატიმრებს შორის კონფლიქტი</b>			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	-	-	1
საყვედური	-	-	1
სამართლო საკანში მოთავსება 5 დღემდე ვადით	-	-	3
<b>პატიმარი არ დაემორჩილა თანამშრომლის კანონიერ მითხოვნას</b>			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	-	-	8
საყვედური	-	-	6
ამანათისა და გზავნილის მიღების შეზღუდვა	1	-	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	1	-	-
სამართლო საკანში მოთავსება 10 დღემდე ვადით	4	-	-
დანესებულების გარეთ ხანმოკლე გასვლის შეზღუდვა, 2 კვირის ვადით	-	-	2
<b>პატიმარმა საკნიდან მოახდინა გადაძახილი</b>			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	-	25	-
საყვედური	12	19	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	4	4	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	2	1	-
პირადი ხასიათის კორესპონდენციის მიღება-გაგზავნის უფლების შეზღუდვა	-	1	-
სამართლო საკანში მოთავსება 10 დღემდე ვადით	2	2	-
<b>პატიმარმა დააზიანა დანესებულების კუთვნილი ინვენტარი</b>			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
საყვედური	3	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	1	-	-
პირადი ხასიათის კორესპონდენციის მიღება-გაგზავნის უფლების შეზღუდვა	1	-	-

პატიმრის მიერ თანამშრომლის სიტყვიერი შეურაცხყოფა			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	2	61	-
საყვედური	11	210	1
კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	-	2	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	8	45	-
დანესებულების ტერიტორიაზე არსებული მაღაზიით სარგებლობის უფლების შეზღუდვა	3	-	-
სამართლო საკანში მოთავსება 14 დღემდე ვადით	4	10	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	1	22	-
ამანათისა და გზავნილის მიღების შეზღუდვა	1	-	-
პირადი ხასიათის კორესპონდენციის მიღება-გაგზავნის უფლების შეზღუდვა	-	10	-
დისციპლინური პატიმრობა	-	1	-
პატიმარმა უარი განაცხადა შემონმების მიზნით საკნიდან გამოსვლაზე			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	1	-	-
საყვედური	4	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	1	-	-
დანესებულების ტერიტორიაზე არსებული მაღაზიით სარგებლობის უფლების შეზღუდვა	1	-	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	1	-	-
პატიმარმა უარი განაცხადა საკანში შესვლაზე			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16
გაფრთხილება	-	60	-
საყვედური	-	209	-
კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	-	1	-
მომდევნო კუთვნილი ხანმოკლე პაემნის აკრძალვა	-	2	-
პირადი ხასიათის კორესპონდენციის მიღება-გაგზავნის უფლების შეზღუდვა	-	1	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	-	1	-
ამანათისა და გზავნილის მიღების შეზღუდვა	-	1	-
სამართლო საკანში მოთავსება (2-დან 10 დღემდე ვადით)	2	1	-
პატიმარს საკანში დაცული არ ჰქონდა ჰიგიენა			
გამოყენებული სახდელის სახე	რაოდენობა		
	N2	N3	N16

საყვედური	2	-	-
სატელეფონო საუბრის უფლების შეზღუდვა	1	-	-
<b>დანესებულების ხანმოკლე დატოვების შემთხვევაში პატიმრის მიერ დაგვიანებით გამოცხადება</b>			
<b>გამოყენებული სახდელის სახე</b>	<b>რაოდენობა</b>		
	<b>N2</b>	<b>N3</b>	<b>N16</b>
დანესებულებიდან 2 კვირით ხანმოკლე გასვლის უფლების აკრძალვა	-	-	1
საქმე გადაეცა გამოძიებას; გამოძიების დასრულებამდე დანესებულებიდან ხანმოკლე გასვლის უფლების აკრძალვა	-	-	1
<b>პატიმრის მიერ დანესებულების დებულების დარღვევა</b>			
<b>გამოყენებული სახდელის სახე</b>	<b>რაოდენობა</b>		
	<b>N2</b>	<b>N3</b>	<b>N16</b>
გაფრთხილება	-	-	3

N2 დანესებულების ადმინისტრაციის განმარტებით, დისციპლინური დარღვევის შემთხვევაში პატიმარს გარე სამყაროსთან კონტაქტი ეზღუდება მხოლოდ მას შემდეგ, რაც მის მიმართ უკვე გამოყენებულია გაფრთხილება და საყვედური. ასევე, ადმინისტრაციის განცხადებით, გარე სამყაროსთან კონტაქტის აკრძალვის მეთოდი პატიმრებთან კარგად მუშაობს, რადგან ზოგჯერ ჭირს მათთან საუბარი და ამიტომ ადმინისტრაცია მიიჩნევს, რომ აკრძალვები აუცილებელია. მიუხედავად იმისა, რომ გარე სამყაროსთან კონტაქტის სხვადასხვა ფორმის შეზღუდვა, როგორც დისციპლინური სახდელი, კანონით არის განსაზღვრული, მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ოჯახთან და გარე სამყაროსთან კონტაქტის მნიშვნელოვანი გამომდინარე, მისი შეზღუდვა გამოყენებულ უნდა იქნეს შეძლებისდაგვარად მოკლე დროით (რამდენიმე დღით) და მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დისციპლინური დარღვევა პირდაპირ კავშირშია ამგვარ კონტაქტთან<sup>46</sup>. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, დაუშვებელია სასჯელის სახით ოჯახთან კონტაქტის სრული აკრძალვა. დაშვებულია მხოლოდ შეზღუდული დროით და იმ შემთხვევაში, თუ ამას მკაცრად მოითხოვს უსაფრთხოებისა და წესრიგის შენარჩუნების ინტერესები<sup>47</sup>. აქ წარმოდგენილი სტატისტიკა, ისევე, როგორც პატიმრებთან გასაუბრების შედეგად მიღებული ინფორმაცია, ცხადყოფს, რომ პატიმრებს გარე სამყაროსთან კონტაქტი ხშირად ეზღუდებათ დისციპლინური სახდელის სახით ისეთ დისციპლინურ დარღვევებზე, რომელიც არ არის სახდელთან კავშირში.

მიმდინარე მონიტორინგის დროს მონიტორინგის ჯგუფმა ასევე შეისწავლა დანესებულებაში არსებული პატიმრების წახალისების დოკუმენტაცია, რომლის მიხედვითაც 2018 წლის განმავლობაში რუსთავის N16 პენიტენციურ დაწესებულებაში სულ წახალისებულია 59 პატიმარი, აქედან: 27 პატიმრის შემთხვევაში, გამოყენებულია დამატებითი ხანმოკლე და ხანგრძლივი პაემნით სარგებლობა და 32 მადლობა. ხოლო, რუსთავის N17 პენიტენციურ დაწესებულებაში სულ წახალისებულია 282 პატიმარი, აქედან გამოყენებულია: 1 მადლობა; 1 დაკისრებული დისციპლინური სახდელის ვადამდე მოხსნა; 14 დამატებითი ხანმოკლე პაემანი; 266 დამატებითი ხანგრძლივი პაემანი. სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ მოწოდებული

<sup>46</sup> წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) ანგარიში 2014 წელს საქართველოში ვიზიტის შესახებ, CPT/Inf (2015) 42, პარა. 119.

<sup>47</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 43 (3).



სტატისტიკის მიხედვით, N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში, 2018 წლის იანვრიდან სექტემბრის თვის ჩათვლით, წახალისების ფორმები გამოყენებულია 51 მსჯავრდებულის მიმართ, აქედან: 8 პირადი ტელევიზორის სარგებლობის უფლებით; 7 დამატებითი ხანმოკლე პაემნით; 2 დამატებითი სატელეფონო ზარის უფლებით; 14 დამატებითი ხანგრძლივი პაემნის უფლებით; 5 დისციპლინური სახდელის ვადამდე მოხსნით; 15 მაღლობით. ხოლო, N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში 2018 წლის იანვრიდან სექტემბრის თვის ჩათვლით, წახალისდა 12 მსჯავრდებული, აქედან 11 დამატებითი სატელეფონო საუბრით; 1 დამატებითი ხანგრძლივი პაემნით.

ხანმოკლე და ხანგრძლივი პაემნებით წახალისება უმეტესად ხდება პატიმრების განცხადების საფუძველზე. თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პატიმართა განცხადებით, მათ არ აქვთ ინფორმაცია იმის თაობაზე, თუ წახალისების რა ფორმები არსებობს და როგორ უნდა მიიღონ ადმინისტრაციის მხრიდან წახალისება.

### **რეკომენდაცია**

#### **საქართველოს პარლამენტს:**

- გაკეთდეს პატიმრობის კოდექსში ჩანაწერი, რომ გარე სამყაროსთან კონტაქტის აკრძალვის ან შეზღუდვის დისციპლინურ სახდელად გამოყენება დაშვებულია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როცა დისციპლინური დარღვევა პირდაპირ უკავშირდება გარე სამყაროსთან კონტაქტს.

#### **საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:**

- მოხდეს ბრალდებულთა/მსჯავრდებულთა ინფორმირება წახალისების ფორმების და საფუძვლების შესახებ.

### 3. მსჯავრდებულთა რეაბილიტაცია- რესოციალიზაცია

პენიტენციური სისტემის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გამოწვევა სასჯელის უმთავრესი მიზნის -მსჯავრდებულთა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის უზრუნველყოფაა.

გაეროს „პატიმრებთან მოპყრობის მინიმალური სტანდარტული წესების“ თანახმად, ამ მიზნის მისაღწევად, დაწესებულებამ პატიმრებისთვის უნდა უზრუნველყოს განათლება, პროფესიული სწავლება და მუშაობა, სხვა სახის აღმზრდელობითი, მორალური, სულიერი, სოციალური, ჯანდაცვასთან დაკავშირებული და სპორტული ხასიათის სარეაბილიტაციო აქტივობები. მნიშვნელოვანია, რომ თითოეული „პროგრამა, აქტივობა და მომსახურება პატიმარს მიეწოდოს მისი ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით“<sup>48</sup>.

პენიტენციურ დაწესებულებებში ჩატარებული მონიტორინგის ვიზიტების შედეგად გამოვლინდა მსჯავრდებულთა რეაბილიტაციასთან დაკავშირებული რამდენიმე პრობლემური საკითხი. სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის მექანიზმი პრაქტიკულად არ ხორციელდება ან მხოლოდ ფორმალური ხასიათი აქვს. რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის კუთხით განხორციელებული ღონისძიებები ფრაგმენტულია, არ არის მორგებული მსჯავრდებულთა ინდივიდუალურ საჭიროებებზე, ხოლო განსაკუთრებული რისკის დაწესებულებაში პრაქტიკულად არ არის უზრუნველყოფილი. პერსონალის არასაკმარისი რაოდენობა და არასათანადო კვალიფიკაცია აფერხებს ინდივიდუალური გეგმის შედგენისა და განხორციელების პროცესს ყველა შესწავლილ დაწესებულებაში. ფსიქოლოგებისა და სოციალური მუშაკებისთვის არ არის უზრუნველყოფილი მსჯავრდებულებთან მუშაობისთვის შესაფერისი მშვიდი და თერაპიული სივრცე. სარეაბილიტაციო პროგრამების სიმცირისა და, რიგ შემთხვევებში, არარეგულარურობის გარდა, არსებულ პროგრამებსა და აქტივობებში მსჯავრდებულთა მონაწილეობას ხელს უშლის ისეთი ფაქტორები, როგორცაა - კრიმინალური სუბკულტურა და პატიმრებში მოტივაციის არარსებობა.

#### 3.2. სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის მექანიზმი

საქართველოს კანონმდებლობით, სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმის შედგენისა და განხორციელების მიზანია, დაწესებულებაში საჭირო ჯანსაღი გარემოს შექმნითა და შესაბამის სარეაბილიტაციო პროგრამებსა და აქტივობებში ჩართვით, მსჯავრდებულთა მიერ მომავალში დანაშაულის ჩადენის ალბათობის შემცირება<sup>49</sup>.

რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის მხრივ, პრობლემურია სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის მექანიზმი, რომელსაც მხოლოდ ფორმალური ხასიათი აქვს. მსჯავრდებულთა სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმების შესწავლის შედეგად დადგინდა, რომ საჭირო რეაგირების განსაზღვრა პატიმრების აქტივობებში ჩართვის მიზნით, რიგ შემთხვევებში, ხდება რისკისა და საჭიროების შეფასების ფორმაში გამოკვეთილი საჭიროებების მითითების გარეშე, ხოლო ინდივიდუალური გეგმები სათანადოდ არ ასახავს სპეციალისტის მიერ მსჯავრდებულის საჭიროებების იდენტიფიცირების შემდეგ ჩატარებულ სამუშაოს. ამასთანავე, არ ხდება ინდივიდუალური გეგმით განსაზღვრული პროგრამებისა და აქტივობების გავლის

<sup>48</sup> იქვე, წესი 4.

<sup>49</sup> საქართველოს სასჯელსრულებისა და პრობაციის მინისტრის ბრძანება N33 „სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის ინსტრუქციის დამტკიცების შესახებ“, დანართი I, მუხ. 1.

შემდეგ მიღწეული შედეგების გამოშვება და შეფასება; დაგეგმილი პროგრამები ან აქტივობები არ პასუხობს გამოვლენილ საჭიროებებს ან არასაკმარისია.

უმეტეს შემთხვევებში, რისკისა და საჭიროებების შეფასების ფორმაში არ არის გარკვევით აღწერილი, თუ რას ეფუძნება და საიდან გამომდინარეობს მსჯავრდებულის ესა თუ ის საჭიროება და, შესაბამისად, რის გამო მოხვდა მითითებული საჭიროებები გეგმაში. ასევე, აღინიშნება შეფასებისა და გეგმის შეუსაბამობა მთელ რიგ შემთხვევებში. იქმნება შთაბეჭდილება, რომ მსჯავრდებულებს სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმებით განესაზღვრებათ მხოლოდ იმ აქტივობებში ჩართვა, რაც დაწესებულების ვინრო შესაძლებლობის ფარგლებშია ხელმისაწვდომი. ისეთ პირობებში, როდესაც ხდება არსებული პროგრამის მორგება მსჯავრდებულზე და არა პირიქით - მსჯავრდებულის საჭიროებების მიხედვით პროგრამის შერჩევა, შეუძლებელია მსჯავრდებულის საჭიროებების საპასუხო, ეფექტიანი ინტერვენციის განხორციელება.

ასევე, დაფიქსირდა ისეთი შემთხვევები, როდესაც მულტიდისციპლინური გუნდის წევრმა საკუთარ შეფასებაში მიუთითა გამოკვეთილ პრობლემაზე ან კრიმინოგენულ საჭიროებაზე, მაგრამ ეს საკითხი არ იქნა გათვალისწინებული ინდივიდუალური გეგმის შედგენის დროს. მაგალითად, ექიმის შეფასებაში ერთ-ერთ მსჯავრდებულზე ეწერა, რომ აღენიშნება დეპრესია, მაგრამ ეს ინფორმაცია საერთოდ არ არის ასახული მსჯავრდებულის ინდივიდუალურ გეგმაში. ასევე, სოციალურ მუშაკს მითითებული ჰქონდა შეფასებაში, რომ მსჯავრდებულის შრომისადმი დაბალი ინტერესი არის მისი დანაშაულის განმეორებით ჩადენის რისკ-ფაქტორი. ამ შემთხვევაშიც, ეს საკითხი დაკარგული იყო ინდივიდუალურ გეგმაში.

სხვადასხვა დაწესებულების სოციალურ მუშაკებთან გასაუბრებისას დადგინდა, რომ სოციალური მუშაკები ვერ აფასებენ, მიაღწია თუ არა კონკრეტულმა მსჯავრდებულმა კონკრეტული პროგრამის ან აქტივობის დასრულების შემდეგ იმ მიზანს, რაც თავიდანვე იყო განსაზღვრული. ერთ-ერთი საკვანძო პრობლემაა ისიც, რომ ვერ ან არ ხდება მიღწეული შედეგების გამოშვება, შეფასება და განსაზღვრა, მოხდა თუ არა რისკების დაძლევა და კრიმინოგენული საჭიროებების უზრუნველყოფა. მსგავსი ტიპის ინფორმაცია საერთოდ არ მოიპოვება ინდივიდუალური გეგმის გადაფასების დოკუმენტებში.

ერთ-ერთი სოციალური მუშაკის გადმოცემით, მიზნის მიღწევის შეფასების ძირითადი კრიტერიუმი არის თავად მსჯავრდებულის კმაყოფილება, რაც ბუნდოვანი და არასათანადო კრიტერიუმია რეალური შედეგის შეფასების თვალსაზრისით. თავად სოციალური მუშაკები და ფსიქოლოგებიც თვლიან, რომ ინდივიდუალური გეგმა ვერ პასუხობს შედეგების გამოშვის კომპონენტს. შესაბამისად, ჩნდება განცდა, რომ პროგრამებში მსჯავრდებულების ჩართვა ხდება მხოლოდ იმიტომ, რომ ისინი ჩართულები იყვნენ რომელიმე სარეაბილიტაციო პროგრამაში, მაგრამ გრძელვადიანად მსჯავრდებულის შედეგები და პროგრესი არ იბომბება, რაც მნიშვნელოვნად უშლის ხელს შემდგომი სარეაბილიტაციო აქტივობების დაგეგმვას. მნიშვნელოვანია, რომ მსჯავრდებულები პროგრამაში ხვდებოდნენ მიზნობრივად და არა სპონტანურად. ეს საკითხი, შესაბამისი რესურსების, ინსტრუმენტებისა და გამოვლილების არარსებობის პირობებში, კვლავ გადაუჭრელი რჩება.

ინდივიდუალური გეგმის ფორმალურად შედგენის გარდა, პრობლემურია მისი შედგენის მწირი პრაქტიკა. N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში პრაქტიკულად არ ხორციელდება სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვა. მწირი სარეაბილიტაციო პროგრამების ფონზე, N3 დაწესებულებაში ინდივიდუალური გეგმით სასჯელის მოხდის მხოლოდ ერთეული შემთხვევები დადგინდა. მსგავსი სიტუაციაა მონიტორინგის დროს შესწავლილ N2 და N17 პენიტენციურ დაწესებულებებშიც. მსჯავრდებულების ნაწილი აცხადებს, რომ არასოდეს სმენიათ და არ არიან

ინფორმირებული სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმის თაობაზე. სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ მონოღებელი სტატისტიკის მიხედვით, 2018 წლის იანვრიდან სექტემბრის ჩათვლით, N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში ინდივიდუალური გეგმები მომზადდა 25 მსჯავრდებულის მიმართ (სექტემბრის თვის მდგომარეობით დაწესებულებაში განთავსებული იყო 764 მსჯავრდებული. ჯამში გეგმა შედგენილია 62 მსჯავრდებულისთვის); N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში - 4 მსჯავრდებულის მიმართ (განთავსებული იყო 51 მსჯავრდებული. თუმცა, აღსანიშნავია, რომ გეგმის შედგენაზე უარი განაცხადა 24-მა მსჯავრდებულმა); N17 დაწესებულებაში - 152 მსჯავრდებულის მიმართ (განთავსებული იყო 1889 მსჯავრდებული); მონოღებელი ინფორმაცია არ შეიცავდა აღნიშნულ სტატისტიკას N16 დაწესებულების შესახებ.

სხვა ფაქტორებთან ერთად, აღნიშნული პრობლემა, დიდწილად, გამოწვეულია დაწესებულებებში არასაკმარისი და შესაბამისი კვალიფიკაციის არმქონე პერსონალის არსებობით.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმების იმგვარად შედგენა და განხორციელება, რომ ორიენტირებული იყოს შედეგზე და მორგებული იყოს მსჯავრდებულის რეალურ საჭიროებებზე;
- გაძლიერდეს მულტიდისციპლინური გუნდის მუშაობა, რათა ეფექტურად მოხდეს სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმის შემუშავება;
- გაიზარდოს სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმების შემუშავების პრაქტიკა და გავრცელდეს მეტ მსჯავრდებულზე.

### 3.3. პერსონალი

სარეაბილიტაციო პროცესის ორგანიზებისას სოციალური მუშაკები და ფსიქოლოგები მთავარ რგოლს წარმოადგენენ. მათი არასაკმარისი რაოდენობა ქმნის რისკს, რომ ინდივიდუალური დაგეგმვის და ზოგადად რეაბილიტაციურ-რესოციალიზაციის პროცესის ორგანიზება მიიღებს შაბლონურ ხასიათს.

გაეროს „პატიმრებთან მოპყრობის მინიმალური სტანდარტული წესები“ ადგენს, რომ დაწესებულების თანამშრომელთა დასაკომპლექტებელი საშტატო ერთეული უნდა მოიცავდეს სპეციალისტთა (ფსიქიატრები, ფსიქოლოგები, სოციალური მუშაკები, პედაგოგები) საკმაო რაოდენობას<sup>50</sup>. დაწესებულებაში პატიმრებისა და პერსონალის რაოდენობის თანაფარდობა უნდა იყოს იმგვარი, რომ იძლეოდეს თითოეულ პატიმართან ინდივიდუალური მუშაობის შესაძლებლობას<sup>51</sup>.

საქართველოს კანონმდებლობით, სოციალური მუშაკის სამუშაოს სირთულიდან გამომდინარე, დადგენილია მიმდინარე საქმეთა ზღვრული ოდენობა. თითოეული სოციალური მუშაკისთვის შემთხვევების რაოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 50-ს<sup>52</sup>.

<sup>50</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 78 (1).

<sup>51</sup> იქვე, წესი 89(3).

<sup>52</sup> საქართველოს კანონი „სოციალური მუშაობის შესახებ“, მუხ. 47.

მონიტორინგისას შესწავლილ დაწესებულებებში მსჯავრდებულთა და სპეციალისტთა რაოდენობა, 2018 წლის სექტემბრის მდგომარეობით, იყო შემდეგი:

	N2	N3	N16	N17
მსჯავრდებული	764	51	173	1889
ფსიქოლოგი	4	1	2	2
სოციალური მუშაკი	8	2	7	12

როგორც ცხრილიდან ჩანს, რიგ დაწესებულებებში მსჯავრდებულთა და სპეციალისტთა შორის თანაფარდობა აჭარბებს კანონმდებლობით დადგენილ ზღვარს. მაგალითად, N17 დაწესებულებაში 1 ფსიქოლოგი პასუხისმგებელი დაახლოებით 900 მსჯავრდებულის საქმეზე, ხოლო 1 სოციალური მუშაკი - 157 საქმეზე. იგივე მდგომარეობაა N2 დაწესებულებაში, სადაც 1 ფსიქოლოგი პასუხისმგებელია 191 საქმეზე, ხოლო 1 სოციალური მუშაკი - 95 საქმეზე.

საგულისხმოა, რომ მონიტორინგის დროს, N2 დაწესებულებაში 3 სოციალური მუშაკის ვაკანსია იყო, N3 დაწესებულებაში - სოციალური განყოფილების უფროსისა და 1 სოციალური მუშაკის; N16 დაწესებულებაში - 4 სოციალური მუშაკის, N17 დაწესებულებაში - 2 სოციალური მუშაკის.

მონიტორინგის განხორციელების დროს, დაწესებულებებში, მათ შორის N16 პენიტენციურ დაწესებულებაში, პერსონალის არასაკმარისი რაოდენობის გამო სოციალური მუშაკები ზედმეტად იყვნენ დატვირთულნი. მათივე განმარტებით, ხშირ შემთხვევაში, ვერ ასწრებენ ერთი თვის განმავლობაში შეფასებას და ინდივიდუალური გეგმის შედგენას. გარდა ამისა, ვერ ახერხებენ ინდივიდუალური გეგმის გადაფასებას, შესაბამისად, ერთხელ შედგენილი გეგმა, ხშირ შემთხვევაში, აღარ იცვლება. N17 პენიტენციურ დაწესებულებაში ორ სოციალურ მუშაკთან ინტერვიუს პროცესში აღმოჩნდა, რომ ორივე სოციალურ მუშაკს მხოლოდ სასჯელის მოხდის თითო-თითო აქტიური ინდივიდუალური გეგმა აქვს, მაშინ როდესაც, საერთო ჯამში, ორივე სოციალური მუშაკი დაახლოებით 700 მსჯავრდებულზეა პასუხისმგებელი. მათი განმარტებით, აქვთ რამდენიმე პასიური გეგმაც (როცა მსჯავრდებულმა თანხმობა განაცხადა გეგმაზე, თუმცა შემდეგ გადაიფიქრა). ჯამში, დაწესებულებაში 14 აქტიური ინდივიდუალური გეგმაა, რაც ერთ სოციალურ მუშაკზე საშუალოდ ერთ ან ორ სამუშაო გეგმას გულისხმობს. N17 დაწესებულებაში ამ ეტაპზე მუშაობს მხოლოდ ორი ფსიქოლოგი და, მათივე გადმოცემით, თანაბრად ინაწილებენ მსჯავრდებულთა საქმეებს, რაც გულისხმობს, რომ ერთი ფსიქოლოგი პასუხისმგებელია 900 მსჯავრდებულის საქმეზე, რაც ცხადია, ასახავს პროფესიული რესურსის ნაკლებობას. N2 დაწესებულებაში მონიტორინგის ეტაპზე სასჯელის ინდივიდუალური დაგეგმვის პროცესი საერთოდ არ მიმდინარეობდა. პერსონალის ინფორმაციით, დაგეგმვის პროცესი შეჩერებულია 2018 წლის ივლისის თვიდან. ამის მიზეზად კი არასაკმარისი ადამიანური რესურსი სახელდება. N16 დაწესებულებაში ვიზიტისას ერთ-ერთმა სოციალურმა მუშაკმა აღნიშნა, რომ დაწესებულებაში უკანასკნელი 5 თვის განმავლობაში ინდივიდუალური დაგეგმვის მულტიდისციპლინური გუნდის შეხვედრა არ შემდგარა.

რაოდენობის გარდა, პრობლემურია სოციალურ მუშაკთა კომპეტენციის საკითხიც. პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული სოციალური მუშაკების უმეტესობა არ აკმაყოფილებს სოციალური მუშაკის პროფესიული კვალიფიკაციისათვის კანონით დადგენილ ძირითად მოთხოვნებს, რომლის მიხედვითაც სოციალურ მუშაკს უნდა ჰქონდეს „სოციალური მუშაობის სფეროში ბაკალავრის, მაგისტრის/მაგისტრთან



გათანაბრებული ან დოქტორის აკადემიური ხარისხი ან [...] სოციალური მუშაკის სერტიფიკატი<sup>53</sup>.

საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, ციხის თანამშრომლებს უნდა ჰქონდეთ შესაბამისი სტანდარტის განათლება, რათა შეძლონ მათზე დაკისრებული ვალდებულებების პროფესიონალურად შესრულება<sup>54</sup>. ციხის თანამშრომლებმა თავდაპირველად უნდა გაიარონ მათივე ზოგად და კონკრეტულ მოვალეობებზე მორგებული სწავლება და სწავლების ბოლოს წარმატებით ჩააბარონ თეორიული და პრაქტიკული ტესტირება<sup>55</sup>.

სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით, სამსახურის სისტემაში დასაქმებული სოციალური მუშაკების კვალიფიკაციის ამაღლებისა და მათი მუშაობის გაუმჯობესების მიზნით, 2017 წელს მუშაობა დაიწყო პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გადამზადების გრძელვადიან (5 ეტაპი) სასწავლო კურსზე, რომელიც მოიცავს პენიტენციური სისტემის სპეციფიკას, სისტემაში სოციალური მუშაობის თავისებურებებს, შემთხვევის/ქეისის მართვის ძირითად ასპექტებს, სამუშაო ტექნიკებს, სარეაბილიტაციო პროგრამებს, და ა.შ. სპეციალური პენიტენციური სამსახურის ინფორმაციით, 2018 წელს, სასწავლო კურსის პირველი ეტაპის ფარგლებში სწავლება გაიარა N2 პენიტენციური დაწესებულებაში - 9 სოციალურმა მუშაკმა (N3 - 1; N16 - 5; N17 - 11). სამსახურის ინფორმაციით, სოციალური სამსახურის მოსამსახურეთა პროფესიული გადამზადება გაგრძელდება 2019 წელს.

მიუხედავად აღნიშნული ინფორმაციისა, სხვადასხვა დაწესებულებაში სოციალურ მუშაკებთან გასაუბრების შედეგად გამოვლინდა, რომ სოციალური მუშაკების დიდ ნაწილს აქვს იურიდიული ან პედაგოგიური უმაღლესი განათლება და მხოლოდ რამდენიმე ტრენინგი აქვთ გავლილი სოციალური მუშაობის მიმართულებით. ერთ-ერთ სოციალურ მუშაკს, რომელსაც ევალებოდა სასჯელის ინდივიდუალური დაგეგმვის პროცესში მონაწილეობა, მისივე განმარტებით, არ ჰქონდა გავლილი გადამზადება ამ ტიპის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებით. მან აღნიშნული პროცესის თაობაზე თავად მოიპოვა ინფორმაცია, მაგრამ კონკრეტული ნორმატიული აქტი ვერ დაასახელა, რაც ამ საკითხს არეგულირებს. მსჯავრდებულთა რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის პროცესის ორგანიზების მიზნით, რომელიც, როგორც წესი, უნდა ხორციელდებოდეს სასჯელის ინდივიდუალური დაგეგმვის გზით, აუცილებელ პირობას წარმოადგენს შესაბამისი პერსონალის გადამზადება ამ ტიპის საქმის წარმოებასთან დაკავშირებით. აღნიშნული მდგომარეობა ხელს უშლის დაწესებულებაში მაღალი ხარისხის სოციალური მუშაობის განხორციელებას და შესაბამისად, საკმაოდ მნიშვნელოვანი პრობლემაა.

გარდა ამისა, პრაქტიკაში, სოციალურ მუშაკებს საგანმანათლებლო, სარეაბილიტაციო და სოციალური ინტეგრაციისკენ მიმართული საქმიანობის გარდა, დაკისრებული აქვთ აბსოლუტურად სხვა ფუნქცია-მოვალეობებიც.

სოციალური მუშაკების გადმოცემით, მათი ძირითადი საქმიანობა არის მსჯავრდებულების კონსულტაცია, პაემნებში დახმარება, სამეურნეო ნაწილში ჩარიცხვა-ამორციხვა, პირადობის დამადასტურებელი დოკუმენტის დამზადება, კულტურული ღონისძიებების მოწყობა, წერილების/საჩივრების ჩაბარება და გაგზავნა, პირადი კორესპონდენციის საკნების მიხედვით დანაწილება, იურიდიული მხარდაჭერა, დახასიათების მომზადება და ტრენინგების ჩატარება. აღსანიშნავია, რომ იმ სოციალური მუშაკებიდან, რომლებსაც მონიტორინგის ჯგუფი ესაუბრა, ამ

<sup>53</sup> იქვე, მუხ. 42 (1)(გ).

<sup>54</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 75.

<sup>55</sup> იქვე, წესი 75.

ჩამონათვალში არც ერთს არ უხსენებია რეაბილიტაციის პროცესის დაგეგმვა მსჯავრდებულებისთვის, მათი რისკებისა და საჭიროებების შეფასება და სასჯელის გეგმის მომზადება. ისინი, ძირითადად, დაკავებულები არიან გარკვეული ტექნიკური ხასიათის საქმიანობით, რომელიც სცდება სოციალური სამუშაოს სფეროს. მსჯავრდებულებს სოციალური მუშაკის როლი ხშირად გაიგივებული აქვთ წერილებისა და საჩივრების შედგენა-გაგზავნაში დამხმარე პირთან. მიუხედავად იმისა, რომ სოციალურ მუშაკთა საქმიანობა ასევე მოიცავს დაწესებულებაში არსებულ სასწავლო თუ სარეაბილიტაციო პროგრამებში პატიმართა ჩართულობის უზრუნველყოფას, მსგავსი შემთხვევები საკმაოდ იშვიათია.

პრობლემური მდგომარეობაა დაწესებულებებში სოციალური მუშაკების მსჯავრდებულებთან შეხვედრის ინფრასტრუქტურის თვალსაზრისით. ბენეფიციარებთან ინდივიდუალური შეხვედრებისთვის ხშირად არ არის გამოყოფილი ოთახები, ხოლო არსებული ოთახები ხშირად ვერ უზრუნველყოფს მშვიდ და თერაპიულ გარემოს.

სოციალური მუშაკები, ისევე როგორც ფსიქოლოგები, მსჯავრდებულებს ძირითადად ესაუბრებიან საკნის კართან, რაც ქმნის ბარიერს ბენეფიციარებსა და სპეციალისტებს შორის და ვერ უზრუნველყოფს სათანადო სამუშაო გარემოს.

N17 პენიტენციური დაწესებულების საცხოვრებელ კორპუსში სოციალური მუშაკებისთვის გამოყოფილი არის ოთახი, მაგრამ სივრცე არ არის კეთილმოწყობილი და არ უზრუნველყოფს სათანადო გარემოს. მსჯავრდებულებთან ინდივიდუალურად შეხვედრის მიზნით სოციალური მუშაკები, ისევე როგორც ფსიქოლოგები, იყენებენ კორპუსებში არსებულ ბიბლიოთეკის ან ფსიქოტროპული მედიკამენტების გადასაცემ ოთახს (რომელშიც დამონტაჟებულია ვიდეოკამერა), რადგან სათანადო ოთახი ინდივიდუალური შეხვედრებისთვის არ არსებობს.

N2 პენიტენციური დაწესებულების თანამშრომლებს აქვთ საერთო სამუშაო ოთახი ადმინისტრაციის შენობაში, სამუშაო კუთხე და პერსონალური კომპიუტერები. ასევე ყველა კორპუსში გამოყოფილია სპეციალური ოთახი მსჯავრდებულებთან შესახვედრად. განყოფილების სოციალური მუშაკები და ფსიქოლოგები განაწილებულნი არიან კორპუსების მიხედვით და მათი თქმით, ყოველდღიურად გადადიან კორპუსებში, ხვდებიან პატიმრებს და ეკითხებიან სარკმლიდან, თუ რამე სჭირდებათ, თუ რომელიმე მსჯავრდებული ან ბრალდებული ითხოვს შეხვედრას, ხვდებიან ინდივიდუალურად. თუმცა, მონიტორინგის დროს აღნიშნული ოთახის დათვალიერებისას, სადაც ფსიქოლოგს, ექიმს ან სოციალურ მუშაკს აქვს შესაძლებლობა, ინდივიდუალურად მიიღოს ბენეფიციარი, გამოვლინდა, რომ ოთახში არის დამთრგუნველი გარემო, არ არის უზრუნველყოფილი სანათადო ვენტილაცია, დაყენებულია კონდიციონერი, რომელიც ჩართულ მდგომარეობაში იმდენად ხმაურობს, რომ სმენის დაძაბვის გარეშე რთულია გაიგონო მოსაუბრის ხმა. ოთახი არის გრძელი, მაგრამ - ვიწრო და არ არის უზრუნველყოფილი ბუნებრივი განათებით. დაწესებულების E კორპუსში ფსიქოლოგის/სოციალური მუშაკის ოთახები ცალკე არ არის გამოყოფილი, შესაბამისად, იყენებენ სამორიგეო ოთახს.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- გაიზარდოს ფსიქოლოგებისა და სოციალური მუშაკების საშტატო ერთეული;
- სოციალურმა სამსახურმა შტატში აიყვანოს განათლებით სოციალური მუშაკები, რომელთაც ესმით რესოციალიზაცია-რეაბილიტაციის არსი და მნიშვნელობა;
- უზრუნველყოფილ იქნეს იმ სოციალური მუშაკების ზოგად და კონკრეტულ მოვალეობებზე მორგებული სწავლება, რომელთაც არ აქვთ სოციალური მუშაობის სფეროში უმაღლესი განათლება;
- უზრუნველყოფილ იქნეს პენიტენციურ დაწესებულებებში მომუშავე ყველა სოციალური მუშაკის გადამზადება სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური დაგეგმვის მექანიზმთან დაკავშირებით;
- უზრუნველყოფილ იქნეს თანამშრომელთა კვალიფიკაციის ზრდა, სანამ თანამშრომლები უშუალოდ შეუდგებიან კონკრეტულ საქმიანობას; სოციალურმა მუშაკებმა, პენიტენციურ სისტემაში საქმიანობის დაწყებამდე (და არა მის შემდეგ), გაიარონ გადამზადება მსჯავრდებულთა საგანმანათლებლო-სარეაბილიტაციო პროცესის ორგანიზებასთან და სასჯელის მოხდის ინდივიდუალურ დაგეგმვასთან დაკავშირებით.

### 3.4. სარეაბილიტაციო აქტივობები

სარეაბილიტაციო აქტივობებისა და პროგრამების უზრუნველყოფა განსხვავებულია დაწესებულებების მიხედვით. თუმცა, გამოვლინდა რამდენიმე ზოგადი პრობლემური საკითხი, რომელიც ყველა დაწესებულებისთვის მეტ-ნაკლებად დამახასიათებელია. სარეაბილიტაციო პროგრამების უზრუნველყოფას არ აქვს დაგეგმილი და სისტემატური ხასიათი. მსჯავრდებულთა სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვა ხდება არა მათი ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით, არამედ იმის მიხედვით, თუ რა პროგრამები და აქტივობებია დაწესებულებაში ხელმისაწვდომი. შედეგად, მიწოდებული აქტივობები ან პროგრამები მსჯავრდებულებისთვის არ არის ყოველთვის ეფექტიანი. დაწესებულებებში არის სპორტული, კულტურული და საგანმანათლებლო პროგრამების ნაკლებობა. საქართველოს პენიტენციურ სისტემაში კვლავ მწვავე გამოწვევების წინაშე დგას ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე პატიმართა რეაბილიტაციის პროცესი. ფსიქო-სოციალურ სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართულ მსჯავრდებულთა რაოდენობა კრიტიკულად მცირეა.

რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის კუთხით განსაკუთრებით მძიმე ვითარებაა N3 განსაკუთრებული რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში, სადაც ძალიან მწირია სარეაბილიტაციო აქტივობები. მაგალითად, სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მიხედვით, 2018 წელს დაწესებულებაში მხოლოდ 3 სარეაბილიტაციო პროგრამა განხორციელდა. მონიტორინგის განხორციელების დროს, დაწესებულებაში მხოლოდ ერთი პროფესიული პროგრამა ხორციელდებოდა - ფერმერობის კურსი და ერთი საგანმანათლებლო პროგრამა - ქართული ენის კურსი. იქ მყოფ პატიმრებს არ აქვთ საშუალება, მონაწილეობა მიიღონ იმ სარეაბილიტაციო აქტივობებში, რაც ხელმისაწვდომია დახურული ტიპის დაწესებულებებში მყოფი პატიმრებისთვის.

N3 დაწესებულებაში მოთავსებული პატიმრები იმყოფებიან განსაკუთრებით მძიმე ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაში. მსჯავრდებულების გარკვეულ ნაწილთან ინდივიდუალურად მუშაობს ფსიქოლოგი, მაგრამ არც ამას აქვს სისტემატური ხასიათი. ასეთ დაწესებულებებში მყოფი პატიმრებისთვის საინტერესო და თავშესაქცევი აქტივობების არქონა, საკანში 23 საათი ყოფნისა და დღის მანძილზე მხოლოდ ერთსაათიანი გასეირნების ფონზე, აძლიერებს პროტესტის, უსამართლობისა და უიმედობის განცდას. სუფთა ჰაერზე არასაკმარისი დროით ყოფნა კი უარყოფით გავლენას ახდენს მსჯავრდებულთა როგორც ფიზიკურ, ისე ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე. შესაბამისად, აუცილებელია, გაიზარდოს ყოველდღიურად სუფთა ჰაერზე ყოფნის ხანგრძლივობა.

საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობის შენარჩუნების მიზნით, პატიმრები უზრუნველყოფილნი უნდა იყვნენ დასვენებისა და კულტურული საქმიანობის შესაძლებლობით<sup>56</sup>. ყოველი პენიტენციური დაწესებულება უნდა ცდილობდეს, რომ პატიმრები უზრუნველყოს მათი მისწრაფებების გათვალისწინებით შერჩეული პროგრამების ხელმისაწვდომობით<sup>57</sup>. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, დახურული და განსაკუთრებული რისკის დაწესებულებებში მყოფ პატიმრებს, სულ მცირე, საკანში მაინც მიეცეთ შესაძლებლობა, დაკავდნენ მათთვის საინტერესო თავშესაქცევი, სახელოვნებო, პრომითი, შემეცნებითი და სხვა აქტივობებით. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ დაწესებულების სასეირნო ეზო არ არის აღჭურვილი სავარჯიშო ინვენტარით. შესაბამისად, აუცილებელია, პენიტენციურ დაწესებულებებში სუფთა ჰაერზე ყოფნისა და ვარჯიშისთვის შექმნას სათანადო პირობები. ასევე, ფიზიკური აქტივობების განხორციელების ხელშეწყობისთვის დაწესებულების შენობაში, ფლიველების მიხედვით, საკნების გადაკეთების ხარჯზე, შეძლებისდაგვარად, მოეწყოს სივრცეები სპორტული და სხვა რეკრეაციული აქტივობებისთვის.

N17 პენიტენციურ დაწესებულებაში მონიტორინგის დროს ხორციელდებოდა პროგრამა წამალდამოკიდებულებისა და კოგნიტურ-ბიჰევიორული თერაპიის სახით, რომელშიც ჩართული იყო 15 მსჯავრდებული. ამას გარდა არაქართულენოვანი მსჯავრდებულებისთვის ტარდებოდა ქართული ენის შემსწავლელი კურსები. რამდენიმე მსჯავრდებული ჩართული იყო საგანმანათლებლო პროგრამაში, მაგალითად, ერთ-ერთი მათგანი ანდრია პირველწოდებულის სახელობის უნივერსიტეტის სტუდენტია. დაწესებულებაში, ასევე, მოქმედებს სუიციდის პრევენციის პროგრამა. რამდენიმე მსჯავრდებული ჩარიცხულია სამეურნეო სამსახურში. აღსანიშნავია, რომ დაწესებულებაში, სადაც 1800 მსჯავრდებულზე მეტია განთავსებული, 2018 წლის განმავლობაში სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართული იყო მხოლოდ 80-მდე მსჯავრდებული, რაც ძალიან მცირე რაოდენობაა.

სასჯელის მოხდის ინდივიდუალური გეგმების ნახვისას აღმოჩნდა, რომ მსჯავრდებულთა საჭიროებები ერთმანეთის მსგავსია და, შესაბამისად, ჩართული არიან ერთსა და იმავე პროგრამებში, რომლებიც, სავარაუდოდ, დაწესებულებას იმ მომენტში შეეძლო შეეთავაზებინა. ბუნდოვანია, საიდან ხდება საჭირო პროგრამების იდენტიფიცირება და შემდგომი დანერგვა დაწესებულებაში.

დაწესებულებაში არის კრიმინალური სუბკულტურის ძლიერი გავლენის პრობლემა. სუბკულტურის წარმომადგენლები უარყოფით გავლენას ახდენენ მსჯავრდებულთა ისედაც მწირად მიწოდებულ სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვაზე. მსჯავრდებულთა განცხადებით, დაწესებულების ადმინისტრაცია არაფერს

<sup>56</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 105.

<sup>57</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 28.1.



აკეთებს ამ მოცემულობის წინააღმდეგ. მეტიც, გარკვეულწილად, თავადაც მოქცეულია აღნიშნული გავლენის ქვეშ.

სხვა დაწესებულებებთან შედარებით, N16 დაწესებულებაში მრავალფეროვანი სარეაბილიტაციო აქტივობებია, რომლებშიც აქტიურად არიან ჩართულები პატიმრები.

საქართველოს პატიმრობის კოდექსის მიხედვით, „დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებაში მსჯავრდებული თავსდება მისი წერილობითი თანხმობით, რომელშიც აღინიშნება, რომ იგი თანახმაა, შეასრულოს დაბალი რისკის თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულებისთვის დადგენილი ვალდებულებები, კერძოდ, ისწავლოს ან/და იმუშაოს, აგრეთვე მონაწილეობა მიიღოს დაწესებულების მიერ შეთავაზებულ სარეაბილიტაციო ღონისძიებებში“<sup>58</sup>.

მონიტორინგის ჯგუფმა მოინახულა სახელოსნოები, სადაც პატიმრები ამზადებდნენ სხვადასხვა ხელნაკეთ ნივთებს, მათ შორის - ტყავისა და თექისაგან. დაწესებულებაში არის ახალი ყვავილების სათბური. მსჯავრდებულებს აქვთ სწავლის შესაძლებლობა, ხელმისაწვდომია საგანმანათლებლო პროგრამები, ასევე რამდენიმე მსჯავრდებული არის უმაღლესი სასწავლებლის ბაკალავრისა და მაგისტრატურის სტუდენტი. ადმინისტრაციისგან მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, დაწესებულებაში შესაძლებელია დისტანციური სწავლება. სასწავლო ლიტერატურას სტუდენტები იღებენ კორესპონდენციით ან ბიბლიოთეკის მეშვეობით. მონიტორინგის ჯგუფმა, ასევე, მოინახულა სპორტდარბაზი, რომელიც იყო სათანადოდ უზრუნველყოფილი სპორტული ინვენტარით. სპორტდარბაზში შემჩნეოდა პატიმრების სიმრავლე, რომლებიც დაკავებული იყვნენ სხვადასხვა სპორტული აქტივობით. დაწესებულებაში ტარდება გაყიდვების მენეჯერის კურსები. გაიცემა შესაბამისი სერტიფიკატი. ასევე ხორციელდება რამდენიმე სარეაბილიტაციო პროგრამა, ტრენინგი და აქტივობა.

თუმცა, მიუხედავად ამისა, N16 დაწესებულებაში მყოფი პატიმრების მდგომარეობა საგრძნობლად განსხვავდება ერთმანეთისგან. კერძოდ, დაწესებულებაში არის მსჯავრდებულთა 2 საცხოვრებელი კორპუსი: A და B. A კორპუსში ცხოვრობენ ის მსჯავრდებულები, რომლებსაც საშიშროების დაბალი რისკი განესაზღვრათ, ხოლო B კორპუსზე განთავსებულია გათავისუფლებისთვის მომზადების ნაწილი. A კორპუსში მცხოვრები მსჯავრდებულები მონაწილეობენ სხვადასხვა საინტერესო სარეაბილიტაციო აქტივობებში (პროფესიული, სახელობო, ფსიქო-სოციალური, საგანმანათლებლო, სპორტული და სხვა). ასევე, ერთ-ერთ მსჯავრდებულს აქვს მუსიკის წერისა და დაწესებულებიდან გაყიდვის შესაძლებლობა (აპარატურა, რომლითაც სარგებლობს, თავად შეიძინა). ხოლო B კორპუსში მყოფ მსჯავრდებულებს უტარდებათ მხოლოდ 1 სარეაბილიტაციო აქტივობა. B კორპუსში მყოფ მსჯავრდებულებს შემლუდული აქვთ ტრენაჟორების დარბაზში და ბიბლიოთეკაში გადასვლის შესაძლებლობა. ერთ-ერთი პატიმარი, რომელიც A კორპუსიდან B კორპუსში გადაიყვანეს, აცხადებს, რომ გადაყვანის გამო ის პროგრამები, რომლებშიც ჩართული იყო A კორპუსში ცხოვრების დროს, ვერ დაასრულა.

2018 წლის განმავლობაში, N2 პენიტენციურ დაწესებულებაში მიმდინარეობდა რამდენიმე სარეაბილიტაციო პროგრამა: „ატლანტისის“ პროგრამა; სუიციდის პრევენციის პროგრამა; სასჯელის ინდივიდუალური დაგეგმვის პროგრამა, რომელიც 2018 წლის ზაფხულიდან შეჩერებულია, სოციალური მუშაკის ინფორმაციით, ადამიანური რესურსების ნაკლებობის გამო. ასევე დაწესებულებაში მიმდინარეობდა ინგლისური ენის შემსწავლელი კურსი და არაქართულენოვანი მსჯავრდებულებისათვის ქართული ენის შემსწავლელი კურსები.

<sup>58</sup> საქართველოს პატიმრობის კოდექსი, მუხლ. 60<sup>1</sup> (2).



დანესებულების ადმინისტრაციის ცნობით, წელიწადში ორჯერ ტარდება გამოკითხვა მსჯავრდებულებთან სარეაბილიტაციო პროგრამების შესახებ. პროგრამების ჩამონათვალი იგზავნება დანესებულებაში სოციალური სამსახურიდან და ამ პროგრამების მიხედვით ტარდება გამოკითხვა. რომელი პროგრამის მიმართაც იქნება მეტი დაინტერესება მსჯავრდებულების მხრიდან, იმის მიხედვით ხდება „დანინაურებელი“ პროგრამის დანერგვა.

მონიტორინგის განხორციელების დროს, დანესებულებაში მიმდინარეობდა მხოლოდ „ატლანტისის“ და სუციდის პრევენციის პროგრამები. სოციალური განყოფილების უფროსის გადმოცემით, ვერ ხდება სარეაბილიტაციო, კულტურული და სპორტული პროგრამების ორგანიზება სოციალური სამსახურის თანამშრომლების მხრიდან არასაკმარისი ადამიანური და პროფესიული რესურსების გამო. 2018 წლის განმავლობაში მხოლოდ ორ ჯგუფს ჩაუტარდა ტრენინგი პენიტენციურ სტრესზე, თითოეულ ჯგუფში მონაწილეობდა მაქსიმუმ 6 მსჯავრდებული. ჯამში, მხოლოდ 12-მა მსჯავრდებულმა გაიარა აღნიშნული ტრენინგი. დანესებულებაში არ ხორციელდება სპორტულ-კულტურული ღონისძიებები, რაც უმნიშვნელოვანესია მსჯავრდებულთა ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობისთვის. დანესებულებაში იმყოფებიან შემლედული შესაძლებლობის მქონე პირები. მონიტორინგის დროს დადგინდა, რომ მათთან არ მიმდინარეობს მათ საჭიროებებზე მორგებული მუშაობა. ისინი არ არიან ჩართული სარეაბილიტაციო პროგრამებში, პერსონალი არ ფლობს შუშ პირებთან მუშაობის უნარ-ჩვევებს, გარემო არ არის სათანადოდ ადაპტირებული.

### „ატლანტისი“

N2 დანესებულებაში ვიზიტის განხორციელებისას, შესასწავლ ერთ-ერთ საკითხს „ატლანტისის“ პროგრამის ფუნქციონირება და მასში ჩართული პატიმრების ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაციის პროცესი წარმოადგენდა.

ინსტრუქციის შესაბამისად, დანესებულებაში მოწყობილია სპეციალურად პროგრამის განხორციელებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურა. პროგრამის განხორციელებისთვის გამოყოფილ სივრცეში არის 4 საკანი, თითოეულ საკანში მინიმუმ 3 ადგილი და საერთო ჯამში, თავისუფლად შესაძლებელია განთავსდეს 12 პატიმარი. მონიტორინგის განხორციელების მომენტისთვის პროგრამაში ჩართული იყო მხოლოდ 6 მსჯავრდებული, მაშინ როდესაც ინსტრუქციის შესაბამისად პროგრამაში ერთდროულად შესაძლებელია, ჩართული იყოს 12 მსჯავრდებულამდე<sup>59</sup>. პროგრამაში ერთდროულად ჩართულ მსჯავრდებულთა რაოდენობა არასოდეს ასცილებია 7 მსჯავრდებულს. პროგრამაში ჩართვის მთავარი კრიტერიუმი ალკოჰოლურ, ნარკოტიკულ ან სხვა ფსიქო-აქტიურ ნივთიერებებზე დამოკიდებულებაა, ასევე მსჯავრდებულს უნდა ჰქონდეს სარეაბილიტაციო პროგრამაში მონაწილეობის სურვილი. როგორც მონიტორინგის დროს გაირკვა, საბოლოო გადანაცვტილებას რეჟიმისა და უსაფრთხოების სამსახურები იღებენ. არადა, „ატლანტისის“ პროგრამაში მსჯავრდებულის ჩართვის შესახებ მნიშვნელოვანია, გადანაცვტილება მიიღონ შესაბამისი კომისიის წევრებმა, რომლებიც იხელმძღვანელებენ მინისტრის ბრძანების შესაბამისად<sup>60</sup>.

ატლანტისის პროგრამაში ჩართულ მსჯავრდებულებთან ხორციელდება შემდეგი სარეაბილიტაციო ღონისძიებები: ინგლისური ენის გაკვეთილები, „12 ნაბიჯის“ პროგრამა, დღეში 2 საათის განმავლობაში სპორტული აქტივობა, რომელსაც

<sup>59</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2014 წლის 31 დეკემბრის ბრძანება N161 „თავისუფლების აღკვეთის დანესებულებებში მსჯავრდებულთა ფსიქო-სოციალური სარეაბილიტაციო პროგრამის „ატლანტისი“ განხორციელების ინსტრუქციის დამტკიცების თაობაზე“, დანართი N1, მუხ. 3 (4).

<sup>60</sup> იქვე, მუხ. 8.

ბენეფიციარები ატარებენ ე.წ. სპორტულ დარბაზში. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული დროის ნახევარი გამოიყენება სუფთა ჰაერზე გასეირნების ხარჯზე. პროგრამას აქვს ბიბლიოთეკა, ერთი საკანში მონყობილია სალოცავი მართლმადიდებელი პატიმრებისთვის, სადაც მოთავსებულია ხატები და სხვა საეკლესიო ნივთები.

„ატლანტისის“ პროგრამაში ჩართულია 2 სოციალური მუშაკი და 1 ფსიქოლოგი, რომელიც კოორდინირებს უწევს პროგრამას. ფსიქოლოგთან შეხვედრები მსჯავრდებულებმა დაიწყეს პროგრამის განხორციელების დაწყებიდან 1 თვის შემდეგ. პროგრამის დაწყებიდან პირველი თვე მსჯავრდებულები ჩართულები იყვნენ მხოლოდ ინგლისური ენის შესწავლის კურსში. ვინაიდან „ატლანტისის“ პროგრამის მთავარ არსს წარმოადგენს ბენეფიციართა ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაცია, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, ფსიქოლოგი და სოციალური მუშაკი პროგრამაში ბენეფიციარებთან ერთად ჩაერთონ. ფსიქო-სოციალური რეაბილიტაციის კუთხით განხორციელებული აქტივობები საკმაოდ მწირია, თერაპიის ინსტრუქტორი არ მუშაობს ბენეფიციარის ოჯახის წევრებთან<sup>61</sup>. პროგრამაში ჩართულ პირებთან არ ხდება ინდივიდუალური გასაუბრება და მათი საჭიროებებიდან გამომდინარე აქტივობების განხორციელება.

მონიტორინგის განმავლობაში მოხდა ატლანტისის პროგრამაში ჩართული მსჯავრდებულების ინდივიდუალური გეგმების შესწავლა. აღნიშნული დოკუმენტი თითქმის ყველა მსჯავრდებულის საქმეში ნაწილობრივ არის შევსებული ისე, რომ არ იკვეთება პირის პრობლემები და საჭიროებები. ასევე ინდივიდუალურ გეგმებში განერილი აქტივობები ხშირად არ შეესაბამება მსჯავრდებულის რისკებსა და საჭიროებებს. მსჯავრდებულთა ინდივიდუალური გეგმები ერთმანეთის იდენტურია, რაც ბუნებრივია, ბადებს ეჭვს, რომ აღნიშნული დოკუმენტაცია ფორმალურადაა შევსებული.

## დასაქმება

სხვადასხვა სახის სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვის პარალელურად, სასჯელის მოხდის პერიოდში, პატიმართა დასაქმების შესაძლებლობებით უზრუნველყოფა მნიშვნელოვანია. კანონმდებლობის თანახმად<sup>62</sup>, პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმების შემდეგი შესაძლებლობები არსებობს: 1. დასაქმება დაწესებულების ტერიტორიაზე ან/და მის გარეთ; 2. საწარმოებში დასაქმება; 3. დაწესებულების სამეურნეო სამსახურში ჩარიცხვა.

დაწესებულებებში არსებული საწარმოები საკმაოდ მწირი სახითაა წარმოდგენილი. შესაბამისად, ყველა მსურველი ვერ ახერხებს დასაქმებას, ძირითადად - დასაქმების ადგილების არარსებობის მიზეზით.

სოციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ მონოდებული ინფორმაციის თანახმად, 2018 წლის განმავლობაში, სექტემბრის თვის ჩათვლით, დასაქმების თხოვნით N2 პენიტენციური დაწესებულების დირექტორს მიმართა 84-მა მსჯავრდებულმა, რომელთაგან დაკმაყოფილდა 76 განცხადება; N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში - სამეურნეო სამსახურში დასაქმების თხოვნით მიმართა ერთმა მსჯავრდებულმა, რომლის განცხადებაც არ დაკმაყოფილდა; N16 პენიტენციური დაწესებულების დირექტორს, აღნიშნულ პერიოდში, ოთხმა მსჯავრდებულმა მიმართა დასაქმების თხოვნით, ოთხივე თხოვნა დაკმაყოფილდა; N17 პენიტენციური დაწესებულების დირექტორს სამეურნეო სამსახურში ჩარიცხვის თაობაზე,

<sup>61</sup> იქვე, მუხ. 6 (გ).

<sup>62</sup> პატიმრობის კოდექსი, მუხ. 110-112, 112<sup>1</sup>.

განცხადებით მიმართა 21-მა მსჯავრდებულმა. ყველა მოთხოვნა დაკმაყოფილდა. მოთხოვნაზე უარის თქმის მიზეზების შესახებ სამსახურს ინფორმაცია არ მოუწოდებია.

სამეურნეო სამსახურში ჩარიცხული პირების უმრავლესობა არ მონაწილეობს სარეაბილიტაციო, საგანმანათლებლო თუ სპორტულ აქტივობებში, ძირითადად - უდროობის გამო, რაც არათანაბარ მდგომარეობაში აყენებს მათ, სხვა პატიმრებთან შედარებით. საერთაშორისო სტანდარტები განმარტავს იმ მსჯავრდებულებთან მიმართებაში, ვინც სამუშაოს ასრულებს დაწესებულებებში, რომ „პატიმრებს უნდა ჰქონდეთ მინიმუმ ერთი დასვენების დღე კვირაში და საკმარისი დრო განათლებისა და სხვა საქმიანობისათვის“<sup>63</sup>. შესაბამისად, ციხის ადმინისტრაციამ უნდა უზრუნველყოს დასვენების დღეების თანაბარი ხელმისაწვდომობა სამეურნეო სამსახურში დასაქმებული ყველა პატიმრისთვის.

დადებითად უნდა აღინიშნოს N3 პენიტენციურ დაწესებულებაში წყლის გამათბობლის დადგმა იმ მსჯავრდებულების საკნებში, ვინც ასრულებს დასუფთავების სამუშაოებს, რითაც მათ საშუალება ეძლევათ, ყოველდღე მიიღონ შხაპი.

მანდელას წესების შესაბამისად, „პატიმრებისთვის მიცემული სამუშაო, შეძლებისდაგვარად, უნდა იყოს ისეთი, რომ აუმაღლოს ან მიანიჭოს მათ კვალიფიკაცია, რომელიც გათავისუფლების შემდეგ მისცემს კეთილსინდისიერი პრომის შესაძლებლობას“<sup>64</sup>. დაწესებულების სამეურნეო სამსახურში ჩარიცხულ მსჯავრდებულებს უნევთ ისეთი სამუშაოების შესრულება (მაგალითად - საკვების პატიმრებისთვის დარიგება, რეცხვა, დაწესებულების ტერიტორიაზე განთავსებული მალაზიიდან საკვები პროდუქტებისა და დამატებითი მოხმარების საგნების მიწოდება, დალაგება-დასუფთავება), როგორც ნაკლებად მისცემთ შესაძლებლობას, რომ გათავსუფლების შემდგომ შეინარჩუნონ ან განავითარონ თავის რჩენის უნარი. ამასთან, ასეთი სამუშაოს შესრულება დაკავშირებულია ძლიერ სტიგმასთან. სამუშაოდ, პენიტენციურ დაწესებულებებში სუბკულტურის წარმომადგენლების მიერ შექმნილია ისეთი ვითარება, როცა სამეურნეო ნაწილში დასაქმებული, დასუფთავებაზე პასუხისმგებელი პატიმრები სტიგმატიზებული, დაწესებულების საერთო ცხოვრებიდან იზოლირებული და გარიყული არიან.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულის და იმის გათვალისწინებით, რომ სასჯელს ხშირად სწორედ ის პირები იხდიან, რომლებმაც დანაშაული მძიმე სოციალური პირობების გამო ჩაიდინეს, არ აქვთ განათლება ან/და არ გააჩნიათ შესაბამისი უნარ-ჩვევები, რომლებიც უზრუნველყოფს გათავისუფლების შემდეგ მათ მიერ სამუშაოს მოძიებას, მნიშვნელოვანია, პატიმრებისთვის შეიქმნას დასაქმების ისეთი შესაძლებლობა, რაც მათ დაწესებულების დატოვების შემდგომ თავის რჩენაში დაეხმარება.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს სარეაბილიტაციო პროგრამებში მეტი პატიმრის ჩართვა;
- გაიზარდოს სარეაბილიტაციო პროგრამებისა და აქტივობების რაოდენობა;
- განსაკუთრებული ყურადღება მიექცეს ფსიქიკური ჯანმრთელობის მქონე პატიმრების რისკებისა და საჭიროებების შეფასებას;
- მაქსიმალურად მოხდეს ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემების მქონე მსჯავრდებულთა ჩართვა სხვადასხვა სპორტულ თუ შემეცნებით აქტივობებში, მათი ქცევიდან გამომდინარე;

<sup>63</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 26.16.

<sup>64</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 98 (1).

- დაწესებულებაში მნიშვნელოვანია, არსებობდეს შშმ პირების საჭიროებაზე მორგებული საგანმანათლებლო და სარეაბილიტაციო პროგრამები, რომლებშიც ჩართვის შესაძლებლობა ექნება სპეციალური საჭიროების მქონე პირებს;
- უზრუნველყოფილ იქნას დახურული ტიპის დაწესებულებებში განხორციელებული სარეაბილიტაციო პროგრამების დანერგვა განსაკუთრებული რისკის დაწესებულებებში, ინფრასტრუქტურისა და უსაფრთხოების ნორმების გათვალისწინებით; განსაკუთრებული რისკის N3 დაწესებულებაში მნიშვნელოვანია, დაინერგოს სხვადასხვა სარეაბილიტაციო აქტივობები. განსაკუთრებული რისკის მქონე პატიმრებისათვის არსებითად მნიშვნელოვანია სარეაბილიტაციო და საგანმანათლებლო აქტივობებში მონაწილეობა, რამაც შესაძლოა, წაახალისოს მათი ქცევის პოზიტიური ცვლილება;
- დახურული და განსაკუთრებული რისკის დაწესებულებებში მყოფ პატიმრებს მიეცეთ 1 საათზე მეტი ხნით სუფთა ჰაერზე ყოფნის შესაძლებლობა;
- შეძლებისდაგვარად, უზრუნველყოფილ იქნეს პენიტენციურ დაწესებულებებში (განსაკუთრებით N2, N3 და N17 პენიტენციურ დაწესებულებებში) შეთავაზებული სარეაბილიტაციო აქტივობების მრავალფეროვნება;
- N16 პენიტენციური დაწესებულების B კორპუსში განთავსებული მსჯავრდებულებისთვის შეთავაზებულ იქნეს უფრო მრავალფეროვანი სარეაბილიტაციო აქტივობები;
- სოციალურმა სამსახურმა უზრუნველყოს მრავალფეროვანი სარეაბილიტაციო და საგანმანათლებლო პროგრამების შემუშავება და განხორციელება, რათა ხელი შეეწყოს მსჯავრდებულების რეაბილიტაციას;
- მსჯავრდებულთა ინდივიდუალური საჭიროებებისა და უსაფრთხოების სტანდარტების გათვალისწინებით მოხდეს ახალი ინდივიდუალური და ჯგუფური სარეაბილიტაციო პროგრამების ინიცირება;
- ციხის ადმინისტრაციამ მაქსიმალურად გამოიყენოს მის ხელთ არსებული რესურსი და შესაძლებლობა დამოკიდებულებების მქონე მსჯავრდებულთა რეაბილიტაციისათვის, რაც, უპირველეს ყოვლისა, გულისხმობს „ატლანტისის“ პროგრამის ინსტრუქციით განსაზღვრული 12-ივე ადგილის სრულ ათვისებას და დაწესებულებაში მყოფ ალკოჰოლურ, ნარკოტიკულ ან სხვა ფსიქოაქტიურ ნივთიერებებზე დამოკიდებულების მქონე მსჯავრდებულთათვის ამ პროგრამით სარგებლობის თანაბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას.;
- მსჯავრდებულების „ატლანტისის“ პროგრამაში ჩართვისთანავე, მათთან დაუყოვნებლივ დაიწყოს მუშაობა ფსიქოლოგმა და სოციალურმა მუშაკმა;
- პატიმრებისთვის შეიქმნას დასაქმების ისეთი შესაძლებლობა, რაც მათ დაწესებულების დატოვების შემდგომ თავის რჩენაში დაეხმარება;
- ციხის ადმინისტრაციამ წაახალისოს სამეურნეო სამსახურში ჩარიცხული მსჯავრდებულები მათი ინდივიდუალური შესაძლებლობებიდან და სურვილიდან გამომდინარე მონაწილეობა მიიღონ სხვადასხვა სარეაბილიტაციო პროგრამაში, სპორტულ აქტივობაში თუ უნარების შემსწავლელ კურსებში.

### 3.5. ხელისშემშლელი ფაქტორები

სარეაბილიტაციო აქტივობებში პატიმართა მონაწილეობას ხელს უშლის ისეთი ფაქტორების არსებობა, როგორიცაა კრიმინალური სუბკულტურა/არაფორმალური წესები და მოტივაციის ნაკლებობა.

პრაქტიკულად შეუძლებელია კრიმინალურ სუბკულტურას მიკუთვნებული პატიმრების სასჯელის მოხდის დაგეგმვა, ვინაიდან სუბკულტურის წარმომადგენლები



უარს აცხადებენ დაემორჩილონ სახელმწიფოს/დანესებულების მიერ დადგენილ წესებს და მონაწილეობა მიიღონ რეაბილიტაცია-რესოციალიზაციის პროგრამებში, მათ შორის - სასწავლო პროგრამებში. მათი თქმით, ეს არის „აქტივში მონაწილეობა“, რაც სუბკულტურის წესებით, დაუშვებელია. მათი განცხადებით, მსგავს პროგრამებში პატიმრების მონაწილეობა ყველა შემთხვევაში უნდა იყოს ნებაყოფლობითი და არა სავალდებულო.

სუბკულტურის წარმომადგენელთა ძალიან მცირე ნაწილი მზადყოფნას გამოხატავს, უარყოს არაფორმალური წესები და დაიწყოს ახალი ცხოვრება. ერთ-ერთმა პატიმარმა, რომელსაც დახასიათებაში უწერია, რომ კრიმინალური სუბკულტურის წარმომადგენელია, განაცხადა, რომ მზად არის, ჩაერთოს სასწავლო პროგრამაში. ადმინისტრაციის წარმომადგენლების განცხადებით, კონკრეტულად ამ მსჯავრდებულს აკვირდებოდნენ და დადებითი დახასიათებიდან და მონდომებიდან გამომდინარე, მას 2019 წლიდან ჩართავენ სასწავლო პროგრამაში.

სოციალური მუშაკების გადმოცემით, სუბკულტურის წარმომადგენლების გავლენით, სარეაბილიტაციო აქტივობებში ჩართვაზე ბევრი სხვა პატიმარიც ამბობს უარს. მათი თქმით, სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვა დასაცინი თემაა გარკვეული ჯგუფის პატიმრებისთვის და მიმართავენ მსგავს რიტორიკას - „რა იყო, სკოლაში დაიწყე სიარული?!“

გაურკვეველია, როგორ მუშაობს სოციალური სამსახური და დანესებულების ადმინისტრაცია, რათა დაძლიოს მსგავსი ტიპის ზეგავლენა და უზრუნველყოს მსჯავრდებულთა სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვა.

მსჯავრდებულების მოტივაციაზე მუშაობა მნიშვნელოვანი სირთულეა. ამ მხრივ მონიტორინგის დროს არ დადგინდა ერთიანი მიდგომის არსებობა. სოციალური მუშაკების გადმოცემით, ერთადერთი ქმედება არის 3-თვიანი შუალედით მსჯავრდებულთან გადამოწმება, ხომ არ გადაიფიქრა და ხომ არ გაუჩნდა სურვილი, ჩაერთოს ინდივიდუალური გეგმის შემუშავების პროცესში და სარეაბილიტაციო პროგრამებში.

მნიშვნელოვანია, მოხდეს ასეთი მსჯავრდებულების გამოვლენა, მათი რისკებისა და საჭიროებების შეფასება და მათთან ინდივიდუალური მუშაობა. ამასთან ერთად, მნიშვნელოვანია, სოციალური განყოფილებების თანამშრომლებმა აქტიურად იმუშაონ პატიმრებთან ნახალისების გზით, სხვადასხვა აქტივობებში ჩართვის მოტივაციის შესაქმნელად. პატიმრებისთვის კარგი მოტივატორი იქნება ისეთი აქტივობების შეთავაზება, რაც პირდაპირ გავლენას მოახდენს დარჩენილი სასჯელის ვადის შემცირებაზე ან სასჯელის სახის შეცვლაზე.

ამ კუთხით დადებითად უნდა შეფასდეს სასჯელადსრულებისა და პრობაციის ყოფილი მინისტრის მიერ 2017 წელს გაჟღერებული ინიციატივა<sup>65</sup>, რომლის მიხედვითაც უწყებას 2018 წელს უნდა დაეწყო მუშაობა ახალი მექანიზმის შემოღებაზე. ინიციატივის თანახმად, პენიტენციურ დანესებულებაში დასაქმებულ მსჯავრდებულს, ნამუშევარი დღეების შესაბამისად, მოსახდელი სასჯელის ვადა შემცირდებოდა. მისასალმებელია თუ განხორციელდება ყველა ის ინიციატივა, რომელიც ეხება პოზიტიური ქცევის ნახალისებასა და მიმართულია პატიმრის რეაბილიტაციისაკენ.

<sup>65</sup> ინფორმაცია იხილეთ შემდეგ ელექტრონულ მისამართზე: <https://1tv.ge/news/dasaqmebis-sanacvlod-mjsjavrdebulebs-mosakhdeli-sajelis-vada-sheumcirdebat/> [ბოლოს ნანახია, 16 ივნისი 2019]



## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს პროაქტიული მუშაობა მსჯავრდებულების მოტივაციის ასამაღლებლად, ჩაერთონ სარეაბილიტაციო აქტივობებში;
- გამოვლინდნენ ის მსჯავრდებულები, რომლებიც კრიმინალური სუბკულტურის გავლენით ამბობენ უარს სარეაბილიტაციო პროგრამებში ჩართვაზე; განხორციელდეს მათი საჭიროებების შესწავლა და მათთან ინდივიდუალური მუშაობა;
- დაინერგოს პატიმართა დასაქმების წახალისების მექანიზმი, რომლის თანახმად, პენიტენციურ დაწესებულებაში დასაქმებულ მსჯავრდებულს, სამუშაო დღეების შესაბამისად, მოსახდელი სასჯელის ვადა შეუმცირდება.

ინდივიდუალურ საჭიროებებზე მორგებული პროგრამების, აქტივობებისა და მომსახურების არარსებობა და ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომის ნაკლებობა ამცირებს მსჯავრდებულთა გამოსწორების, რეაბილიტაციისა და საზოგადოებაში რეინტეგრაციის შესაძლებლობას.

მსჯავრდებულთა რეაბილიტაციის წარმატებით განხორციელებისთვის აუცილებელია კომპლექსური მიდგომა, რაც ნიშნავს კარგად გააზრებული, გრძელვადიანი სამოქმედო გეგმის ჩამოყალიბებას, საკმარისი და კვალიფიციური კადრის მოზიდვას, სისტემატურ, გრძელვადიან და საჭიროებებზე მორგებულ სარეაბილიტაციო აქტივობებს, სუფთა ჰაერზე ყოფნისა და სპორტული აქტივობების დროის გახანგრძლივებას, მეტი დასაქმების შესაძლებლობების შექმნას, პატიმართა მოტივირების ეფექტური მექანიზმის დანერგვას, მათი სარეაბილიტაციო აქტივობებში მონაწილეობის მიზნით.

## 4. პენიტენციური დაწესებულების პერსონალის სამუშაო პირობები

პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული სიტუაციის შესწავლისას, როგორც წესი, ნაკლები ყურადღება ეთმობა პერსონალის უფლებრივ მდგომარეობას. თუმცა, სწორედ პენიტენციურ დაწესებულებებში არსებული სამუშაო გარემო, მათ შორის პროფესიული საქმიანობა და ხელმძღვანელებსა და თანამშრომლებს შორის ურთიერთდამოკიდებულება, სოციალური და სამართლებრივი დაცვის გარანტიები, ახდენს მნიშვნელოვან გავლენას დაწესებულებაში შექმნილ სიტუაციაზე და პატიმართა მიმართ მოპყრობაზე. შესაბამისად, საერთო პოლიტიკა და მიდგომა უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია, რომელიც მოიცავს თანამშრომლებთან ეფექტურ კომუნიკაციას და მათი სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას.

აღნიშნული საკითხის კვლევის მიზანი იყო, შეესწავლა პენიტენციურ დაწესებულებებში მომუშავე პერსონალის უფლებრივი მდგომარეობა და გამოვლინა ის ძირითადი გამოწვევები, რასაც პენიტენციურ დაწესებულებებში დასაქმებული თანამშრომლები აწყდებიან სამუშაო გარემოსთან და შრომით პირობებთან დაკავშირებით.

### 4.2. კადრების მოზიდვა და შეჩვენა

პრაქტიკაში, პენიტენციურ დაწესებულებებს უჭირთ მაღალი კვალიფიკაციის მქონე კადრების მოზიდვა. ამას შესაძლოა მრავალი მიზეზი ჰქონდეს, მათ შორის კადრების მოზიდვის აქტიური პოლიტიკის არარსებობა ან არამიმზიდველი სამუშაო პირობები, საზოგადოებაში არსებული სტერეოტიპები პენიტენციურ დაწესებულებებში მუშაობასთან დაკავშირებით ან კონკურენცია სხვა სამართალდამცავი ორგანიზაციის მხრიდან, როგორცაა, მაგალითად, პოლიცია.

ჩატარებული მონიტორინგისა და კვლევის შედეგად მიღებული ინფორმაციით, თანამშრომელთა შეჩვენასა და მომზადებას ხშირად ფორმალური ხასიათი აქვს. თანამშრომლების უმეტესობას არ უფიქრია კარიერაზე პენიტენციურ დაწესებულებაში. პენიტენციურ დაწესებულებაში მუშაობის დანაშაულის მამოტივირებელი ფაქტორები, ძირითადად, არის ციხეში მუშაობის სტაბილური ხასიათი და უმუშევრობა. ასევე, არის შემთხვევები, როდესაც ხდება ამა თუ იმ სამხედრო ინსტიტუციიდან მობილობა.

მონიტორინგის შედეგებით გამოვლინდა, რომ არსებული სამუშაო დატვირთვის გათვალისწინებით, საშტატო ერთეულების რაოდენობა საკმარისი არ არის თითქმის არცერთ დაწესებულებაში. პერსონალისა და პატიმრების არასათანადო თანაფარდობა ქმნის მომეტებული საფრთხის რისკს და ასევე, ფაქტობრივად შეუძლებელს ხდის თანამშრომელთა მხრიდან პატიმრებთან კონსტრუქციულ დიალოგს. ამასთან ერთად, თანამშრომელთა არასაკმარისი რაოდენობა, ხშირ შემთხვევაში, გამოიხატება დამატებით სამუშაო საათებში და ხანგრძლივ ცვლებში, რაც პერსონალის პროფესიულ გადარწმუნებას<sup>66</sup> იწვევს.

საერთაშორისო სტანდარტები ხაზს უსვამს, რომ ციხის პერსონალის რაოდენობა, მათ შორის, კონკრეტული სპეციალისტების რაოდენობა, საკმარისი უნდა იყოს მათ მიერ სხვადასხვა ფუნქციების ეფექტურად განსახორციელებლად<sup>67</sup>.

უნდა აღინიშნოს, რომ პენიტენციურ დაწესებულებებში ადამიანური რესურსების მოზიდვის მიზნით, მნიშვნელოვანია კომპლექსური და თანმიმდევრული გეგმის

<sup>66</sup> ფიზიკური, ემოციური და გონებრივი გამოფიტვა, რომელიც ვლინდება სოციალური სფეროს პროფესიის წარმომადგენლებში.

<sup>67</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 78.

შემუშავება და პენიტენციური სამსახურის სხვადასხვა ფორმით პოპულარიზაცია. იმის გათვალისწინებით, რომ პენიტენციური სისტემის მოსამსახურეებს საკმაოდ რთული სამუშაოს შესრულება უწევთ, საჭიროა ისეთი გარანტიების შეთავაზება, როგორცაა კონკურენტუნარიანი ანაზღაურება, სოციალური გარანტიები, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება, წახალისების სისტემა, სადამღვევო პაკეტი, სტაბილური და პატივისცემამე დაფუძნებული სამუშაო გარემო.

ევროპული ციხის წესების თანახმად, ციხის სისტემის ხელმძღვანელობამ მუდმივად უნდა მოახდინოს საზოგადოების ინფორმირება ციხის სისტემის მიზნებისა და სამუშაოს შესახებ, რათა ამაღლდეს საზოგადოების ცნობიერება ამ კუთხით<sup>68</sup>. არსებობს მრავალი ხერხი, რომელსაც ევროპული ციხეები მიმართავენ ციხის როლის საზოგადოებაში წარმოსაჩენად. ეს შეიძლება იყოს სამოქალაქო სექტორისა და მედიის მიწვევა ციხეში, საგანმანათლებლო ორგანიზაციების, კოლეჯებისა და უნივერსიტეტების დაინტერესება დასაქმების შესაძლებლობებით, სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროგრამების შეთავაზება, რომელიც ხაზს გაუსვამს იმ მნიშვნელოვან როლს, რასაც ციხის თანამშრომლები ასრულებენ სამოქალაქო საზოგადოების დაცვაში<sup>69</sup>.

### კადრების შერჩევა

მართალია, კანონმდებლობით<sup>70</sup> განსაზღვრულია პენიტენციურ სისტემაში დასაქმებისთვის კონკურსის გავლის წესი, მაგრამ გარკვეული თანამდებობის პირები (მათ შორის პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი და მისი მოადგილე), შესაძლოა, უკონკურსოდ იყვნენ დანიშნულნი<sup>71</sup>.

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის მიხედვით, მაღალ თანამდებობაზე კადრების შერჩევისას განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რომ შერჩეულ პიროვნებას გააჩნდეს შესაბამისი გამოცდილება და უნარები<sup>72</sup>. კონკრეტულად ციხის დირექტორის შესახებ, საერთაშორისო რეკომენდაციები განსაკუთრებულ მოთხოვნებს ითვალისწინებს, როგორცაა - შესაბამისი კვალიფიკაცია, ადმინისტრაციული და ორგანიზაციული თვისებები, შესაბამისი ტრენინგების გავლა, სხვა შესაბამისი პროფესიული თვისებები, მომზადება და გამოცდილება<sup>73</sup>.

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

<sup>68</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 90.1.

<sup>69</sup> ენდრიუ კოელი „პენიტენციური სისტემის მართვა ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მიდგომით“, თავი 2.

<sup>70</sup> საქართველოს კანონი „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“, თავი IV.

<sup>71</sup> საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2015 წლის 29 ოქტომბრის №153 ბრძანება „საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს სპეციალური პენიტენციური სამსახურის იმ თანამდებობათა ნუსხის დამტკიცების თაობაზე, რომლებზეც პირები ინიშნებიან უკონკურსოდ, გამოსაცდელი ვადისა და სასწავლო კურსის გავლის გარეშე, აგრეთვე ამ თანამდებობებზე მათი დანიშვნის წესი“, მუხ. 1.

<sup>72</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „საზოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“, წესი 11.

<sup>73</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 79; ჰავანას წესები, წესი 86.

ეს ნორმები არ შეესაბამება საერთაშორისო სტანდარტებსა და საუკეთესო გამოცდილებას, რადგან სწორედ ზედა რგოლის მენეჯმენტი (დირექტორები, მათი მოადგილეები, დეპარტამენტის ხელმძღვანელობა) საჭიროებს ყველაზე მაღალ კვალიფიკაციას, ვინაიდან დიდწილად მათზეა დამოკიდებული პენიტენციური სისტემის წარმატებული ფუნქციონირება. ამას მოწმობს წამების, სასტიკი და არაადამიანური მოპყრობისა და დასჯის პრევენციის კომიტეტის 2014 წლის ანგარიშიც, სადაც საუბარია, რომ საქართველოს პენიტენციური დანესახეობების დირექტორებად ძირითადად ინიშნებიან პოლიციიდან გადმოყვანილი კადრები, რომლებსაც არ აქვთ სისტემაში მუშაობის გამოცდილება, რაც კომპლექსურ და განსხვავებული სპეციფიკის გამოცდილებას საჭიროებს<sup>74</sup>. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ ამ თანამდებობის პირებს კანონმდებლობით არც პირველდანწყებით საბაზისო მომზადების გავლა ევალებათ<sup>75</sup>.

ამავდროულად, არსებული სიტუაცია ქმნის საფრთხეს, რომ დირექტორებად ერთპიროვნულად დაინიშნონ პირები, რომელთა კვალიფიკაცია არ იქნება შეფასებული საკონკურსო კომისიის მიერ. მნიშვნელოვანია, რომ შერჩევის კრიტერიუმები და პროცედურა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე. შესაბამისად, მიზანშეწონილია, გასაუბრების ეტაპი იყოს არა ფაკულტატური, არამედ სავალდებულო და პირები თანამდებობაზე ინიშნებოდნენ საკონკურსო კომისიის გადაწყვეტილებით, არა მხოლოდ საბუთების შერჩევის, არამედ მათი გამოცდილების, კვალიფიკაციისა და უნარების შეფასების გზით.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს უცხოელ პატიმრებთან მომუშავე პერსონალის განსაკუთრებულ შერჩევას, რაც მოიცავს პირის კულტურულ, სენსიტიურობის, ინტერაქციის უნარ-ჩვევებსა და ლინგვისტურ უნარებს.<sup>76</sup> ასეთი თანამშრომლები სათანადოდ უნდა იყვნენ მომზადებულნი უცხოელ პატიმრებთან მოპყრობის კუთხით<sup>77</sup>. უფრო მეტიც, საერთაშორისო სტანდარტები ითვალისწინებს, რომ ასეთმა პერსონალმა უნდა შეისწავლოს ის ენა, რომელზეც უცხოელი პატიმრები საუბრობენ<sup>78</sup>. აღსანიშნავია, რომ ქართული კანონმდებლობა არ აკეთებს დათქმას უცხოელ პატიმრებთან მომუშავე პერსონალის შერჩევის განსხვავებული კრიტერიუმების შესახებ და პრაქტიკაშიც ხშირია შემთხვევები, როდესაც ციხის პერსონალსა და უცხოელ პატიმრებს შორის არ არსებობს პოზიტიური კომუნიკაცია ენობრივი ბარიერის გამო.

მონიტორინგის შედეგად ასევე გამოვლინდა, რომ პენიტენციურ დანესახეობებში კადრების შერჩევა, ძირითადად, სისტემაში უკვე მომუშავე თანამშრომლებით იწყება. მონიტორინგის შედეგებიდან ირკვევა, რომ გადამწყვეტი, ამ შემთხვევაში, არის თანამშრომლის მონდომება, მის მიერ ოპერატიული ინფორმაციის მოპოვების უნარი და ნამუშევარი წლების ოდენობა. ვინაიდან პენიტენციურ დანესახეობებში შიდა კომუნიკაცია გამართულია, სტრუქტურული ერთეულის უშუალო უფროსს ან/და ხელმძღვანელობას შეუმჩნეველი არ რჩება მოტივირებული თანამშრომლები და როგორც კი ვაკანსია გამოცხადდება, რეკომენდაციას უწევენ ასეთი კადრების დანინაურებას. საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად: „რეგულარული და ხშირი სამუშაოს შესრულების შეფასება

<sup>74</sup> წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) ანგარიში 2014 წელს საქართველოში ვიზიტის შესახებ, CPT/Inf (2015) 42, პარა. 108.

<sup>75</sup> ააიპ „ინიციატივა მოწყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“, სამაგიდე ვვლევა „პენიტენციური სისტემის პერსონალი“, გვ. 5.

<sup>76</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (2012)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „უცხოელი პატიმრების შესახებ“, წესი 38.

<sup>77</sup> იქვე, წესი 39.1.

<sup>78</sup> იქვე, წესი 39.3.

განხილული უნდა იქნეს შესაბამის პირთან, რათა დაეხმაროს თანამშრომელს პოტენციალის სრულად გამოვლენასა და შესაძლო დანინაურებისთვის მომზადებაში<sup>79</sup>.

იმ შემთხვევაში, თუ ვერ მოხდა კადრის შიგნიდან დაკომპლექტება, ხელმძღვანელობის რეკომენდაციით ირჩევა გარე კადრი, რომელიც ჯერ გასაუბრებას პენიტენციური დაწესებულების ხელმძღვანელობასთან გადის, შემდეგ მისი შესწავლა ხდება დაწესებულების უსაფრთხოების სამსახურის მიერ, ხოლო შემდეგ მისი რეზიუმე იგზავნება სპეციალურ პენიტენციურ სამსახურში. როგორც ირკვევა, ამ შემთხვევაში დაწესებულების ხელმძღვანელობის რეკომენდაციის მქონე კადრს კონკურსში უპირატესობა ენიჭება.

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციით, კადრების შერჩევის პროცედურები უნდა იყოს დეტალური, ნათელი, სამართლიანი და არადისკრიმინაციული. შესარჩევი კომიტეტი უნდა მუშაობდეს მიუკერძოებლად<sup>80</sup>.

### კადრების დენადობა

მონიტორინგის შედეგებიდან ირკვევა, რომ თანამშრომელთა სისტემიდან დენადობის საკითხი ერთ-ერთ გამოწვევად დგას. თუმცა, დენადობის მიზეზების შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი არ არის. ასევე, გამოვლინდა, რომ არ არსებობს ე.წ. საბოლოო ინტერვიუს ჩატარების პრაქტიკა. სამსახურიდან წასვლის მიზეზების გაზიარება ხდება არაფორმალურად, პირად საუბრებში. მნიშვნელოვანია, რომ მოხდეს დენადობის შესახებ მონაცემებისა და მიზეზების სისტემატიზაცია, პერიოდული ანალიზი და პრევენცია.

### წახალისება

თანამშრომლების მოტივაციისთვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია წახალისების სამართლიანი მექანიზმის არსებობა. პენიტენციურ სისტემაში არ არის დანერგილი თანამშრომლების მიერ განეული სამუშაოს შეფასების საფუძველზე არსებული წახალისების მექანიზმი. აქამდე არსებული პრაქტიკით, წახალისების ფორმა იშვიათად გამოიხატება ფულადი სახით და ძირითადად სიმბოლურ ხასიათს ატარებს.

მიუხედავად მუშაობის მრავალწლიანი გამოცდილებისა, ციხის თანამშრომლები მათთვის მადლობის გამოცხადების მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებს იხსენებენ.

უნდა აღინიშნოს, რომ წახალისება, როგორც მოტივაციის ამალღების ერთ-ერთი მექანიზმი, არ ისახავს მიზნად რომელიმე თანამშრომლის მიერ განეული სამუშაოს შეფასების შედეგად მის წახალისებას, არამედ იგი წინასწარ განსაზღვრულ მექანიზმს წარმოადგენს, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევებში ყველა თანამშრომელს ერთნაირად ეხება.

<sup>79</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „სამოგალოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“, წესი 45.

<sup>80</sup> იქვე, წესი 8.



## რეკომენდაციები

### საქართველოს პარლამენტს:

- კანონმდებლობით დადგინდეს პენიტენციურ დაწესებულებებში ყველა თანამშრომლის, მათ შორის ხელმძღვანელი პირების, კონკურსით დანიშვნის წესი;
- კანონით განისაზღვროს იმ თანამშრომლების განსაკუთრებული კრიტერიუმების მიხედვით შერჩევა, ვისაც უწევს პატიმართა სპეციფიკურ ჯგუფთან მუშაობა.

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- შემუშავდეს და გატარდეს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შესაბამისი რაოდენობისა და კვალიფიკაციის კადრების მოზიდვას;
- პენიტენციური დაწესებულებები აღიჭურვოს თანამშრომელთა ადეკვატური რაოდენობით, რაც შესაძლებელს გახდის ციხის პერსონალის მიერ მათზე დაკისრებული სამუშაოს შედარებით მაღალი ხარისხით შესრულებას და თავიდან აარიდებს მათ გადატვირთულობას და პროფესიულ გადაწვას;
- ციხის პერსონალის შერჩევა მოხდეს ამა თუ იმ დაწესებულებაში მყოფ პატიმართა ეთნიკური წარმომავლობის, სქესისა და სოციალური ჯგუფების გათვალისწინებით, რაც, საბოლოო ჯამში, ხელს შეუწყობს პატიმრებთან კომუნიკაციას და ღიდ როლს ითამაშებს დინამიკური უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში;
- ადამიანური რესურსების განყოფილებამ უზრუნველყოს კონკრეტული პომიციებისთვის კარიერული წინსვლის ნათელი და გამომავალი კრიტერიუმებისა და საფეხურების განხრა;
- ყველა კანდიდატს მიეცეს თანაბარი შესაძლებლობა ვაკანტური პომიციის დასაკავებლად;
- უზრუნველყოფილ იქნეს ე.წ. „საბოლოო ინტერვიუების“ ჩატარება, სადაც ადამიანური რესურსების წარმომადგენლები გაარკვევენ, რა გახდა სამსახურის დატოვების მიზეზი (ანაზღაურება, ცუდი სოციალური პაკეტი, არანორმირებული სამუშაო დრო, ა.შ). ეს ხელს შეუწყობს სამინისტროს, გამოასწოროს ის ხარვეზები, რაც ხელს უშლის მას, ჰქონდეს სწორი საკადრო პოლიტიკა, სტაბილურად შეინარჩუნოს კარგი თანამშრომლები, შეინარჩუნოს გამოცდილი კადრები, რომლებსაც შეუძლიათ ინსტიტუციური მეხსიერების განგრძობადობის უზრუნველყოფა და ა.შ.;
- უზრუნველყოფილ იქნეს თანამშრომელთა ინდივიდუალური საქმიანობის შეფასების სისტემის დანერგვა და მისი მიზმა წახალისების მექანიზმებზე.

### 4.3. გადაწყვეტილება და განმარტობადი სწავლება

წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის აზრით, პენიტენციური დაწესებულების მუშაკის სათანადო მომზადება საუკეთესო გარანტია თავისუფლებაალკვეთილ პირთა მიმართ სასტიკი მოპყრობის წინააღმდეგ<sup>81</sup>.

ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით, სამსახურში სამუშაოდ მისაღები კანდიდატი გადის კონკურსს, სპეციალურ შემონმებას და თანამდებობაზე ინიშნება არაუმეტეს 6 თვის გამოსაცდელი ვადით. მოსამსახურე გამოსაცდელი ვადის

<sup>81</sup> წამების პრევენციის ევროპული კომიტეტის (CPT) სტანდარტები სამართალდამცავი ორგანოების მუშაკთა მომზადება მე-2 საერთო ანგარიშიდან, CPT/Inf (92) 3, პარა. 59.

განმავლობაში გადის მომზადების შესაბამის სპეციალურ სასწავლო კურსს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სასწავლო ცენტრში. ამ პერიოდში იგი სამსახურებრივ საქმიანობას ახორციელებს სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის ზედამხედველობით. სასწავლო კურსის წარმატებით გავლის შემთხვევაში, მოსამსახურეს ეძლევა შესაბამისი დონის სერთიფიკატი. სერთიფიკატის მოქმედების ვადაა 3 წელი. თუ მოსამსახურე არასრულწლოვან ბრალდებულთან/მსჯავრდებულთან მუშაობს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით დამატებით ხდება მისი სპეციალიზაცია არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულებაში<sup>82</sup>.

ევროპული ციხის წესების თანახმად, იმ თანამშრომლებმა, რომლებმაც სავარაუდოდ უნდა იმუშაონ პატიმართა სპეციფიკურ ჯგუფებთან (როგორცაა: უცხო ქვეყნის მოქალაქე პატიმრები, ქალები, არასრულწლოვანი პატიმრები, გონებრივი შეზღუდვის მქონე პატიმრები, ა.შ.) უნდა გაიარონ მომზადება აღნიშნულ პირებთან მუშაობის სპეციფიკის თაობაზე<sup>83</sup>.

საქართველოს კანონმდებლობაში აქცენტი კეთდება არასრულწლოვან პატიმრებთან მომუშავე კადრებზე, ხოლო კანონით სხვა სპეციფიკური გადაზიდვების ვალდებულება არ არის გათვალისწინებული, რაც ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს. შედეგად, პენიტენციურ დაწესებულებებში არ არსებობს ისეთი სპეციალიზებული კადრები, რომლებიც იმუშავებენ უცხო ქვეყნის მოქალაქე პატიმრებთან, შშმ პირებთან, ან სხვა სპეციფიკურ ჯგუფებთან.

შეითხვამე, თუ რა თემატიკაზე გაუვლია ციხის პერსონალს მომზადება და ტრენინგები, ძირითადად, ასახელებენ ზოგად თემატიკას, როგორცაა - ადამიანის უფლებები და თავისუფლებები, პატიმრებთან მოპყრობის წესები და მათ უშუალო მოვალეობებზე მორგებული სწავლება. ციხის პერსონალის უმეტესობას უჭირს, დაასახელოს ტრენინგების მუსტი თემატიკა ან/და დასახელება.

სამინისტროს არ აქვს შემუშავებული ტრენინგების შედეგების სისტემატური შეფასების სისტემა. ასევე, არ ხორციელდება ტრენინგებზე მიღებული ცოდნის პრაქტიკაში გამოყენების შეფასება. საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, სავალდებულოა ტრენინგების სისტემატური შეფასება ტრენინგების ეფექტურობის გაზომვის მიზნით, რათა გაირკვეს, ერთი მხრივ, რა შეისწავლეს მონაწილეებმა და მეორე მხრივ, რამდენად იყენებენ მიღებულ ცოდნას სამსახურში<sup>84</sup>.

მონიტორინგის შედეგებით გამოვლინდა, რომ არ ხდება ტრენინგების დაგეგმვის პროცესში პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლების საჭიროებების კვლევა და ტრენინგის მათი საჭიროებების შესაბამისად დაგეგმვა. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის თანახმად: „უწყვეტი ტრენინგის შინაარსი, რამდენადაც შესაძლებელია, მიმართული უნდა იყოს თანამშრომელთა მიერ სამუშაოსთან დაკავშირებით გამოთქმულ საჭიროებებზე... რაც თანამშრომლებთან კონსულტაციის საფუძველზე უნდა მომზადდეს“<sup>85</sup>.

თანამშრომლების განცხადებით, განგრძობადი სწავლების წარმატებით დასრულება პირდაპირ გავლენას არ ახდენს მათ დანიშნულებაზე და ანაზღაურებაზე. თუმცა, აღნიშნავენ, რომ ტრენინგებზე მიღებული ინფორმაციის პრაქტიკაში გამოყენებას ახერხებენ და მიეცალებიან. საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ციხის ხელმძღვანელობამ უნდა უზრუნველყოს თანამშრომლების ისეთი სპეციალური

<sup>82</sup> საქართველოს კანონი „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“, მუხლი 8.  
<sup>83</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 81.3.  
<sup>84</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „სამოგადლოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“, წესი 27.  
<sup>85</sup> იქვე, წესი 21.

ტრენინგებით უზრუნველყოფა, რომელიც საგალდებულოა დანინაურების კანდიდატებისთვის<sup>86</sup>.

აღსანიშნავია, რომ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის თანახმად, „თანამშრომლებს უწყვეტ ტრენინგებზე დასწრების საშუალება უნდა მიეცეთ ჩვეულებრივი სამუშაო საათების პერიოდში“<sup>87</sup>. საქართველოს პრაქტიკაში, პენიტენციური დაწესებულების პერსონალის ტრენინგებზე გასამგზავრებელი ბილეთი ანაზღაურებადია. ტრენინგების დროს უზრუნველყოფილია კვება და სასტუმრო სასწავლო ცენტრის შენობაში. ტრენინგები ძირითადად სამუშაო დღეებში ტარდება, მაგრამ დაფიქსირებულია გამონაკლისებიც.

## ეთიკა

2015 წლის ანგარიში სახალხო დამცველმა დადებითად შეაფასა 2015 წლის 19 ოქტომბრის N144 ბრძანებით პენიტენციური სამსახურის მოსამსახურეთა ეთიკის კოდექსის დამტკიცება, რითაც განისაზღვრა მოსამსახურეთა ქცევის სტანდარტები და წესები, რომლებსაც ხელი უნდა შეეწყოს მოსამსახურეთა მხრიდან პასუხისმგებლობისა და სამართლიანობის პრინციპების განმტკიცების, სამსახურებრივ მოვალეობათა პროფესიონალურად შესრულების, ადამიანის უფლებათა დაცვის, საზოგადოებაში ნდობისა და პატივისცემის განმტკიცებისათვის<sup>88</sup>. თუმცა, აღნიშნულ დოკუმენტს თანამშრომელთა უმრავლესობა არ იცნობს, გარკვეულ ნაწილს კი საერთოდ არ სმენია ამ დოკუმენტის შესახებ.

## კრიზისული სიტუაციების მართვა

ზოგადად, კრიზისული სიტუაციის მართვისას დაწესებულებები ხელმძღვანელობენ „პატიმრობის კოდექსითა“ და მინისტრის N66 ბრძანებით „პენიტენციურ დაწესებულებებში კრიზისული სიტუაციების მართვის წესის შესახებ“. აღნიშნულ დოკუმენტებში მოცემულია კრიზისული სიტუაციების მართვის ზოგადი წესები, მაგრამ დეტალურად არ არის განწერილი თითოეული თანამშრომლის მოქმედების ინსტრუქცია.

სპეციალური პრევენციული ჯგუფის ინფორმაციით, დაწესებულების თანამშრომლების უმრავლესობა არ იცნობს კრიზისული სიტუაციების მართვის სახელმძღვანელო წესებს. საგანგებო სიტუაციებში თანამშრომლები, ძირითადად, დამოკიდებულნი არიან უშუალო უფროსის ზეპირსიტყვიერ მითითებებზე.

დაწესებულებაში ყოველწლიურად ხდება კრიზისული სიტუაციების მართვის წესების განახლება, მაგრამ აღნიშნული დოკუმენტები დალუქულია და მხოლოდ საგანგებო მდგომარეობის დადგომისთანავე იხსნება დაწესებულების დირექტორის მიერ. სახელმძღვანელო წესების შესახებ ინსტრუქტაჟი ზეპირსიტყვიერად და სპორადულად მიეწოდება თანამშრომლებს, წერილობითი ფორმით მათთვის გადაცემა კი არ ხდება. ასევე, არ ხდება ასეთი შემთხვევების ინსცენირება იმისთვის, რომ შემოწმდეს თუ რამდენად კარგად აქვთ გაცნობიერებული თანამშრომლებს თავიანთი როლი კრიზისული სიტუაციების დროს.

თითქმის ყველა დაწესებულებას ჰყავს სახანძრო უსაფრთხოების ინსპექტორი, რომელიც პასუხისმგებელია დაწესებულებაში ხანძარსაწინააღმდეგო ღონისძიებების გატარებაზე. დაწესებულებები აღჭურვილია ხანძარსაწინააღმდეგო სისტემებით. ზოგიერთ დაწესებულებებში დამონტაჟებულია ცეცხლმაქრები, დაკვამლიანების

<sup>86</sup> იქვე, წესი 22.

<sup>87</sup> იქვე, წესი 24.

<sup>88</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიში, გვ. 35.

სანინალმდეგო სისტემა, სახელურები, სახანძრო ლულა, რომელიც წყლის ქსელს უკავშირდება. თუმცა, თანამშრომლების სისტემატური ტრენინგი არ ხდება ამ მონყობილობების გამოყენების შესახებ. სავაკუაციო გეგმა დაწესებულების კორპუსებში გამოკრული არ არის უსაფრთხოების ზომების გამო, მათ შორის არც ადმინისტრაციულ კორპუსებში.

ზოგიერთ დაწესებულებაში დამონტაჟებულია დაკვამლიანებისა და ხანძარსანინალმდეგო ცენტრალური შეტყობინების სისტემები, თუმცა მათი პერიოდული სავალდებულო შემოწმება ექსპლუატაციაში შესვლის დღიდან არ განხორციელებულა.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს პარლამენტს:

- კანონით გათვალისწინებულ იქნეს იმ თანამშრომლების სპეციფიკური გადამზადების ვალდებულება, რომლებსაც უნევთ პატიმართა სპეციფიკურ ჯგუფებთან მუშაობა.

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს ტრენინგის შედეგების ეფექტურობისა და მდგრადობის შეფასების, ასევე მიღებული ცოდნისა და შექმნილი უნარ-ჩვევების პრაქტიკაში გამოყენების მედამხედველობის ეფექტური მექანიზმის შემუშავება;
- ტრენინგების დაგეგმვისას მოხდეს თანამშრომლების საჭიროებების ვკლევა და ტრენინგების აღნიშნულ საჭიროებებზე მორგება;
- განხორციელდეს თანამშრომელთა ყველა რგოლის ტრენინგი ეთიკის კოდექსთან დაკავშირებით. ეს, თავის მხრივ, დაიცავს ციხის პერსონალს ძალადობრივი ქმედებების გამოვლინებისაგან;
- უზრუნველყოფილ იქნეს ციხის პერსონალის პერიოდული ტრენინგი კრიზისული სიტუაციების მართვის წესების თაობაზე;
- უზრუნველყოფილ იქნეს დაწესებულებაში დამონტაჟებული ხანძარსანინალმდეგო სისტემების პერიოდული შემოწმება.

## 4.4. სამუშაო აღწერილობები და თანამშრომელთა ფუნქციები

### სამუშაო აღწერილობები

მონიტორინგის შედეგებით გამოვლინდა, რომ პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლებს არ აქვთ განერილი ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობები. შესაბამისი სახელმწიფო სტრუქტურის ინფორმაციით, სამუშაო აღწერილობები არსებობდა ყველა თანამშრომლისთვის, მაგრამ სტრუქტურული ცვლილებებისა და სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროს იუსტიციის სამინისტროსთან გაერთიანების გამო, იგეგმება ახალი სამუშაო აღწერილობების შემუშავება<sup>89</sup>. თითოეულ პენიტენციურ დაწესებულებას ეხება მინისტრის ინდივიდუალური ბრძანება, რომელიც განსაზღვრავს კონკრეტული სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებს. რაც

<sup>89</sup> ააიპ „ინიციატივა მონყვლადი ჯგუფების რეაბილიტაციისათვის“, სამაგიდე ვკლევა „პენიტენციური სისტემის პერსონალი“, გვ. 20.

შეხება თანამშრომლის ინდივიდუალურ სამუშაო აღწერილობას, ზოგიერთი დაწესებულების პრაქტიკაში დანერგილია ყოველთვიურ საგუშაგო უწყისებში დირექტორის მიერ მინისტრის ბრძანების ფარგლებში კონკრეტული თანამშრომლის უფლება-მოვალეობების განვრა, რომელსაც თანამშრომელი ხელს აწერს. თუმცა, მათთვის თავიანთი კონკრეტული უფლება-მოვალეობების გაცნობა ძირითადად ზეპირსიტყვიერად ხდება.

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო აღწერილობა და მისი სათანადო ფორმულირება მნიშვნელოვანია, რადგან პენიტენციური დაწესებულების თანამშრომლებმა ჯეროვნად შეასრულონ მათზე დაკისრებული ფუნქციები და უზრუნველყოფილ იქნეს ანგარიშვალდებულება. ამასთანავე, სამუშაო აღწერილობის არსებობა საშუალებას აძლევს თანამშრომელს, სათანადოდ იცოდეს ის მოვალეობები, რაც მას მოეთხოვება. გარდა ამისა, მოვალეობების ზეპირსიტყვიერი ფორმით გაცნობას თან ახლავს გარკვეული რისკები, მაგალითად - თანამშრომელმა სხვაგვარად გაიგოს, აღიქვას ან დაიმახსოვროს მასზე დაკისრებული მოვალეობები, სამუშაო აღწერილობების წერილობითი ვერსიის არარსებობის შედეგად არაჯეროვნად შეასრულოს ისინი. აქვე მისასაღმებელია, რომ პერსონალს არ უწევს იმგვარი დამატებითი დავალებების შესრულება და დამატებითი ფუნქციების შეთავსება, რაც მათი სტრუქტურული ერთეულების ფუნქციებში არ არის მოცემული.

### **ცენტრალიზაციის დონე**

პენიტენციურ დაწესებულებებში, როგორც წესი, გადანაწევტილებების მიღების ძალაუფლება მკაცრად ცენტრალიზებულია. იშვიათი გამონაკლისების გარდა, გადანაწევტილებები, დაწყებული ტექნიკური დეტალებით, დასრულებული მნიშვნელოვანი ფუნქციური გადანაწევტილებებით, მიიღება დაწესებულების დირექტორის მიერ. აღსანიშნავია, რომ სხვადასხვა რგოლის თანამშრომლებს შეუძლიათ, გადაუდებელი აუცილებლობით მიიღონ გადანაწევტილებები, მაგრამ მოგვიანებით ამ გადანაწევტილებას მაინც ათანხმებენ დაწესებულების დირექტორთან. ასევე, N2 და N3 პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლებმა ხაზი გაუსვეს იმ ფაქტს, რომ დირექტორი გადანაწევტილებას იღებს მათთან თათბირისა და ყველას ამრის მოსმენა-გათვალისწინების შემდეგ. მნიშვნელოვანია, რომ ციხის ხელმძღვანელობამ სხვადასხვა საკითხებზე გადანაწევტილების მიღების ფუნქციის დელეგირება მოახდინოს თანამშრომლებზე მათი კომპეტენციის ფარგლებში. საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ციხის მენეჯმენტისთვის სხვადასხვა თემამე ტრენინგების ჩატარების დროს სპეციალური ადგილი უნდა დაეთმოს მათ მიერ პასუხისმგებლობის დელეგირების საკითხს<sup>90</sup>.

### **შიდა კომუნიკაცია**

ზოგადად მისასაღმებელია, რომ დაწესებულების თითქმის ყველა რგოლის თანამშრომელს შორის დამოკიდებულება პოზიტიურია. თანამშრომლებს შორის კონფლიქტები იშვიათად ხდება და ძირითადად მოლაპარაკების გზით გვარდება.

ასევე, დადებითად უნდა შეფასდეს დაწესებულების ყველა რგოლის თანამშრომელს შორის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებული ინფორმაციის გაცვლის სისწრაფისა და ეფექტურობის დონე.

<sup>90</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „სამოგალოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“, წესი 26.



შიდა კომუნიკაციაზე დადებით გავლენას ახდენს ყოველდღიური 15-20 წუთიანი დილის შეხვედრები, ე.წ. ცვლების გადაბარება, რომელსაც ყოველთვის უძღვება ხელმძღვანელი პირი (დირექტორი ან მისი არყოფნის შემთხვევაში მისი მოადგილე). ცვლების გადაბარებას ძირითადად ესწრებიან სამართლებრივი რეჟიმისა და უსაფრთხოების სამსახურის თანამშრომლები. თუმცა, სხვა განყოფილებებსაც ყოველდღიურად აქვთ შეხვედრები დღის საქმეების განაწილების მიზნით.

დამატებით, თვის განმავლობაში იმართება დაწესებულების დირექტორის საერთო შეხვედრა ყველა სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომლებთან, სადაც თანამშრომლებს შეუძლიათ დააყენონ ნებისმიერი საკითხი დღის წესრიგში.

აღნიშნული ყოველდღიური და ყოველთვიური შეხვედრები უთუოდ კარგ პრაქტიკას წარმოადგენს შიდა კომუნიკაციის გასამყარებლად, რაც საერთაშორისო სტანდარტებშიც აღიარებულია. კერძოდ, ევროპული ციხის წესებში მითითებულია, რომ „ციხის მენეჯმენტთან დაკავშირებით ზოგადი საკითხები განხილულ უნდა იქნეს ციხის თანამშრომლებთან ერთად იმ სპეციფიკურ საკითხებთან მიმართებაში, რომელსაც ისინი ასრულებენ“<sup>91</sup>. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციით, აღნიშნული შეხვედრები მნიშვნელოვანია იმისთვისაც, რომ მიღწეულ იქნეს სწორი ბალანსი პატიმრების პრობლემების თანაგრძნობით გაგებასა და კონტროლის სიმკაცრეს შორის<sup>92</sup>.

## რეკომენდაციები

### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს ინდივიდუალური სამუშაო აღწერილობების შემუშავება;
- პენიტენციური სისტემის საქმიანობის ეფექტურობის გაზრდის მიზნით, გაიზარდოს ძალაუფლების დელეგირების დონე პენიტენციურ დაწესებულებებში;
- ამ მიზნით, ხელმძღვანელ პირებს ჩაუტარდეთ ტრენინგი მათ მიერ პასუხისმგებლობის დელეგირების მექანიზმისა და დადებითი მხარეების შესახებ.

## 4.5. სამუშაო პირობები

### თანამდებობრივი სარგო

მოგვხსენებათ, ანაზღაურება ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი კომპონენტია, რაც გავლენას ახდენს თანამშრომლების მოტივაციაზე. მონიტორინგის შედეგები აჩვენებს, რომ თანამდებობრივი სარგოს ოდენობა არ შეესაბამება დაწესებულებაში არსებულ რთულ სამუშაო გარემოს, სამუშაოსთან დაკავშირებულ რისკებსა და პასუხისმგებლობას.

მართალია, 2017 წლის განმავლობაში მოხდა სამართლებრივი რეჟიმის განყოფილებაში მომუშავე პირებისთვის ხელფასების მომატება, თუმცა უმნიშვნელო რაოდენობით (საშუალოდ 100-150 ლარით).

სამწუხაროა ის ფაქტი, რომ ანაზღაურების ოდენობა არ არის დაკავშირებული ზოგადად თანამშრომლის მიერ კარგად შესრულებულ სამუშაოსთან, არამედ განისაზღვრება ერთიანად სპეციალური პენიტენციური სამსახურის მიერ კონკრეტული პოზიციებისთვის. შესაბამისად, არ ხდება ინდივიდუალურად თანამშრომლების

<sup>91</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 86.

<sup>92</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (2003)23 ნვერის სახელმწიფოებისადმი „ციხის ადმინისტრაციის მიერ უვალო და სხვა გრძელვადიანი პატიმრების მართვის შესახებ“, წესი 39.

საქმიანობის შეფასება და მათი ანაზღაურების გადახედვა, რაც ზოგადად პერსონალის მოტივაციაზე და შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე ცუდად აისახება.

### **პრემიები და დანამატები**

ძირითადად, პრემიები გაიცემა დღესასწაულებთან დაკავშირებით, რომელიც წლიდან წლამდე მცირდება, ხოლო 2018 წლისთვის შეადგინა ხელფასის 30%. პრემიის დარიცხვა არ ისახავს მიზნად რომელიმე თანამშრომლის მიერ განეული სამუშაოს შეფასების შედეგად მის წახალისებას, არამედ იგი წინასწარ განსაზღვრულ მექანიზმს წარმოადგენს, რომელიც კონკრეტულ შემთხვევებში ყველა თანამშრომელს ერთნაირად ეხება.

დანამატები ეძლევათ იმ თანამშრომლებს, რომლებიც დანესებულებაში არანორმირებულ სამუშაო დროს ატარებენ ყოველდღიურად. ძირითადად დანამატები ეძლევა ხელმძღვანელ რგოლს (დირექტორი, მოადგილეები, განყოფილებების უფროსები), ასევე გამონაკლისის სახით იმ თანამშრომლებს, რომლებიც სამსახურში არმყოფი სხვა თანამშრომლის მოვალეობებს ასრულებენ.

### **ტრანსპორტირება**

მიუხედავად იმისა, რომ ციხეები, ხშირ შემთხვევაში, დასახლებული პუნქტებისგან შორს მდებარეობს, ციხის პერსონალისთვის არ ხდება სამსახურამდე მისასვლელი ტრანსპორტის ანაზღაურება. ამ შემთხვევაში, იმ პენიტენციურ დანესებულებებს შორის, სადაც ჩატარდა მონიტორინგი, გამონაკლისი მე-16 და მე-17 დანესებულებაა, სადაც დანიშნულია ყოველდღიური ტრანსპორტი მინისტრის ბრძანების შესაბამისად. ასევე, გამონაკლისის სახით ხელმძღვანელი პირები სარგებლობენ სანჯავის ტალონებით.

ტრენინგებზე გადაადგილებისათვის, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა, არ არის გამოყოფილი ტრანსპორტი და ციხის პერსონალს გადაადგილება უწევს, უმეტეს შემთხვევაში, საკუთარი ხარჯით, კერძო ან მუნიციპალური ტრანსპორტით.

### **საშხაპე და მოსასვენებელი ოთახი**

მანდელას წესების თანახმად: „სამუშაო პირობები უნდა იყოს სამუშაოს მუსტი ბუნების შესაფერისი“<sup>93</sup>. თანამშრომლებს, რომლებსაც 24-საათიან ცვლაში უწევთ მორიგეობა, არ მიუწვდებათ ხელი მოწესრიგებულ საშხაპეზე, გასახდელზე, პირადი ნივთების შესანახ კარადებზე, ასევე კომფორტულ მოსასვენებელ ოთახზე. არის შემთხვევები, როდესაც თანამშრომლები იყენებენ პატიმრებისთვის განკუთვნილ საშხაპეებს.

### **ზეგანაკვეთური სამუშაო**

მონიტორინგის ჯგუფის მიერ მიღებული ინფორმაციით, ზოგიერთ დანესებულებაში გარკვეულ პოზიციებზე მომუშავე თანამშრომლებს კვირაში მინიმუმ ორჯერ 8-8 საათი უწევთ ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება, რასაც სისტემატური ხასიათი აქვს, მათ შორის - უქმე დღეებშიც. ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება არ არის ნებაყოფლობითი, არ ხდება მისი აღრიცხვა და ანაზღაურება. თითქმის არ ფიქსირდება ისეთი შემთხვევა, როდესაც თანამშრომელს უარი განეცხადებინოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულებაზე.

<sup>93</sup> ნელსონ მანდელას წესები, წესი 74.3.

იმ რეალობის ფონზე, სადაც ხელმძღვანელი პირების არანორმირებული სამუშაო გრაფიკის კომპენსირება ყოველთვიური დანამატების საშუალებით ხდება საქმის მოცულობიდან და შესრულების ხარისხიდან გამომდინარე<sup>94</sup>, რიგითი თანამშრომლების მიერ შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაო არც კი აღირიცხება. აღნიშნული უთანასწორო მიდგომა და პრაქტიკა საგანგაშოა და კადრების დიდ დემოტივაციას ახდენს.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების ასეთი ინტენსივობა თითქმის ყველა პოზიციაზე კადრების ნაკლებობით არის გამოწვეული. საშტატო ერთეულების რაოდენობა ძალიან ცოტაა არსებული სამუშაო დატვირთვის ფონზე. თუმცა, ზეგანაკვეთური სამუშაო შეიძლება საქმის სპეციფიკითაც იყოს გამოწვეული: მაგალითად, სპეციალური აღრიცხვის განყოფილებაში საღამოს 6 საათის შემდეგ ხდება საქმეების შემოღინება, რომლის შესრულებაც თანამშრომლებს საღამოს 8-9 საათამდე უწევთ.

დაფიქსირებულა რამდენიმე შემთხვევაც, როდესაც ციხის რიგით თანამშრომელს უარი უთქვამს სტრუქტურული ერთეულის უფროსის თანამდებობაზე დანიშნულების შესაძლებლობაზე არანორმირებული სამუშაო გრაფიკის გამო.

ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად, სპეციფიკური სამუშაო რეჟიმის მქონე სანარმოს მოსამსახურისათვის განსაზღვრული სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს კვირაში 48 საათს<sup>95</sup>. მოსამსახურისათვის (გარდა ცვლაში მომუშავე მოსამსახურისა) უქმე და დასვენების დღეებში მუშაობა ნებაყოფლობითია. ასეთ შემთხვევაში მას ანაზღაურება ეძლევა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. ცვლაში მომუშავე მოსამსახურის სამუშაო დროის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს 24 საათს, გარდა განსაკუთრებული შემთხვევებისა, რომლებსაც განსაზღვრავს პენიტენციური დაწესებულების დირექტორი<sup>96</sup>.

## შვებულება

პენიტენციური დაწესებულებების თანამშრომლებისთვის პრობლემაა შვებულების სრულად ათვისებაც. როგორც წესი, თითქმის ყველა რეგოლის თანამშრომელი წელიწადის განმავლობაში ერთჯერადად საშუალოდ 10-12 დღე შვებულების გამოყენებას ახერხებს შვებულების გრაფიკის შესაბამისად, რომელსაც წლის დასაწყისში ადგენს სტრუქტურული ერთეულის უფროსი სხვა თანამშრომლებთან შეთანხმებით.

როგორც წესი, არ ხდება გამოყენებელი შვებულების შემდეგ წელზე გადასვლა ან მისი ანაზღაურება.

ამ შემთხვევაში გამონაკლისს წარმოადგენს N16 დაწესებულება, სადაც ზოგ თანამშრომელს ეძლევა შესაძლებლობა, შვებულება გაყოს ორ ნაწილად და წლის განმავლობაში 2-2 კვირით დაისვენოს. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული დაწესებულების თანამშრომლებსაც არ აქვთ უფლება, უწყვეტად ისარგებლონ სრული შვებულებით.

საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, მოსამსახურეს ეძლევა ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება 30 კალენდარული დღის ოდენობით. ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება მოსამსახურეს ეძლევა კალენდარული წლის განმავლობაში შვებულებების გრაფიკის შესაბამისად<sup>97</sup>.

<sup>94</sup> სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის მინისტრის 2018 წლის 30 ივნისის #5 ბრძანება, მუხ. 24.

<sup>95</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხ. 14; საქართველოს კანონი სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ, მუხ. 16.

<sup>96</sup> საქართველოს კანონი „სპეციალური პენიტენციური სამსახურის შესახებ“, მუხ. 16.

<sup>97</sup> იქვე, მუხ. 17-18.

## დეკრეტული შვებულება

რაც შეეხება დეკრეტულ შვებულებას, ქალი თანამშრომლები პრობლემების გარეშე სარგებლობენ 6 თვე ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულებით, ხოლო შემდგომ 2 წლამდე შეუძლიათ აიღონ არაანაზღაურებადი შვებულება.

## შესვენების დრო

მონიტორინგის შედეგებიდან ირკვევა, რომ ძირითადად ციხის პერსონალი შესვენების საათებში რჩება დანესებულების შიგნით და ძალიან მცირე გამონაკლისების გარდა, რომელიც პირდაპირ დირექტორთან თანხმდება, გადის დანესებულების გარეთ. იგივე ხდება დათქმულ დროზე სამსახურში უკან დაბრუნების შეუძლებლობის შემთხვევაშიც - ეს გამონაკლისიც პირდაპირ დირექტორთან თანხმდება.

ხშირია შემთხვევები, როდესაც ციხის პერსონალი ვერ ახერხებს შესვენების საათებში დასვენებას და აგრძელებს გადაბმულად მუშაობას გადატვირთული გრაფიკიდან გამომდინარე.

## სტრესული სამუშაო გარემო

ზოგადად ციხის თანამშრომლები ხშირად განიცდიან სამუშაოსთან დაკავშირებული სტრესის მაღალ დონეს.

მონიტორინგის შედეგებით გამოვლინდა, რომ რაც უფრო იმატებს დანესებულების რისკი, იმატებს ფიზიკური ანგარიშსწორების რისკიც ციხის თანამშრომლებში პატიმრების მხრიდან. ამასთან ერთად, ციხის პერსონალს მოეთხოვება მოახდინოს პატიმრების მხრიდან თვითდაზიანებისა და თვითმკვლელობის პრევენცია.

„ციხის საერთაშორისო რეფორმის“ კვლევის მიხედვით, ზოგიერთ დანესებულებაში ეს გამოწვევები ციხის პერსონალის ყოველდღიური სამუშაო გარემოა. ციხის პერსონალს ხშირად უწევს სიტყვიერი თუ ფიზიკური შეურაცხყოფის ატანა პატიმრების მხრიდან. საკმაოდ ხშირია შემთხვევები, როდესაც სტრესული სამუშაო გარემო ციხის თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე აისახება, მათ შორის დეპრესიაში, უძილობაში, გარიყულობის შეგრძნებაში, გულის დაავადებებში და სხვა ფიზიკური ჯანმრთელობის პრობლემებში<sup>98</sup>.

ციხის თანამშრომლებს უწევთ იმ გარემოში მუშაობა, სადაც არ არის მონყობილი ინფრასტრუქტურა, არ არის უზრუნველყოფილი საკმარისი სივრცე, ჰაერი და განათება, არ არის მონესრიგებული კანალიზაციისა და ნარჩენების მართვის სისტემა, რაც დამატებით სტრესის საფუძველი შეიძლება გახდეს. ამასთან ერთად, ციხეში უფრო მაღალია ისეთი ინფექციების თანამშრომლებზე გადადების რისკი, როგორცაა B და C ჰეპატიტი, ტუბერკულოზი, და ა.შ.<sup>99</sup>

ამას ემატება დახურულ ინსტიტუციაში მუშაობის ნეგატიური გავლენაც: ციხეები, როგორც წესი, ქალაქისგან ოდნავ მოშორებით იზოლირებულ ადგილებშია განთავსებული, რაც ციხის პერსონალს რეალურად ართმევს შესაძლებლობას, ისარგებლოს სხვადასხვა მალაზიებით, დაგეგმოს ექიმებთან ვიზიტი, ან მიაკითხოს შვილებს სკოლაში. ციხის თანამშრომლებს ეკრძალებათ სამუშაო დროს ტელეფონების გამოყენება და გარე სამყაროსთან კონტაქტი, რაც თავისთავად ქმნის

<sup>98</sup> ორგანიზაცია „ციხის საერთაშორისო რეფორმა“, ფაქტების ფურცელი „თანამშრომელთა სამუშაო პირობები“, მეორე გამოცემა, გვ. 7.

<sup>99</sup> იქვე, გვ. 9.

სტრესულ სამუშაო გარემოს. იმ თანამშრომლებისათვის, რომლებიც 24-საათიან ცვლებში მორიგეობენ, აღნიშნული პრობლემა უფრო მწვავედ დგას.

თანამშრომლების უმრავლესობას არ აქვს გავლილი სტრესის მართვისა და გადაწვის ტრენინგები, რაც უმნიშვნელოვანესია მათ მიერ ყოველდღიური საქმიანობის ეფექტურად განხორციელებისას. მათთვის არ არის ხელმისაწვდომი ფსიქოლოგის უფასო დახმარება.

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაციის თანახმად, ციხის ხელმძღვანელობა უნდა მიიღებდეს ისეთი სამუშაო პირობების პრევენციისაკენ, რომელიც ხელს უწყობს სტრესის სიმპტომების ზრდას თანამშრომლებში. ამისათვის საჭიროა, უზრუნველყოფილ იქნას ციხის პერსონალის ფიზიკური უსაფრთხოება, გონივრული სამუშაო საათები, გადაწყვეტილების მიღების მოცულობა, ოპერატიული კომუნიკაციისა და ფსიქოლოგიურად მხარდამჭერი გარემოს არსებობა<sup>100</sup>, აღნიშნული რეკომენდაცია ასევე ითვალისწინებს, რომ თუკი თანამშრომელი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას ტრავმული შემთხვევის მსხვერპლი გახდა, მას დაუყოვნებლივ გაენიოს დახმარება<sup>101</sup>.

**ამავე რეკომენდაციის თანახმად:**

*„უნდა დაინერგოს თანამშრომელთა კეთილდღეობის პოლიტიკა, რაც თანამშრომელს იმ პირადი პრობლემების გამკლავებაში დაეხმარება, რომლებიც გავლენას ახდენენ მის მუშაობაზე. თანამშრომლებისათვის ხელმისაწვდომი უნდა იყოს სრულყოფილი ინფორმაცია შეთავაზებული დახმარების ხასიათის შესახებ“<sup>102</sup>.*

**რეკომენდაციები**

**საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:**

- მიღებულ იქნეს ყველა ზომა, რათა დაწესებულების პერსონალის ანაზღაურება და სამუშაო პირობები იყოს თანაბარზომიერი რთულ სამუშაო გარემოსთან შესაბამისობაში;
- მიღებულ იქნეს ყველა ზომა, რათა დაწესებულების პერსონალისათვის უზრუნველყოფილ იქნეს დანესებულებამდე ტრანსპორტირება;
- უზრუნველყოფილ იქნეს თანამშრომლებისათვის მონესრიგებული საშხაპეები და მოსასვენებელი ოთახები;
- უზრუნველყოფილ იქნეს იმ რაოდენობის საშტატო ერთეულით დანესებულების უზრუნველყოფა, რაც საჭიროა კანონით დადგენილი ცვლების შესრულებისათვის;
- უზრუნველყოფილ იქნეს ნებისმიერი რგოლის თანამშრომელთა ზეგანაკვეთური სამუშაოს აღრიცხვა და ანაზღაურება დისკრიმინაციის გარეშე;
- უზრუნველყოფილ იქნეს იმ რაოდენობის საშტატო ერთეულით დანესებულების ისარგებლონ კანონით დადგენილი შვებულების დღეების რაოდენობით;
- მოხდეს გამოუყენებელი შვებულების შემდეგ წელზე გადასვლა ან ანაზღაურება;
- უზრუნველყოფილ იქნეს იმ რაოდენობის საშტატო ერთეულით დანესებულების უზრუნველყოფა, რაც საშუალებას მისცემს ადგილზე დასაქმებულ კადრებს, სრულად და შეუფერხებლად ისარგებლონ შესვენების საათებით;

<sup>100</sup> ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია (97)12 წევრი სახელმწიფოებისადმი „სამოგადოებრივი სანქციებისა და ღონისძიებების აღსრულებაზე პასუხისმგებელი კადრების შესახებ“, წესი 42.

<sup>101</sup> იქვე, წესი 43.

<sup>102</sup> იქვე, წესი 44.



- ციხის პერსონალის სტრესული სამუშაო გარემო მაქსიმალურად დარეგულირდეს ფიზიკური უსაფრთხოების გარანტიების მაღალი სტანდარტების, სამუშაო დროის გონივრული ხანგრძლივობის, სოციალური ბენეფიტების, მათ შორის სათანადო ანაზღაურების, ზეგანაკვეთური შრომის ანაზღაურების, წახალისების მექანიზმების არსებობის, სამუშაოს შესახებ გადაწყვეტილებების ფართო დისკრეციის, ღია კომუნიკაციისა და ფსიქოლოგიურად ხელშემწყობი გარემოს შექმნის ხარჯზე;
- ციხის პერსონალს პერიოდულად ჩაუტარდეს პროფესიული გადამწვანების ნინააღმდეგ და სტრესის მართვის შესახებ ტრენინგები;
- ციხის პერსონალისთვის ხელმისაწვდომი იყოს ფსიქოლოგის უფასო დახმარება.

#### 4.6. გენდერული დისკრიმინაცია და სექსუალური შვიწროება

დანსებულებებში განხორციელებული მონიტორინგის შედეგად დგინდება, რომ არცერთ დანსებულებაში არ არსებობს მკაფიო პოლიტიკა და წესები, რომელიც თანამშრომლებს გენდერულ საფუძველზე ფიზიკური თუ სიტყვიერი ძალადობისგან და შვიწროებისგან დაიცავს. შესაბამისად, არ არსებობს სექსუალური შვიწროების ფაქტებზე რეაგირების მკაფიო პროცედურაც. თითქმის არცერთ თანამშრომელს, მათ შორის ხელმძღვანელ პირებსაც, არ აქვს ნათელი წარმოდგენა, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს სექსუალურ შვიწროებად და ვის უნდა მიმართონ ასეთ შემთხვევაში. ძირითადად, თვითონ ცნება „სექსუალური შვიწროება“ ყველა თანამშრომლის მიერ სექსუალური უმცირესობის წარმომადგენელი პატიმრების გაგებადღე დაიყვანება.

იმ დანსებულებებში, რომლებშიც მონიტორინგი განხორციელდა, არ დაფიქსირებულა არცერთი ფაქტი ან ოფიციალური საჩივარი, რომლითაც თანამშრომელს მიუმართვას ზემდგომი ან უშუალო უფროსისთვის. ასევე, არ მომხდარა თანამშრომლების დატრენინგება აღნიშნულ თემაზე.

მიუხედავად ამისა, მონიტორინგის შედეგად დადგინდა, რომ სექსუალური შვიწროების ფაქტები ციხეებში არსებობს და იმატებს დანსებულების რისკის შესაბამისად. ინტერვიუებიდან ირკვევა, რომ ხშირია პატიმრების მხრიდან ძირითადად ექთნებისა და ექიმების მიმართ სექსუალური შვიწროება. ასეთი სიტუაციების განმუხტვის მიზნით, ხშირ შემთხვევაში, ექიმის პატიმართან ვიზიტს ესწრება უსაფრთხოების განყოფილების თანამშრომელიც. ხშირია შემთხვევებიც, როდესაც უსაფრთხოების თანამშრომლები აკონტროლებენ ქალი თანამშრომლების დრესკოდსაც და კორპუსზე შემუშებაზე უარს ეუბნებიან მათ ამ მიზეზით.

საერთაშორისო სტანდარტების თანახმად, ციხის ადმინისტრაციის მუდმივი ვალდებულებაა, თავიდან აიცილოს და მოაგვაროს ქალი თანამშრომლების მიმართ გენდერული დისკრიმინაცია<sup>103</sup>.

##### ბანგკოკის წესების თანახმად:

*„მკაფიო პოლიტიკა და რეგულაციები უნდა შემუშავდეს და განხორციელდეს ციხის თანამშრომლების ქცევასთან დაკავშირებით, რომლის მიზანი უნდა იყოს ქალი პატიმრების გენდერულ საფუძველზე ფიზიკური და სიტყვიერი ძალადობისგან, შეურაცხყოფისა და სექსუალური ძალადობისგან მაქსიმალურად დაცვა“<sup>104</sup>.*

<sup>103</sup> გაერთოწ წესები ქალ პატიმართა მოპყრობისა და მსჯავრდებულ ქალთა არასაპატიმრო ღონისძიებების შესახებ (ბანგკოკის წესები), წესი 30.

<sup>104</sup> იქვე, წესი 31.

მნიშვნელოვანია, რომ ყველა თანამშრომელს გაგლილი ჰქონდეს გენდერულ საკითხებზე, დისკრიმინაციისა და სექსუალური ძალადობის აკრძალვის შესახებ ტრენინგები და მომზადება.

### რეკომენდაციები

#### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- უზრუნველყოფილ იქნეს ყველა თანამშრომლის გადამზადება გენდერულ, დისკრიმინაციისა და სექსუალური ძალადობის აკრძალვის თემებზე;
- დაწესებულებებს დაევალოთ, შეიმუშაონ და გააცნონ თანამშრომლებს მკაფიო პოლიტიკა და რეგულაციები, რომლის მიზანი იქნება თანამშრომლების ფიზიკური და სიტყვიერი ძალადობისგან, შეურაცხყოფისა და სექსუალური ძალადობისგან დაცვა.

#### 4.7. კვლევა და ხარისხის კონტროლი

დაწესებულებებში განხორციელებული მონიტორინგით დგინდება, რომ პენიტენციურ სისტემაში არ ხორციელდება თანამშრომელთა კმაყოფილების კვლევა. ასევე, არცერთ პენიტენციურ დაწესებულებაში არ ხდება პერსონალისა და მათი საქმიანობის სისტემური შეფასება. როგორც წესი, არ არსებობს ზუსტად განვრცობილი კრიტერიუმები და არ ფასდება დოკუმენტალურად თანამშრომლის მიერ განეული სამუშაო. შეფასება ეფუძნება მხოლოდ პირად დაკვირვებებს უშუალო ხელმძღვანელების მხრიდან, რაც მომავალში შეიძლება წახალისების საფუძველი გახდეს.

რამდენიმე დაწესებულებაში ხდება საგუშავო ოქმის წარმოება, რომელშიც უსაფრთხოების განყოფილების თანამშრომლები ახდენენ სამართლებრივი რეჟიმის თანამშრომლების მიერ აღვილზე შესრულებული სამუშაოს მონიტორინგს, მაგრამ ეს არ შეიძლება ჩაითვალოს, როგორც თანამშრომლების სისტემური და განგრძობადი შეფასება.

ევროპული ციხის წესების თანახმად, ციხის ხელმძღვანელობამ მხარი უნდა დაუჭიროს კვლევისა და შეფასების სისტემების დანერგვას ციხეებში, რომლის მიზანია ციხის სისტემის გაძლიერება და მისი როლის ამაღლება დემოკრატიულ საზოგადოებაში<sup>105</sup>.

### რეკომენდაციები

#### საქართველოს იუსტიციის სამინისტროს:

- განისაზღვროს პერსონალის საქმიანობის განგრძობადი შეფასების მიზნით გამომავალი მაჩვენებლები და დაინერგოს შეფასების სისტემა ციხის სისტემის მაღალ დონეზე ფუნქციონირების უზრუნველყოფის მიზნით;
- თანამშრომლის შეფასების შედეგები აისახოს მისი დანაწესების, წახალისებისა და პროფესიული განვითარების თაობაზე მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.

<sup>105</sup> ევროპული ციხის წესები, წესი 91.