http://zakonst.rada.gov.ua/images/gerb.gif                             

**МІНІСТЕРСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ   
 ТА У СПРАВАХ ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ВІД НАСЛІДКІВ   
 ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ**

**Н А К А З**

23.02.2004 N 89

Зареєстровано в Міністерстві   
 юстиції України   
 15 березня 2004 р.   
 за N 323/8922

**Про затвердження Інструкції з організації   
 психологічного забезпечення службової діяльності   
 аварійно-рятувальних служб**

З метою виконання Закону України "Про аварійно-рятувальні   
служби" ( [1281-14](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1281-14) ) та вдосконалення системи психологічного   
забезпечення діяльності апаратів та підрозділів МНС України   
**Н А К А З У Ю**:

1. Затвердити Інструкцію з організації психологічного   
забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб, що   
додається.

2. Начальникам Головних управлінь (управлінь) МНС України в   
Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі,   
Українського науково-дослідного інституту пожежної безпеки,   
Вінницького училища професійної підготовки, ректорам вищих   
навчальних закладів:

2.1. Забезпечити в обов'язковому порядку впровадження даної   
Інструкції в практичну діяльність.

2.2. У подальшому до 1 вересня кожного року, готувати   
пропозиції щодо вдосконалення системи психологічного забезпечення   
МНС України за напрямками діяльності.

3. Скасувати наказ МНС України від 10.04.2003 N 107 "Про   
затвердження Настанови з організації психологічного забезпечення   
службової діяльності апаратів та підрозділів державної пожежної   
охорони".

4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника   
Міністра полковника внутрішньої служби Бута В.П.

Міністр генерал-полковник   
 внутрішньої служби Г.В.Рева

ПОГОДЖЕНО   
 Заступник Голови Державного   
 комітету України з нагляду   
 за охороною праці В.А.Плетньов

ЗАТВЕРДЖЕНО   
 Наказ МНС України   
 23.02.2004 N 89

Зареєстровано в Міністерстві   
 юстиції України   
 15 березня 2004 р.   
 за N 323/8922

**ІНСТРУКЦІЯ   
 з організації психологічного забезпечення   
 службової діяльності аварійно-рятувальних служб**

1. Загальні положення

1.1. Інструкція відповідно до вимог Конституції України   
( [254к/96-ВР](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) ), Законів України "Про аварійно-рятувальну службу"   
( [1281-14](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1281-14) ) (ст. 16), "Про освіту" ( [1060-12](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12) ) (ст. 21), "Про   
охорону праці" ( [2694-12](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12) ) (ст. 5), інших нормативно-правових   
актів визначає основні завдання, організацію і порядок здійснення   
психологічного забезпечення службової діяльності   
аварійно-рятувальних служб (далі - служба) та навчально-виховного   
процесу вищих навчальних закладів системи МНС України,   
професійно-психологічного відбору на службу та навчання до вищих   
навчальних закладів системи МНС України, забезпечує на основі   
єдиного методологічного підходу скоординовану діяльність усіх   
суб'єктів психологічного забезпечення в системі МНС України з   
метою вдосконалення організації цього напрямку роботи.

1.2. Основними завданнями психологічного забезпечення   
службової діяльності є:

1.2.1. Забезпечення належного психологічного рівня підготовки   
працівників.

1.2.2. Надання допомоги керівникам усіх рівнів щодо створення   
ефективної системи забезпечення психологічної надійності особового   
складу.

1.2.3. Сприяння поліпшенню кадрового потенціалу підрозділів   
шляхом професійної орієнтації кандидатів на службу і навчання у   
вищих навчальних закладах МНС України та їх   
професійно-психологічного відбору на підставі вивчення комплексу   
знань, умінь і особистісних якостей, систем потреб та мотивації,   
необхідних для виконання професійної діяльності.

1.2.4. Сприяння покращенню якісного складу керівної ланки   
служби шляхом психологічного вивчення кандидатів на керівні   
посади, надання психологічних рекомендацій щодо формування резерву   
кадрів на висунення за такими поведінковими характеристиками як   
професіоналізм, лідерство, доступність, самоконтроль, інтелект.

1.2.5. Впровадження нової комплексної форми   
професійно-психологічної підготовки персоналу - тренінгових   
технологій, формування у працівників відповідних   
професійно важливих психологічних якостей, психологічної   
стійкості, навичок безпечної поведінки, уміння вирішувати свої   
психологічні проблеми та управляти конфліктними ситуаціями з   
урахуванням особливостей несення служби, а саме: при гасінні   
пожеж, рятуванні людей, наданні допомоги в ліквідації наслідків   
аварій та катастроф і стихійного лиха.

1.2.6. Вивчення соціально-психологічного клімату в колективах   
з метою визначення основних чинників, які мають вплив на   
діяльність кожного його члена, та надання консультативної допомоги   
керівникам усіх рівнів у формуванні необхідного рівня   
сприятливості соціально-психологічного клімату шляхом створення   
умов високої вимогливості й взаємодопомоги.

1.2.7. Проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на   
зміцнення й відновлення соціально-психологічного благополуччя   
працівників, попередження виникнення соціально-психологічної та   
особистісної дезадаптації.

1.2.8. Здійснення організаційних і методичних заходів щодо   
посилення впливу психологічного забезпечення на досягнення   
позитивних результатів службової діяльності, застосовуючи   
психологічні знання у вирішенні службових завдань.

1.2.9. Психологічний аналіз причин та умов виникнення   
психологічних травм, підготовка пропозицій до методичних   
рекомендацій щодо їх попередження.

1.2.10. Психолого-педагогічне супроводження   
навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах та учбових   
підрозділах початкової підготовки працівників, при цьому   
використовуючи знання вікової, екстремальної та інженерної   
психології.

1.2.11. Участь у фундаментальних та прикладних наукових   
дослідженнях з проблем психологічного забезпечення.

1.3. Психологічне забезпечення службової діяльності особового   
складу спрямоване на формування та розвиток психологічних знань,   
умінь, навичок, які дозволяють професійно грамотно та ефективно   
досягати цілі, поставлені перед рятувальними службами.

1.4. Психологічне забезпечення діяльності   
аварійно-рятувальних служб здійснюється працівниками Центрів   
(груп, секторів) психологічного забезпечення та роботи з особовим   
складом (далі - Центр) за територіальним принципом їх знаходження.

2. Керівництво службою психологічного забезпечення   
 службової діяльності

2.1. Керівництво службою психологічного забезпечення полягає   
у:

забезпеченні своєчасного планування, правильної її   
організації, виконанні вимог нормативно-правових документів;

особистій участі керівників усіх рівнів у впровадженні   
заходів психологічного забезпечення;

інформаційному та науково-методичному забезпеченні цього   
процесу;

вивченні, узагальненні та розповсюдженні передового досвіду з   
питань психологічного забезпечення службової діяльності та   
своєчасному вжитті відповідних заходів;

організації системи вдосконалення психологічних знань, умінь   
та навичок.

2.2. Загальне організаційне і методичне керівництво службою   
психологічного забезпечення, надання допомоги і контроль за її   
станом здійснюються Департаментом кадрової політики МНС України.

2.3. З питань службової діяльності Центр підпорядковується   
безпосередньо заступнику начальника територіального органу   
управління МНС України з роботи з персоналом, у разі його   
відсутності - особі, яка виконує його обов'язки.

2.4. Контроль за виконанням заходів рекомендаційного   
характеру з питань психологічного забезпечення покладено на   
начальників Центрів.

2.5. Результати діяльності Центрів подаються до Департаменту   
кадрової політики МНС України згідно з формами звітності роботи   
служби психологічного забезпечення (додаток 1).

3. Професійно-психологічний відбір

3.1. Професійно-психологічний відбір - це комплексне   
дослідження особистості з метою прогнозування її психологічної   
готовності на основі наявних у неї психологічних властивостей. Це   
спеціально організований дослідницький процес, мета якого -   
виявити й визначити за допомогою науково обгрунтованих методів   
ступінь та можливість психофізіологічної й   
соціально-психологічної придатності кандидатів.

3.2. Задачами професійно-психологічного відбору кандидатів на   
службу та навчання є:

визначення психологічної придатності громадян, які є   
кандидатами на службу та навчання;

забезпечення раціонального розподілу громадян, які є   
кандидатами на службу за профілями підготовки і відповідними   
посадами;

поглиблене психологічне вивчення кандидатів з ознаками   
ускладненої адаптації до служби і навчання з метою внесення   
пропозицій керівництву з проведення індивідуальної роботи з ними;

участь у комплектуванні підрозділів з урахуванням   
психологічної сумісності;

виявлення осіб з нервово-психічною нестійкістю.

3.3. Професійно-психологічний відбір громадян здійснюється   
відповідно до спільного наказу Міністерства охорони здоров'я   
України і Державного комітету України з нагляду за охороною праці   
від 23.09.94 N 263/121 ( [z0018-95](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0018-95) ) "Про затвердження переліку   
робіт, де є потреба у професійному доборі", зареєстрованого в   
Мін'юсті України від 25.01.95 за N 18/554, де визначений перелік   
психофізіологічних показників для професійного добору при   
виконанні різного роду робіт, у тому числі і при виконанні   
аварійно-рятувальних робіт та роботи з гасіння пожеж.

3.4. Усі фахівці, які здійснюють професійно-психологічний   
відбір, повинні мати вищу психологічну освіту і зобов'язані   
дотримуватися норм професійної етики та деонтології.

3.5. Для проведення заходів щодо професійно-психологічного   
відбору, щорічним наказом начальника ГУ(У) МНС України в АР Крим,   
областях, містах Києві та Севастополі, УкрНДІПБ, Вінницького   
училища, аварійно-рятувальної служби, ректора вищого навчального   
закладу створюється позаштатна група з організації   
професійно-психологічного відбору.

3.6. Начальником цієї групи призначається заступник   
начальника ГУ(У) МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та   
Севастополі, УкрНДІПБ, Вінницького училища, аварійно-рятувальної   
служби, проректор вищого навчального закладу з роботи з   
персоналом.

3.7. До складу групи входять представники територіальних   
органів управління, фахівці Центрів, представники підрозділів   
взаємодії з ЗМІ та зв'язків з громадськістю.

3.8. Підрозділами, на які покладається здійснення   
професійно-психологічного відбору на службу та навчання, є Центри   
при ГУ(У) МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та   
Севастополі, вищих навчальних закладів, УкрНДІПБ, Вінницького   
училища.

3.9. Визначення відповідних посад, для яких обов'язковий   
професійно-психологічний відбір на службу, обгрунтування критеріїв   
прогнозування професійної придатності, забезпечення раціонального   
розподілу зазначених категорій працівників за профілями підготовки   
і відповідними посадами здійснюються з урахуванням Переліку   
психологічних модулів за різними категоріями рятувальних професій   
згідно з додатком 2 до цієї Інструкції.

3.10. Професійно-психологічний відбір проводиться з   
використанням методів соціально-психологічного вивчення,   
психологічного та психофізіологічного обстеження.

Соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку умов   
виховання і розвитку особистості, її професійної спрямованості,   
емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей,   
особливостей спілкування і поводження в колективі, а також   
освітньої і професійної підготовленості.

Психологічне та психофізіологічне обстеження (тестування)   
дозволяє оцінити пізнавальні психічні процеси (сприйняття, увага,   
пам'ять, мислення), властивості нервової системи (сила,   
рухливість, лабільність, врівноваженість), психомоторики,   
психологічні особливості особистості (темперамент, характер,   
здібності).

3.11. Персональну відповідальність за обгрунтованість і   
вірогідність висновків про професійну придатність кандидатів на   
службу несуть начальники (керівники) Центрів.

3.12. Ректорами вищих навчальних закладів може бути прийнято   
рішення щодо проведення додаткового психологічного вивчення   
кандидатів у випадках виявлення осіб, які не були охоплені   
професійно-психологічним відбором.

3.13. Психологічне обстеження проводиться в ранкові часи   
після попередньої ознайомчої та профорієнтаційної бесіди,   
проведеної начальником підрозділу, за допомогою переліку методик,   
які використовуються для відбору на службу та навчання, сукупний   
результат яких дозволяє визначити відповідність психічних якостей   
і здібностей кандидата вимогам професійної діяльності   
(додатки 2, 3) та за наявності у кандидата направлення на   
проходження психологічного обстеження (додаток 4), виданого   
начальником (заступником начальника) підрозділу, де планує   
працювати кандидат. Основна мета попереднього вивчення -   
прогнозування доцільності подальшого вивчення кандидата.

3.14. Якщо у процесі психологічного обстеження у кандидата   
виявлено стомлення, психоемоційний стрес чи період адаптації після   
перенесеного захворювання, то проведення обстежень переноситься на   
інший день, погоджений із кандидатом. Перед проведенням   
психодіагностики кандидат власноруч засвідчує підписом, що на   
момент тестування скарг на стан здоров'я, загальне самопочуття не   
має та готовий до його проведення.

3.15. Обстеження проводиться як в індивідуальному, так і в   
груповому порядку. Групове обстеження проводиться психологом з   
метою одержання стандартизованих даних про психологічні   
особливості кандидата, враховуючи характер майбутньої діяльності.   
У разі одержання недостовірних результатів (завищений критерій   
рівня недостовірності) чи явній установчій поведінці кандидата під   
час групового обстеження необхідно провести його додатковий   
інструктаж і тестування в цей або найближчий день.

Індивідуальне обстеження проводиться після групового   
обстеження для оцінки професійно важливих якостей, одержання   
розгорнутої психологічної характеристики особистості, виявлення   
психічної дезадаптації і здійснюється з використанням основних і   
додаткових психодіагностичних методів і методик. Усі обстеження   
реєструються в журналі обліку результатів психологічного   
обстеження кандидатів на службу в підрозділи територіального   
органу управління МНС України та журналі обліку результатів   
психологічного обстеження кандидатів на навчання, відібраних   
територіальним органом управління МНС України (додатки 5, 6).

Безпосередньо перед обстеженням психолог проводить первинний   
інструктаж, метою якого є роз'яснення суті запропонованих заходів.

3.16. Етапи психологічного обстеження:

попереднє профорієнтаційне консультування здійснюється під   
час попереднього вивчення кандидата і передбачає отримання   
початкової психологічної інформації про особистість кандидата з   
метою планування психологічного відбору та надання кандидату   
рекомендацій про доцільність подальшого відбору відповідно до   
вимог обраної спеціальності;

соціально-психологічне вивчення передбачає оцінку моральних   
якостей особи, її трудової активності, професійної спрямованості,   
умов виховання і розвитку, особливостей спілкування і поведінки;

професійна психодіагностика здійснюється з метою структурного   
аналізу особистості кандидата відповідно до вимог обраної професії   
(спеціальності).

Попереднє профорієнтаційне консультування,   
соціально-психологічне вивчення та професійна психодіагностика   
здійснюються до проходження військово-лікарської комісії та   
оформлення відповідних документів. За результатами здійснення цих   
перших трьох етапів професійно-психологічного відбору психолог   
подає керівництву пропозиції про доцільність подальшого здійснення   
відбору кандидата за такими рівнями:

А - придатний, відповідає вимогам обраної професії   
(спеціальності);

Б - частково придатний, відповідає вимогам обраної професії   
(спеціальності) з переважної більшості критеріїв, що мають   
значення, за відсутності серйозних протипоказань; вимагає   
посиленої уваги на етапі адаптації до умов служби;

В - непридатний, не відповідає вимогам обраної професії   
(спеціальності).

3.17. Висновок професійно-психологічного відбору про   
придатність кандидата психолог заносить до анкети кандидата   
(додаток 7) на навчання та довідки-висновку (додаток 8) про   
психологічну придатність кандидата на службу, яка в обов'язковому   
порядку погоджується з заступником начальника, проректором з   
роботи з персоналом. Зміст висновків за результатами   
професійно-психологічного відбору кандидатів є конфіденційною   
інформацією, що не підлягає розголошенню стороннім особам.

3.18. Результати вивчення особистостей кандидатів, у разі   
прийняття їх на службу, заносяться в картку психологічного   
супроводження (додаток 9).

3.19. Анкета з результатами професійно-психологічного відбору   
кандидатів на навчання, довідка - висновок з результатами   
професійно-психологічного відбору на службу зберігаються в   
особовій справі (розділ 3 особової справи).

Висновок за результатами професійно-психологічного відбору   
кандидатів на службу, навчання, працівників при переміщенні на   
іншу посаду залишається дійсним протягом 6 місяців та надається   
для пред'явлення до підрозділу в термін не пізніше трьох днів   
після проходження обстеження.

3.20. Позитивні результати обстеження є підставою для   
проведення в підрозділах подальшого вивчення кандидатів та   
направлення їх на проходження військово-лікарської комісії (далі -   
ВЛК).

3.21. Остаточний рівень придатності кандидата на службу та   
навчання визначається з урахуванням результатів вивчення, рівня   
фізичної підготовки кандидатів та висновку ВЛК.

3.22. Заступники начальників, проректори з роботи з   
персоналом несуть персональну відповідальність за забезпечення   
умов збереження отриманої конфіденційної інформації та за   
врахування змісту висновків, складених за результатами   
професійно-психологічного відбору при прийнятті рішення про   
доцільність зарахування кандидата на службу та навчання.

3.23. На службу до аварійно-рятувальних підрозділів ГУ(У) МНС   
України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі та   
навчання у вищих навчальних закладах не може бути прийнятий   
кандидат, який зарахований за результатами   
професійного-психологічного відбору до третьої категорії   
професійної придатності (рівень - В).

3.24. Уся документація служби психологічного забезпечення   
щодо професійно-психологічного відбору кандидатів зберігається   
відповідно до встановленого порядку і термінів.

4. Професійна орієнтація

4.1. Професійна орієнтація населення на службу до системи МНС   
України і навчання у вищих навчальних закладах МНС України - це   
комплексна науково обгрунтована система форм, методів та засобів   
впливу на особу з метою формування та оптимізації її професійного   
самовизначення, що базується на основі врахування   
професійно важливих особистісних характеристик, потреб кадрового   
забезпечення. Вона спрямована на досягнення збалансованості між   
професійними інтересами й можливостями людини та потребами системи   
МНС України у фахівцях за основними видами діяльності.

4.2. Головним завданням профорієнтаційної роботи є сприяння   
підвищенню ефективності рятувальної діяльності через поліпшення   
якості кадрового забезпечення МНС України у співробітництві з   
населенням і за його підтримки шляхом:

надання допомоги громадянам в отриманні інформації про   
основні вимоги рятувальних професій (спеціальностей), які   
висуваються до людини, порівняно з власними   
індивідуально-психологічними якостями;

формування у громадян об'єктивного уявлення про службу та   
усвідомленої мотивації до навчання в підрозділах початкової   
підготовки і вищих навчальних закладах з метою оволодіння певною   
професією (спеціальністю) та подальшої служби в системі МНС   
України.

4.3. Науково-методичними засобами, що використовуються у   
професійній орієнтації населення на службу та навчання у вищих   
навчальних закладах МНС України, є професіографія (розробка   
моделей професійної діяльності: інформаційна, діагностична,   
корекційна, формуюча) і професійно-психологічна діагностика.

4.4. Об'єктом професійної орієнтації населення на службу та   
навчання у вищих навчальних закладах МНС України є молодь, яка   
навчається в закладах освіти, зайнята та незайнята на виробництві   
чи в сільському господарстві, військовослужбовці, інші категорії   
громадян України, які відповідають умовам приймання на службу та   
навчання.

4.5. Суб'єктами професійної орієнтації у системі МНС України   
є:

територіальні органи управління МНС України, відомчі вищі   
навчальні заклади, училища професійної підготовки працівників   
(далі - училища професійної підготовки), навчальні пункти, що   
здійснюють професійне інформування громадян щодо перспектив служби   
та навчання;

служба психологічного забезпечення службової діяльності ГУ(У)   
МНС України в АР Крим, областях, містах Києві та Севастополі,   
вищих навчальних закладів;

підрозділи з питань взаємодії із ЗМІ та зв'язків з   
громадськістю.

4.6. В основу профорієнтаційної роботи з населенням щодо   
можливостей служби і навчання в навчальних закладах системи МНС   
України покладено такі принципи:

діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

доступність професійної та іншої інформації щодо можливостей   
вибору чи зміни професії, форм навчання й працевлаштування;

обов'язковість проходження професійно-психологічного відбору;

добровільність отримання профорієнтаційних послуг на   
гарантованому державному рівні;

конфіденційність висновків професійних консультацій і   
професійно-психологічного відбору, додержання норм професійної   
етики.

4.7. Робота з професійної орієнтації кандидатів є однією з   
основних передумов ефективності діяльності. Організація цієї   
роботи покладається на керівників територіальних органів   
управління МНС України, в яких передбачається працевлаштовувати   
кандидатів, а також на підрозділи роботи з персоналом.

4.8. Робота носить плановий характер і включається   
самостійним розділом до планів роботи окремих структурних   
підрозділів МНС України та його територіальних органів управління.   
Планування здійснюється з урахуванням поточної й перспективної   
потреби в кадрах, можливостей конкретних джерел комплектування та   
необхідності створення конкурсу на заміщення поточних і   
перспективних вакансій (два-три кандидати на одну посаду). При   
цьому аналізується й враховується потреба в кадрах, пов'язана зі   
зміною штатної чисельності, переміщенням працівників по службі,   
направленням на навчання, звільненням, а також необхідністю   
задоволення потреб у кадрах інших підрозділів (вищих, розташованих   
у місцевостях із важкими кліматичними умовами чи тих, що працюють   
у складних умовах службової діяльності).

4.9. Професійна орієнтація в системі МНС України включає такі   
елементи: професійне інформування, попереднє профорієнтаційне   
консультування, професійно-психологічний відбір та професійну   
адаптацію.

Професійне інформування забезпечує ознайомлення різних верств   
населення із змістом рятувальної діяльності та перспективами   
розвитку фахових спеціальностей системи МНС України, формами та   
умовами їх здобуття, станом та потребами окремих структурних   
підрозділів МНС України та його територіальних органів управління   
у кадрах, вимогами професійної діяльності до особистості,   
можливостями професійно-кваліфікаційного становлення. Професійне   
інформування, у свою чергу, включає: професійну просвіту,   
пропаганду й агітацію.

Професійна просвіта має на меті ознайомлення населення із   
змістом і умовами службової діяльності, платнею, режимом робочого   
дня, перспективами підвищення кваліфікації, різноманітними   
спеціальностями й посадами системи МНС України. Вона   
організовується керівниками окремих структурних підрозділів,   
територіальних органів управління та вищих навчальних закладів МНС   
України шляхом підготовки, випуску та розповсюдження відповідних   
інформаційно-довідкових матеріалів.

Професійна пропаганда формує у кандидатів позитивне уявлення   
щодо професій та спеціальностей системи МНС України, інформує про   
кращих її представників, історію та традиції з метою підвищення   
соціального престижу й авторитету серед населення та об'єктивного   
ставлення до діяльності окремих структурних підрозділів МНС   
України. Вона організовується керівниками територіальних органів   
управління МНС України, вищих навчальних закладів МНС України і   
здійснюється шляхом створення аудіо-, відеопродукції, випуску   
художньої та спеціальної літератури й доведення їх до широких   
верств населення через підрозділи з питань взаємодії із ЗМІ та   
зв'язків з громадкістю та засоби масової інформації, установлення   
шефських зв'язків підрозділів з учбовими закладами, підприємствами   
та організаціями, організації відвідування вищих навчальних   
закладів, ознайомлення з експонатами й експозиціями музеїв тощо.

4.10. Професійна агітація, на відміну від професійної   
пропаганди, що не має визначеного адресата, націлена на залучення   
до професії молодих людей, інформування їх про конкретні навчальні   
заклади, де готуються спеціалісти системи МНС України, роз'яснення   
правил приймання, програм вступних екзаменів, умов навчання та   
служби. Вона проводиться в навчальних закладах, на підприємствах   
промисловості та сільського господарства, у військових частинах,   
військоматах. Організовується керівниками окремих структурних   
підрозділів Міністерства, його територіальних органів управління,   
вищих навчальних закладів МНС України. До такої роботи залучаються   
досвідчені професіонали та ветерани тощо.

4.11. Основними напрямками професійного інформування в   
системі МНС України є:

інформування населення про порядок приймання та умови служби;

професійно-орієнтаційні заходи з певними групами населення з   
питань служби;

безпосередній пошук кандидатів на службу;

початкові роз'яснювально-ознайомлювальні співбесіди   
(консультації) із кандидатом.

4.12. Інформування населення про порядок приймання й умови   
служби до системи МНС України здійснюється під керівництвом   
заступника начальника з роботи з персоналом. Воно здійснюється на   
основі спеціальних цільових програм, що носять комплексний   
характер, із використанням радіо, телебачення та періодичних   
видань. Їх розробка і впровадження здійснюються працівниками   
підрозділів з роботи з персоналом за участю працівників системи   
МНС України та підрозділів з питань взаємодії із ЗМІ та зв'язків з   
громадськістю.

4.13. Здійснення професійно-орієнтаційних заходів із певними   
групами населення з питань служби в підрозділах МНС України та   
навчання у вищих навчальних закладах МНС України організовується   
заступниками начальників з роботи з персоналом і керівниками. Вони   
проводяться з учнями, студентами, військовослужбовцями, членами   
молодіжних організацій і спортивних товариств, працівниками   
підприємств, установ та організацій тощо. Крім того, вони можуть   
здійснюватися шляхом:

регулярних виступів у засобах масової інформації працівників   
із матеріалами, що пропагують діяльність рятувальної служби;

особистих зустрічей і звітів керівників, працівників та   
ветеранів перед населенням, трудовими та учбовими колективами   
тощо.

4.14. Безпосередній пошук кандидатів на службу здійснюється   
керівниками підрозділів, де є потреба або планується заміщення   
вакантних посад, та працівниками підрозділів з роботи з   
персоналом. Він передбачає:

публікацію оголошень про вакантні посади рядового й   
начальницького складу в конкретному підрозділі МНС України;

направлення запитів у навчальні заклади середньої й вищої   
професійної освіти, молодіжні й спортивні організації   
(товариства), командуванню військових частин (підрозділів) щодо   
кандидатів для заміщення вакантних посад у підрозділах.

4.15. Попереднє профорієнтаційне консультування грунтується   
на науково організованій системі взаємодії психолога та особи, яка   
потребує допомоги у виборі або зміні спеціальності чи професії, на   
основі вивчення психологічних якостей, особливостей життєвої   
ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я кандидата   
та з урахуванням потреб системи МНС України.

Головне завдання професійної консультації полягає в наданні   
рекомендацій кандидатам щодо оволодіння ними найбільш   
перспективними професіями та спеціальностями для подальшої роботи   
в системі МНС України.

4.16. Профорієнтаційне консультування здійснюється під час   
проведення ознайомчої бесіди з особою, яка виявила бажання   
працювати або навчатися у вищих навчальних закладах МНС України, і   
передбачає:

проведення роз'яснювальної роботи з соціальної значущості   
рятувальної діяльності, її змісту та завдань, відповідальності,   
яка покладається на працівників і вимог, що ставляться до їх   
дисциплінованості, рівня загальної та фізичної підготовки;

доведення до відома кандидата інформації про наявність   
труднощів, із якими пов'язане проходження служби.

4.17. Отримання первинної психологічної інформації про   
особистість кандидата, його мотивацію вступу на службу чи навчання   
з метою планування подальшого професійно-психологічного відбору   
здійснюється відповідно до системи методів вивчення мотиваційної   
сфери й спрямованості особистості кандидатів на службу та навчання   
у вищих навчальних закладах МНС України.

5. Науково-методичне забезпечення заходів   
 професійно-психологічного відбору

5.1. Задачами науково-методичного забезпечення заходів   
професійно-психологічного відбору є:

розробка теоретичних основ організації і проведення   
професійно-психологічного відбору, а також методів і форм   
професійної орієнтації;

визначення переліку посад, для яких є обов'язковим   
професійно-психологічний відбір;

розробка науково обгрунтованих методів і критеріїв оцінки   
професійної придатності кандидатів на службу з урахуванням потреб   
МНС України, демографічної і соціальної характеристик населення   
України;

створення й удосконалювання уніфікованих технічних засобів   
профвідбору, програмного забезпечення для комп'ютерних мереж і   
автоматизованих систем збору, аналізу і накопичення даних,   
отриманих у процесі проведення заходів професійно-психологічного   
відбору з кандидатами на службу та навчання, що забезпечують   
оперативний обмін інформацією про кількість і якість людських   
ресурсів в інтересах комплектування апаратів та підрозділів МНС   
України особовим складом;

експертиза діючих і розроблених методів   
професійно-психологічного відбору;

підготовка проектів керівних документів, державних   
стандартів, методичних і навчальних посібників,   
інформаційно-довідкових матеріалів з питань   
професійно-психологічного відбору;

аналіз і прогнозування динаміки професійно важливих   
індивідуально-психологічних якостей кандидатів на службу та   
навчання;

взаємодія з науковими установами Академії цивільного захисту   
України, міністерствами та іншими органами виконавчої влади (за   
згодою) із питань професійної орієнтації громадян і розробки   
методів професійної психодіагностики;

обгрунтування перспектив розвитку професійно-психологічного   
відбору кандидатів на службу та навчання до структурних   
підрозділів МНС України.

6. Психологічне обстеження кандидатів   
 на керівні посади

6.1. Поглиблене психологічне обстеження кандидатів на керівні   
посади служби здійснюється з метою поліпшення якості відбору   
керівників шляхом глибокого вивчення і врахування їх психологічних   
властивостей.

6.2. Поглиблене психологічне обстеження здійснюється в   
обов'язковому порядку при призначенні кандидатів на керівні посади   
та при формуванні резерву кадрів на висунення на керівні посади.

6.3. У здійсненні поглибленого психологічного обстеження   
працівники служби психологічного забезпечення керуються   
відповідними наказами та методичними рекомендаціями МНС України.

6.4. Поглиблене психологічне обстеження складається з таких   
етапів:

соціально-психологічне вивчення і узагальнення результатів   
психологічного супроводження проходження служби;

психологічне діагностування кандидатів;

узагальнення результатів психологічного обстеження та   
підготовка відповідної довідки.

6.5. Результатом поглибленого психологічного обстеження є   
довідка психолога з висновком про психологічну придатність   
кандидата вимогам конкретної керівної посади. Передбачається три   
варіанти висновку:

А - рекомендується;

Б - рекомендується умовно;

В - не рекомендується.

6.6. Методики соціально-психологічного вивчення і   
психодіагностування та інформація, отримана в ході поглибленого   
психологічного обстеження, є конфіденційними і розголошенню не   
підлягають. За збереження вказаної інформації несуть персональну   
відповідальність працівники Центрів та працівники з роботи з   
персоналом, які безпосередньо з нею працюють. За забезпечення умов   
для збереження вказаних документів несуть персональну   
відповідальність заступники начальників з роботи з персоналом.

7. Психологічне супроводження професійної діяльності

7.1. Психологічне супроводження розпочинається з моменту   
прибуття в підрозділи випускників вищих навчальних закладів МНС   
України та училищ первинної підготовки.

7.2. Психолог повинен подавати керівництву підрозділів   
пропозиції з раціонального розподілу випускників за   
спеціальностями з урахуванням відповідності особистих якостей   
випускника умовам посади.

7.3. З метою оптимізації процесу адаптації працівників до   
умов служби психолог зобов'язаний надавати допомогу керівництву у   
підборі наставників:

наставники добираються з числа досвідчених працівників, які   
мають високий соціальний статус у колективі, які мають високий   
кваліфікаційний рівень і бажання працювати з молоддю. Їх   
кандидатури погоджуються з психологом;

визначення психологічної сумісності наставника та підшефного   
здійснюється працівниками Центрів за наявності відповідного   
направлення на визначення психологічної сумісності із занесенням   
до журналу обліку вивчення психологічної сумісності наставника та   
підшефного (додатки 10, 11);

при визначенні психологічної сумісності між наставником і   
підшефним на розсуд психолога використовуються методи співбесіди,   
соціологічні дослідження тощо;

піврічний план індивідуальної роботи з навчання і виховання   
підшефного наставник погоджує з зонально закріпленим психологом,   
заплановані заходи мають відповідати індивідуально-психологічним   
якостям молодого працівника і не мають перевищувати його особистих   
можливостей.

7.4. Психолог здійснює контроль за входженням у посади   
молодих працівників:

після проходження стажування, після трьох місяців   
наставництва та після його закінчення психолог проводить   
співбесіди окремо з наставником і підшефним, під час яких отримує   
інформацію про хід адаптації, визначає психоемоційний стан   
молодого працівника, надає консультативну допомогу, протягом трьох   
років відслідковує динаміку адаптації до умов служби;

проводить аналіз матеріалів з вивчення поведінки та   
зайнятості в побуті, стажування молодого фахівця;

бере участь у роботі комісії з приймання заліків за   
результатами стажування;

проводить аналіз виконання службових обов'язків та показників   
із службової підготовки;

вносить корективи до планів наставництва з урахуванням   
слабких сторін підготовки підшефного;

при вивченні соціально-психологічного клімату в підрозділі,   
де працює молодий працівник, звертає особливу увагу на баланс між   
його потребою в спілкуванні та соціальним статусом у колективі;

після закінчення терміну наставництва на основі особистих   
спостережень та аналізу перелічених факторів проводить визначення   
психологічної готовності підшефного до несення служби. Вносить   
керівництву пропозиції щодо продовження чи припинення терміну   
наставництва;

регулярно проводить заняття з наставниками з питань   
психології навчання і виховання.

7.5. Порядок визначення можливості кваліфікаційного росту і   
пересування по службі працівників:

оцінка можливостей кваліфікаційного росту і просування по   
службі працівників проводиться працівниками Центрів поступово, за   
допомогою методів спостереження, співбесіди, аналізу службової   
діяльності та визначення відповідності особистих якостей   
працівника вимогам майбутньої посади. Заходи щодо визначення   
відповідності особистих якостей працівника з вимогами майбутньої   
посади фіксуються в окремому журналі обліку результатів   
психологічного обстеження кандидатів при переміщенні на інші   
посади в підрозділи територіального органу управління МНС України   
(додаток 12);

психолог надає пропозиції керівництву щодо просування по   
службі працівників, які мають високі організаторські здібності,   
високий соціальний статус у колективі, показують відповідні знання   
під час проведення навчальних зборів та атестаційних комісій;

при переміщенні працівника на посаду з більшим обсягом роботи   
психолог готує довідку - висновок про психологічну придатність   
кандидата на посаду з більшим обсягом роботи (додаток 13).

7.6. Робота психолога під час службових розслідувань   
надзвичайних подій, порушень законності працівниками проводиться з   
метою визначення об'єктивних обставин порушень, скоєних   
працівниками, виявлення причин та умов, що сприяли їх скоєнню, та   
визначення заходів профілактики.

7.7. Залучення психолога обов'язкове у випадках:

суїцидів і суїцидальних спроб працівників;

скоєння злочинів, корупційних діянь працівниками;

порушення дисципліни чи законності одночасно групою   
працівників підрозділу;

виникнення конфліктних відносин у колективі.

7.8. За результатами службового розслідування психологом   
складається довідка про психологічні аспекти надзвичайної події. У   
довідці мають бути відображені:

об'єктивні і суб'єктивні причини та умови надзвичайної події;

вірогідний привід надзвичайної події;

висновки та пропозиції з профілактики.

Довідка приєднується до висновку за матеріалами службового   
розслідування.

7.9. Етапи службового розслідування психологічних аспектів   
самогубства:

аналіз документів (ознайомлення з особовою справою   
суїцидента, копіями медичних довідок на суїцидента, висновками   
Центрів психіатричної допомоги та професійно-психофізіологічного   
відбору, результатів щорічних психологічних обстежень під час   
проходження профогляду, службовою характеристикою суїцидента,   
протоколами допитів свідків або поясненнями осіб, причетних до   
події, попередніми результатами медичної експертизи про причини   
смерті);

визначення, чи є цей випадок самогубством;

аналіз інформації про причини, умови та обставини   
самогубства, класифікація суїциду;

складання довідки про психологічні аспекти самогубства.

У довідці зазначаються вид суїцидальної дії, причина   
самогубства, психологічні особливості суїцидента, особливості   
соціальних зв'язків та стосунків суїцидента, об'єктивні і   
суб'єктивні причини та умови суїциду, висновки та пропозиції з   
профілактики.

Основні вимоги до розслідування: своєчасність, об'єктивність,   
принциповість, обгрунтованість, доцільність.

7.10. Робота психолога з вивчення соціально-психологічного   
клімату в зонально закріплених підрозділах та проведення   
психопрофілактики відхилень у поведінці працівників:

для підвищення ефективності виконання службових обов'язків   
особовим складом необхідно виявляти фактори, що заважають   
працювати, шляхом вивчення соціально-психологічного клімату в   
колективі;

вивчення здійснюється за відповідним графіком, затвердженим   
начальником територіального органу управління. Графік складається   
з урахуванням вимог вивчення психологом кожного зонально   
закріпленого підрозділу раз на півріччя;

з метою профілактики психічних відхилень під час вивчення   
проводиться визначення рівня нервово-психічної стійкості кожного   
працівника, його психологічної сумісності та соціального статусу в   
колективі;

за результатами вивчення складається довідка з конкретними   
пропозиціями щодо стабілізації соціально-психологічного клімату   
в підрозділі;

з метою підвищення результатів діяльності чергових   
підрозділів їх комплектування здійснюється з урахуванням   
психологічної сумісності працівників, кадрові переміщення в межах   
підрозділу узгоджуються із зонально закріпленим психологом.

7.11. Здійснення психологічної реабілітації працівників після   
їх перебування в екстремальних умовах проводиться психологом та   
групою психологічного супроводження (1) в підрозділах під час   
розбору надзвичайних ситуацій з елементами дебрифінгу;

усі надзвичайні ситуації, що стались в межах компетенції   
підрозділів і підлягають обліку, мають бути розібрані з особовим   
складом упродовж 10 днів із записом про це в навчальному журналі.   
Начальник чергового підрозділу, який брав участь у ліквідації   
надзвичайних ситуацій, проводить розбір з працівниками чергової   
зміни, начальник підрозділу або його заступник - з особовим   
складом інших чергових змін;

психолог Центру організовує вивчення методики проведення   
дебрифінгу з групою психологічного супроводження підрозділів під   
час щорічних навчальних зборів;

у разі отримання працівниками надмірних психогенних   
навантажень, які не можна нейтралізувати за допомогою дебрифінгу,   
надання психологічної допомоги здійснюється зонально закріпленим   
психологом за направленням з підрозділу.

--------------

*(1) Група психологічного супроводження підрозділу складається   
з заступника начальника роботи з особовим складом та начальників   
караулів; її метою є вжиття відповідних дій щодо забезпечення   
заходів психологічного впливу.*

7.12. У випадках, коли у працівників виникають психологічні   
проблеми на службі та в побуті, що має негативний вплив на   
виконання службових обов'язків, психологами проводиться відповідна   
робота з вивченням питання щодо зарахування таких працівників до   
групи посиленої психологічної уваги.

7.13. Психолог надає консультативну допомогу працівникам та   
членам їх сімей за ініціативи працівника, за письмовим   
направленням керівника та за своєю власною ініціативою у випадках   
складних відносин на службі та в родині працівника, які впливають   
на його працездатність та можуть призвести до погіршення його   
самопочуття. Проведена робота фіксується в окремому журналі обліку   
консультації працівників та членів їх сімей та не підлягає   
розголошенню (додаток 14).

8. Організація та порядок проведення психологічної   
 підготовки

8.1. Психологічна підготовка працівників проводиться згідно з   
вимогами, визначеними законодавством, та методичними   
рекомендаціями з психологічної підготовки працівників.

Психологічна готовність у поєднанні з професійними навичками   
дозволяє особовому складу вміло і швидко виконувати службові   
завдання, сприяє здійсненню активних, рішучих і ефективних дій.   
Однак вона цілеспрямовано і систематично формується і   
закріплюється у процесі всієї службової діяльності, на заняттях і   
тренуваннях.

Психологічна підготовка працівників може здійснюватися як у   
процесі загальної службової підготовки працівників, так і   
безпосередньо у професійній діяльності.

8.2. Психологічна підготовка - це комплекс заходів,   
спрямованих на формування та підтримку у працівників професійно   
важливих психологічних і морально-ділових якостей, внутрішнього   
самоконтролю під час конфліктних ситуацій, комунікативної   
культури, психологічної готовності до професійної діяльності в   
екстремальних ситуаціях, позитивної мотивації на дотримання правил   
особистої безпеки.

8.3. Основне завдання психологічної підготовки - зменшення   
кількості нещасних випадків з працівниками під час виконання   
службових обов'язків шляхом забезпечення психологічної готовності   
до їх виконання.

8.4. Завдання психологічної підготовки працівників мають   
вирішуватись під час проходження служби працівниками на всіх   
заняттях і навчаннях.

8.5. Тактичні заняття на об'єктах і психологічних смугах,   
заняття з психологічної підготовки мають сприяти розвитку   
професійно-необхідних якостей відчуття, сприймання, уяви, пам'яті,   
мислення, адаптації до екстремальних умов навколишнього середовища   
та стрес-факторів, мають сприяти фізичному загартуванню   
працівників.

8.6. Технічне випробування та технічне обслуговування   
спеціальних приладів та пристроїв формує і закріплює впевненість   
працівників у технічній надійності рятувального обладнання.

8.7. Складання та коригування оперативних планів і карток   
сприяє розвитку тактичного мислення керівного складу, формує   
психологічну готовність до ліквідації наслідків надзвичайних   
ситуацій.

8.8. Психологічні тренінги та лекційні заняття мають   
підвищувати рівень психологічної культури працівників, сприяти   
осмисленню внутрішніх психічних процесів та станів, навчати   
методам, прийомам регуляції психічних станів та професійно   
необхідним методам ефективного спілкування.

8.9. Зміст психологічної підготовки працівників визначається   
відповідними програмами та тематичними планами, що складаються   
підрозділами психологічного забезпечення разом з відповідальними   
за службову підготовку в підрозділах, вищих навчальних закладах,   
училищі професійної підготовки, навчальному підрозділі, загоні.

8.10. Заняття з працівниками з психологічної підготовки   
проводяться групою психологічного супроводження підрозділів під   
загальним керівництвом прямих начальників.

8.11. Психолог надає методичну, консультативну допомогу та   
контролює організацію і проведення психологічної підготовки в   
зонально закріплених підрозділах.

Перший заступник Міністра А.Г.Косолапов