

Федеральная служба исполнения наказаний
Академия ФСИН России
Научно-исследовательский институт ФСИН России
Ассоциация юристов России
Попечительский совет УИС

II МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПЕНИТЕНЦИАРНЫЙ ФОРУМ «ПРЕСТУПЛЕНИЕ, НАКАЗАНИЕ, ИСПРАВЛЕНИЕ»

(к 60-летию принятия Минимальных стандартных правил обращения с заключенными и 30-летию принятия Минимальных стандартных правил, касающихся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних)

Рязань, 25–27 ноября 2015 г.

Сборник тезисов выступлений и докладов участников

Том 8
Материалы круглых столов
«Актуальные проблемы
реализации кадровой политики в УИС и пути их решения»;
«Гражданско-правовое обеспечение
деятельности уголовно-исполнительной системы»;
дискуссионного клуба
«Ведомственная идеология и формирование
объективного общественного мнения о деятельности УИС»

Рязань
2015

- М43 **II Международный пенитенциарный форум** «Преступление, наказание, исправление» (к 60-летию принятия Минимальных стандартных правил обращения с заключенными и 30-летию принятия Минимальных стандартных правил, касающихся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних) : сб. тез. выступлений и докладов участников (Рязань, 25–27 нояб. 2015 г.) : в 8 т. – Рязань : Академия ФСИН России, 2015.

ISBN 978-5-7743-0700-5

Т. 8 : Материалы круглых столов «Актуальные проблемы реализации кадровой политики в УИС и пути их решения»; «Гражданско-правовое обеспечение деятельности уголовно-исполнительной системы»; дискуссионного клуба «Ведомственная идеология и формирование объективного общественного мнения о деятельности УИС». – 2015. – 210 с.

ISBN 978-5-7743-0708-1

Представлены тезисы выступлений участников II Международного пенитенциарного форума «Преступление, наказание, исправление», состоявшегося в Академии ФСИН России 25–27 ноября 2015 г. Содержит материалы по основным направлениям развития уголовно-исполнительной системы России, работы пенитенциарных учреждений иностранных государств, а также передовой зарубежный опыт в сфере исполнения уголовных наказаний.

Будет интересен преподавателям, адъюнктам, аспирантам, слушателям, курсантам, студентам, а также персоналу учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания.

СОДЕРЖАНИЕ

Материалы круглого стола «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УИС И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ»

- 9 *Борисенко К. А., Гордиенко И. В.* О некоторых аспектах подготовки сотрудников подразделений собственной безопасности ФСИН России в условиях борьбы с коррупцией
- 12 *Боровиков Е. А.* Резервы повышения мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы
- 16 *Брыков Д. А.* Совершенствование механизма трудовой адаптации персонала исправительных учреждений ФСИН России
- 21 *Ворощук В. Б.* К вопросу совершенствования организационно-штатной структуры колоний-поселений в условиях развития уголовно-исполнительной системы
- 25 *Горностаев С. В.* Мораль и право – критерии служебной лояльности в деятельности государственных служащих
- 29 *Груздев В. В.* Право на образование в непризнанных государствах юго-востока Украины
- 36 *Долинин А. Ю.* Применение технологии кадрового аудита при формировании и реализации кадровой политики уголовно-исполнительной системы
- 41 *Козлов А. И.* Контекстное обучение в подготовке специалистов для осуществления служебных обязанностей сотрудников в учреждениях уголовно-исполнительной системы, исполняющих наказания в виде лишения свободы
- 47 *Кочкина О. В.* Комплектование кадров в уголовно-исполнительной системе
- 50 *Кусяка А. О.* Совершенствование руководства персоналом исправительного учреждения
- 54 *Маркелов С. В.* Научное обеспечение внедрения инноваций в деятельность правоохранительных органов
- 58 *Маркелова О. Н.* Междисциплинарное обучение как основа подготовки профессиональных кадров для уголовно-исполнительной системы
- 63 *Панарин Д. А.* Некоторые вопросы нормативно-правового регулирования спорных правоотношений в сфере антикоррупционной безопасности
- 69 *Писарев О. М.* Актуальные вопросы повышения квалификации сотрудников психологической службы УИС
- 73 *Пономарев С. Б., Бурт А. А.* О возможностях медико-психологической реабилитации сотрудников уголовно-исполнительной системы
- 77 *Самарин В. А.* Методика оценки эффективности повышения квалификации сотрудников УИС

- 81 *Титанов М. Ю.* Актуальные проблемы вхождения молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы в самостоятельную служебную деятельность на современном этапе и пути их решения
- 88 *Трубицына Н. С.* К вопросу о социальной защите сотрудников уголовно-исполнительной системы, увольняемых по сокращению штатов
- 92 *Фокин Р. В.* Подготовка специалистов тыловых служб в уголовно-исполнительной системе: современное состояние и перспективы
- 95 *Цымбалюк Н. И.* О роли управленческих кадров в процессе совершенствования нормативно-правового обеспечения УИС
- 104 *Чечкова А. В.* Базовые управленческие компетенции руководителя в уголовно-исполнительной системе
- 109 *Чудакова С. Н.* Особенности увольнения в уголовно-исполнительной системе за нарушение условий контракта

Материалы круглого стола
«ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ»

- 115 *Абрамова Н. Г.* Федеральная служба исполнения наказаний как субъект правоотношений в сфере интеллектуальной собственности
- 118 *Воробьев С. М.* Нормы Минимальных стандартных правил обращения с заключенными, указывающие на возможность причинения морального вреда
- 121 *Грубова Т. Ю.* Труд осужденных: свобода выбора или обязанность?
- 124 *Клещев С. Е.* Защита персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы: гражданско-правовой аспект
- 129 *Козацкая В. Э., Толченкина М. Э.* К вопросу об основных проблемах реализации семейно-правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы, в контексте реформирования уголовно-исполнительной системы
- 136 *Кошелюк Б. Е.* Отдельные аспекты гражданской правосубъектности учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы. Торговый дом: цели и задачи
- 139 *Михайлова О. Е.* Проблемы и перспективы учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в сфере интеллектуальной деятельности
- 143 *Мокшанов А. Г.* Имущественные последствия исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы
- 146 *Новиков Р. В.* Некоторые особенности осуществления правомочий собственника имущества в уголовно-исполнительной системе
- 150 *Омельченко О. А.* Правовое сопровождение процесса отбывания наказания осужденными беременными женщинами и женщинами, имеющими малолетних детей, в исправительных учреждениях на территории Российской Федерации

- 154 *Помогалова Ю. В.* Гражданско-процессуальное обеспечение деятельности УИС по законодательству Российской Федерации и Республики Беларусь
- 158 *Рыбаков В. В.* Некоторые вопросы применения цессии по обязательствам из государственных контрактов
- 163 *Стародубцева О. Н., Абрамова Е. В.* Особенности детско-родительских отношений несовершеннолетних, осужденных за преступления насильственного характера
- 166 *Фроловская Ю. И., Юнусов М. А.* Некоторые вопросы правового регулирования труда осужденных к лишению свободы в современной России
- 170 *Чураков В. Г.* Некоторые проблемы регулирования и реализации личных прав осужденных при исполнении наказания в виде лишения свободы
- 175 *Шукаева Е. С.* «Свобода» труда : реализация в рамках правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы
- 179 *Щербаков А. В.* Юридическая клиника как современный способ обучения будущих юристов практической деятельности
- 181 *Южанин Н. В.* Самозащита гражданских прав в договорных правоотношениях с участием субъектов уголовно-исполнительной системы

**Материалы дискуссионного клуба
«ВЕДОМСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ
ОБЪЕКТИВНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УИС»**

- 187 *Бурукин В. В., Ровнова Е. О.* Противодействие проявлениям религиозно-мотивированного экстремизма в УИС и его влияние на развитие имиджа системы
- 190 *Везломцев В. Е., Куталадзе Д.* Формирование стандарта антикоррупционного поведения сотрудников УИС как один из основополагающих аспектов развития положительного имиджа
- 193 *Волков Е. П.* Социальное самочувствие как условие служебной деятельности
- 198 *Демко Т. Н.* Факторы, формирующие в обыденном сознании представления о профессионально-пенитенциарной деятельности
- 201 *Зотова К. В.* Проблемы развития положительного имиджа УИС: взаимодействие внутреннего и внешнего аспектов
- 203 *Иванова О. В.* Формирование правового сознания сотрудника ФСИН России как условие создания положительного имиджа
- 206 *Серебряник Е. В.* Самообразование сотрудника исправительного учреждения: теоретический аспект

**Материалы круглого стола
«АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ
КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УИС
И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ»**

К. А. БОРИСЕНКО,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических кадров;
И. В. ГОРДИЕНКО,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических кадров
(Владимирский юридический
институт ФСИН России)

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ СОБСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ФСИН РОССИИ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ

Эффективное и успешное решение задач, поставленных перед уголовно-исполнительной системой (далее – УИС), во многом зависит от согласованной работы пенитенциарного персонала в соответствии с неукоснительным соблюдением закона и служебной дисциплины. К сожалению, к числу одной из злободневных проблем ведомства следует относить проблему должностной преступности и коррумпированности личного состава. Обладая повышенной общественной опасностью и высоким уровнем латентности борьба с коррупцией в УИС во многом выходит за рамки узковедомственной задачи и поднимается на федеральный уровень. В этой связи, в научно-теоретическом осмыслении нуждается определение возможности прямых и косвенных средств и мер воздействия на нее с учетом специфики, многоаспектности данного негативного социального явления.

Одним из таких элементов организационно-структурного механизма борьбы с коррупцией в ведомстве являются образованные в 2009 году подразделения собственной безопасности ФСИН России (далее – ПСБ ФСИН России), в число задач которых входят выявление, предупреждение, пресечение и раскрытие преступлений и иных правонарушений, подготавливаемых, совершаемых или совершенных работниками УИС и федеральными государственными гражданскими служащими ФСИН России¹. Как справедливо отмечал Андреев Ю.В.: «Преступность должностных лиц исправительных учреждений является зеркалом, в котором отражается деятельность отдельных звеньев правоохранительной системы»². В этой связи, особый интерес заслуживают вопросы обеспечения деятельности ПСБ ФСИН России как основного звена (субъекта) выявления коррупции в пенитенциарном ведомстве.

Позиция авторов, относительно актуальности рассматриваемого вопроса, во многом обусловлена комплексным анализом как теоретической литерату-

¹ Управление собственной безопасности. URL: <http://фсин.рф/structure/safety/>.

² Андреев Ю. В. Сотрудники исправительных учреждений как субъекты преступлений против государственной власти и интересов государственной службы (уголовно-правовой и криминологический аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. Челябинск, 2002. С. 114.

ры, так и современного состояния, и практики правоохранительной деятельности. Кроме того, не только законодательство ведомственного, федерального, но и международного уровня свидетельствует о том, что «государству следует обеспечивать органы, осуществляющие борьбу с коррупцией необходимыми материальными ресурсами, специализированным персоналом, а также осуществлять надлежащую подготовку данного персонала, которая может потребоваться для выполнения возложенных на него функций»¹. Однако, на практике, достичь условленного законом критерия «надлежащей подготовки» оказывается намного сложнее. Вытекая из различных факторов и аспектов своевременного выявления преступлений коррупционной направленности деятельность ПСБ ФСИН России нередко требует применения специальных знаний, априорно выходящих за пределы области норм права. Одними из которых является криминалистическая подготовка сотрудников указанного структурного подразделения ведомства, ведь правоотношения, возникающие как в ходе установления факта взяточничества, так и в ходе последующего расследования и судопроизводства, регулируются во многом отраслевым – уголовно-процессуальным и оперативно-розыскным законодательством.

В ходе анкетирования авторами сотрудников ПСБ ФСИН России особую тревогу и опасения вызывают результаты, подтверждающие тот факт, что типичным бытует мнение ненужности криминалистической подготовки оперативных уполномоченных. Такой позиции придерживались 75 % респондентов (действующих сотрудников ПСБ ФСИН России). По мнению авторов, данный показатель является серьезным пробелом в ходе подготовки специалистов, так как лишь 2-е из 20 опрошенных имеют высшее юридическое образование, полученное в ведомственных образовательных организациях ФСИН России, а, следовательно, приобретали знания в области науки криминалистики.

Следует отметить, что дискуссии о целесообразности и необходимости служебной подготовки специалистов УИС велись и ранее в рамках I Международного пенитенциарного форума «Преступление, наказание, исправление»², но не нашли полного отражения в рамках разработанных Рекомендаций³, и значит, не потеряли своей актуальности.

¹ Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции Собрание законодательства РФ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2006. № 26. Ст. 2780.

² См.: Огородников В. И. Современные проблемы кадрового обеспечения органов и учреждений ФСИН России // Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (к 20-летию принятия Конституции Российской Федерации) : сб. тез. выступлений участников (Рязань, 5–6 декабря 2013 г.). Рязань, 2013. С. 263–273; Ткачук Т. А. Некоторые проблемы профессиональной подготовки специалистов для уголовно-исполнительной системы, способных обеспечить противодействие противоправной деятельности осужденных // Там же. Рязань, 2013. С. 296–301.

³ Рекомендации Международного пенитенциарного форума «Преступление, наказание, исправление». URL : <http://www.apu.fsin.su/territory/Apu/forum2013/materialy/rek2013.pdf>.

Как уже отмечалось, необходимость криминалистической подготовки сотрудников в условиях борьбы с коррупцией, обусловлена рядом факторов, а именно, частичным отсутствием знаний в данной области у сотрудников ПСБ ФСИН России, безусловно необходимых опытному и квалифицированному оперативному уполномоченному. Данное положение объясняется и проявляется в отдельных аспектах правоохранительной деятельности в сфере установления факта взяточничества. Так, криминалистика как наука является источником специальных знаний в области:

- общей методики расследования коррупционных проявлений;
- тактики использования достижений современной науки и техники в процессе проведения следственных и иных процессуальных действий (например, в ходе задержания виновного лица на месте совершения преступления);
- документирования коррупционной детальности;
- организационно-тактических основ взаимодействия с иными правоохранительными органами и экспертными подразделениями и т. д.

Авторам представляется очевидным, что криминалистическая подготовка сотрудников ПСБ ФСИН России позволит явиться мощным базисом специальной подготовки, позволив максимально расширить оперативно-розыскной профиль деятельности, тем самым повысив «качество» раскрытия фактов коррупции в УИС, а также своевременность их выявления.

Решение назревшей проблемы видится в формировании позитивного мнения оперативных уполномоченных в осуществлении дополнительной специальной узкопрофильной криминалистической подготовки посредством:

1. Доведения соответствующей информации о месте и роли, объективной необходимости научно-теоретических криминалистических знаний и реальных проблемах их практического использования в целях борьбы с коррупцией в рамках общественно-государственной, общественно-политической подготовки и государственно-правового информирования сотрудников ПСБ ФСИН России;

2. Введения изучения курса «Актуальные проблемы криминалистики» в систему повышения квалификации на факультете профессионального обучения и дополнительного профессионального образования среди оперативных уполномоченных ПСБ ФСИН России.

Вместе с выполнением данных мероприятий наиболее четко станет прослеживаться и проявляться взаимозависимость и взаимообусловленность возможностей применения знаний современной науки криминалистики, уголовного процесса и теории оперативно-розыскной деятельности в процессе борьбы со взяточничеством в УИС.

Подводя итог, отметим, что работа с кадрами УИС, ее надлежащая подготовка, переподготовка и повышение квалификации, является важным аспектом как достижения уровня квалифицированного сотрудника ФСИН России, так и выполнения целей и задач, стоящих на современном пути развития и реформирования пенитенциарного ведомства.

Е. А. БОРОВИКОВ,
заместитель начальника ЛИУ-19
(УФСИН России по Тюменской области)

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

В условиях недостаточного материально-ресурсного обеспечения уголовно-исполнительной деятельности пути совершенствования необходимо искать в оптимизации управления персоналом структурных подразделений. В связи с этим исследование проблем мотивации персонала УИС и выработка мер по ее повышению представляется в современных условиях весьма актуальной.

Исследование проведено на базе ФКУ ЛИУ-19 УФСИН России по Тюменской области. Анализ статистических и аналитических материалов, характеризующих служебное поведение и мотивационные процессы сотрудников учреждения за период 2012-2015 гг. позволил выделить шесть основных групп факторов, определяющих состояние психологического климата и, в конечном счете, настрой, самочувствие и работоспособность, т.е. мотивацию сотрудников: 1) служебно-функциональные факторы; 2) экономические факторы; 3) управленческие факторы; 4) психологические факторы; 5) факторы профессионально-квалификационной характеристики персонала; 6) правовые факторы.

Возрастные и соответствующие им психологические особенности коллектива ЛИУ-19 позволяют сотрудникам выполнять служебную деятельность эффективно: с высокой степенью деловой активности и обдуманном принятием решений с опорой на приобретенный жизненный опыт. Основной причиной, по которой, люди проходят службу в данном учреждении была названа: льготное получение пенсии – 68 %. Основная масса сотрудников в целом удовлетворена жизнедеятельностью коллектива.

В целом коллектив работает, слажено и к своим служебным обязанностям относится добросовестно. Подавляющее большинство (80 %), считают психологический климат устойчиво благоприятным.

В целом, сотрудники довольны режимом работы (57 %), деловой атмосферой и требовательностью (74 %), отношением членов коллектива к своим обязанностям (74 %). Что касается характера и частоты конфликтов, которые возникают в процессе взаимодействия, как с коллегами, так и с непосредственным руководителем, здесь мнения распределились следующим образом: 45 % считают, что конфликты возникают, время от времени, всего 10 % отмечают довольно частое их возникновение. Конфликты бывают как с непосредственным руководителем (4 %), так и с коллегами (6 %), возникновение конфликтов с руководством сотрудники не указали. Причины конфликтов респонденты объясняли как служебными

трудностями (11,3 %), так и необъективным подходом в оценке результатов труда (2,4 %), переработками (2 %). Таким образом, климат в учреждении оценивается как благоприятный. Основными условиями, при которых сотрудники могли бы продолжить службу в УИС, являются: возможность получить жилье или сертификат (выплату) на его покупку, возможность профессионального роста.

Мотивация персонала зависит от того, насколько сотрудники совместно могут разрешать возникающие вопросы и взаимодействовать с руководством учреждения. Мотивация персонала по учреждению оценивается, как удовлетворительная. В силах самих сотрудников сохранять и улучшать ее, не останавливаясь на достигнутом. Вопрос помощи в жилищно-бытовых проблемах решается, несколько сотрудников учреждения получили служебное жилье. Динамика роста положительных ответов увеличилась.

Проведенный опрос сотрудников позволил сделать ряд выводов о роли руководителей учреждения в мотивации персонала. Около 11 % сотрудников считают, что у руководителей присутствует выделение своих «любимчиков», независимо от профессиональных успехов. Около 11 % сотрудников считают, что отношение к сотрудникам руководства предвзятое, недоброжелательное. 21% сотрудников считает, что отношение к подчиненным зависит от настроения руководителя.

Преобладающий стиль непосредственных начальников при выполнении служебных задач демократический (требовательность и контроль сочетаются с инициативным и творческим подходом к выполняемой работе) – мнение 58 % опрошенных. Авторитарный стиль (ориентация на собственное мнение и оценки, стремление к власти, склонности к жесткой формальной дисциплине, большая дистанция с подчиненными, нежелание признавать свои ошибки) присутствует у 31 % руководителей.

По мнению сотрудников, следующие мероприятия способны улучшить психологический климат в коллективе, стабилизировать кадровую ситуацию учреждения и повысить мотивацию персонала:

- изменение стиля и методов работы руководителей;
- изменение традиций и обычаев коллектива;
- благоустройство рабочих кабинетов и служебных помещений;
- улучшение взаимодействия служб и подразделений;
- изменение личного отношения каждого сотрудника к полученному делу;
- постоянное внимание к решению социально-бытовых вопросов каждого;
- удаление из коллектива конфликтных людей;
- подбор руководителей;
- улучшение профессиональной подготовки;
- оздоровление морально-психологического климата в коллективе.

Таким образом, современное состояние деятельности руководителей ЛИУ-19 по мотивации служебной деятельности сотрудников характеризуется следующими особенностями:

- основными нерешенными вопросами, снижающими мотивацию сотрудников, являются: материальная оснащенность; социально-правовая защищенность; жилищно-бытовые условия; физическая и нервно-психическая нагрузка; ненормированный рабочий день; привлечение к работе в выходные дни; отсутствие взаимозаменяемости и ряд других;

- совершенствование социально-экономического направления мотивации служебной деятельности сотрудников связано с рядом трудностей, обусловленных объективными причинами, среди которых одной из важнейших является лимитированное бюджетное финансирование ФСИН России;

- совершенствование организационно-психологического направления мотивации сотрудников – задача реально достижимая. В решении этой задачи главная роль отводится руководству учреждений и органов УИС всех уровней.

Исследование мотивационных процессов сотрудников ФКУ ЛИУ-19 УФСИН России по Тюменской области позволило сформулировать следующие рекомендации по улучшению мотивации в коллективах сотрудников УИС.

1. Для достижения большей сплоченности коллектива, формирования более доверительных отношений среди сотрудников отделов, служб, смен, рекомендуется привлечение сотрудников к проведению совместного досуга, учитывая принцип добровольности, исключая давление. Для этого изучить мнение сотрудников о возможных вариантах проведения совместного досуга, определив желания и интересы каждого, посредством анонимного анкетирования.

2. Заместителям начальника учреждений, начальникам подразделений ориентироваться на успехи и положительные качества подчиненных, чаще общаться с ними в период несения службы и в неслужебное время с целью снятия излишней напряженности, а также сохранения имеющегося авторитета.

3. Руководителю учреждения, заместителям начальника, начальникам отделов и служб уделять большее внимание условиям жизнедеятельности сотрудников, их личным проблемам. Объективно оценивать деятельность подчиненных, справедливо распределять материальные и моральные поощрения с учетом заслуг каждого сотрудника.

4. При комплектовании дежурных смен, отделов, учитывать психологическую совместимость сотрудников. Воздерживаться от включения в совместную деятельность сотрудников, находящихся в негативных отношениях друг с другом.

5. Оказывать психологическую поддержку сотрудникам, находящимся в психологически напряженном состоянии, а также тем, кто находится в устойчивых взаимных и односторонних отрицательных связях.

6. Начальникам отделов и служб по возможности равномерно распределять нагрузку между сотрудниками с учетом их профессиональной подготовленности, опыта работы, уровня теоретических знаний и индивидуально-психологических особенностей личности.

7. Более широко использовать с личным составом материальное и моральное поощрение именно успешно работающих сотрудников, создавая им условия карьерного роста.

8. Постоянно информировать личный состав о мерах по обеспечению социальной защиты сотрудников, улучшению жилищно-бытовых условий. Необходимо чтобы подход к каждому сотруднику был индивидуален.

9. В работе с личным составом руководителю использовать неформальный подход, оказывать сотрудникам помощь и поддержку в решении личных и семейных проблем в каждом конкретном случае.

10. Улучшить санитарно-гигиенические условия труда сотрудников и повысить их личную безопасность на службе.

Представляется, что комплексная реализация всех указанных направлений совершенствования мотивации сотрудников УИС обеспечит создание эффективной системы управления персоналом органов и учреждений УИС и в конечном счете будет способствовать полному и неукоснительному выполнению всех возложенных государством на ФСИН России задач и функций.

Д. А. БРЫКОВ,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры
управления и организации деятельности УИС
(Академия ФСИН России)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФСИН РОССИИ

Для успешной профессиональной адаптации работников, поступающих на службу в учреждения УИС, значительное внимание уделяется организации профессионального отбора сотрудников из числа имеющих кандидатов на службу. Действующими в ФСИН России нормативными актами установлен четкий набор процедур, которые обеспечивают прием на работу только тех кандидатов, которые действительно соответствуют предъявляемым требованиям. В первую очередь, такие процедуры позволяют проверить честность и гуманность, психологическое здоровье кандидатов, а также их вероятную реакцию на трудные ситуации, с которыми они могут столкнуться в процессе ежедневной работы. Эта часть процедуры отбора кандидатов на службу в УИС наиболее важна, поскольку охватывает качества, существенно необходимые для успешной адаптации в начальный период службы и дальнейшей работы в УИС. Каждому поступающему на работу в УИС в процессе собеседований в кадровом аппарате и с начальником соответствующего структурного подразделения четко и ясно доводится полная информация о шкале ценностей и этическом контексте деятельности учреждений, разъясняется, что ожидается от будущего сотрудника в плане поведения и отношения к лицам, содержащимся в учреждении. Кроме того, кандидату разъясняется характер и условия предстоящей государственной правоохранительной службы в УИС, он информируется о льготах, гарантиях и компенсациях сотрудников ФСИН России. Неотъемлемой частью предварительного собеседования является посещение кандидатом на службу режимной территории учреждения, отрядов для проживания осужденных, мест несения службы личным составом, ознакомление с основными должностными обязанностями по предполагаемой к замещению должности. Только после этих процедур кандидат направляется на медицинское и психофизиологическое обследование. Как показывает практика, именно экскурсия по учреждению, посещение ШИЗО, ПКТ, общежитий, столовой и т.д., дают более объективное представление будущему сотруднику о характере предполагаемой службы.

Результаты медицинского и психофизиологического освидетельствования представляются в соответствующую кадровую службу. Кандидаты, признанные годными к службе в УИС по состоянию здоровья, направ-

ляются в соответствующие подразделения для проверки уровня физической подготовленности в соответствии с установленными нормативами. Опыт воспитательной работы с молодыми, только начинающими службу в УИС, сотрудниками свидетельствует о том, что наиболее эффективными являются те массовые формы, которые воздействуют на эмоционально-чувственные сферы их духовного мира. Принятие Присяги, вручение правительственных и ведомственных наград, торжественное чествование отличившихся на службе – в возвышенной эмоциональной форме этих ритуалов материализуются традиции преданности сотрудников УИС Родине, взаимопомощи и выручки в экстремальных условиях. Посвящение в сотрудники УИС, вручение табельного оружия, погон, специальной формы одежды, возложение венков, торжественные построения и марши, строевые смотры, развод и смена караулов, вручение служебных удостоверений, проведение дней мужества, молодого сотрудника, чествование ветеранов, проводы на пенсию и т.д. раскрывают взаимосвязь будней пенитенциарной службы с условиями оперативно-служебной деятельности, воспитывают профессионализм, добросовестное отношение к службе, честность, смелость, порядочность и сознательное отношение к своему служебному долгу.

Анализ данных, полученных в результате проведенных исследований и опросов сотрудников, впервые принятых на службу в УИС либо назначенных на должность после окончания ведомственных образовательных учреждений, позволяет сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве учреждений и органов ФСИН России выполняется нормативное требование о закреплении наставника за каждым сотрудником, назначенным на должность либо стажером по должности. Почти у 96 % опрошенных есть или в течение первого года службы имелись закрепленные наставники, 67,8 % из которых – более опытные, авторитетные коллеги по службе, 27,3 % – непосредственные начальники молодых сотрудников. Только 6,3 % молодых сотрудников считают, что наставничество осуществлялось, либо осуществляется формально, и не принесло существенной пользы, остальные 93,7 % положительно оценили как сам институт наставничества, так и работу закрепленных за ними наставников.

Результаты опроса свидетельствуют о том, что молодые сотрудники более высоко оценивают эффективность работы наставников из числа более опытных коллег по службе, которые, по мнению 44 % опрошенных, оказали большее влияние на их профессиональное становление и освоение должностных обязанностей, чем наставники из числа непосредственных начальников (35,7 % опрошенных). Представляется, что при подборе наставников руководителям учреждений и органов УИС необходимо учитывать это мнение молодых сотрудников, имея в виду, что непосредственный руководитель и без официального утверждения его наставником обязан оказывать внимание и помощь молодым сотрудникам в период их адаптации в силу своих должностных обязанностей.

Наряду с этим опрос позволил выявить и отдельные недостатки в организации наставничества. Так, 9 % из числа молодых специалистов - выпускников ведомственных образовательных учреждений заявили - что наставничество над ними осуществлялось формально и не принесло существенной пользы, а 26,8 % из них (каждый четвертый) указали, что наибольшее влияние на их профессиональное становление оказали не закрепленные наставники и не их непосредственные начальники, а другие лица, т.е. коллеги по службе с большим опытом работы в УИС.

подавляющее большинство наставников ограничивают сферу своего влияния на подопечного лишь оказанием помощи в служебной деятельности. Только 7,8 % опрошенных сообщили, что наставник оказывал либо оказывает им помощь в решении возникающих проблем социального, психологического и бытового характера.

В целях повышения эффективности наставничества усилия руководителей и кадровых аппаратов учреждений УИС необходимо сосредоточить на улучшении отбора наставников, обеспечении их постоянного взаимодействия с непосредственными начальниками подшефных, психологами, на организации их учебы, обмена опытом, на повышении руководящей и организующей роли советов наставников, осуществлять организационные мероприятия по моральному поощрению наставников, изыскивать материальные возможности, позволяющие максимально заинтересовать, привлечь и стимулировать наиболее квалифицированных специалистов, готовых делиться со своим подшефным профессиональным мастерством и оказывать помощь в его адаптации.

Целесообразно закрепить на уровне ведомственных документов обязательные стимулирующие выплаты сотрудникам, проводящим наставническую работу на период закрепления за ними подшефных. Вместе с тем, предлагается шире использовать другие известные в практике управления персоналом виды нематериального поощрения, основная суть которых в создании системы признания достижений. Кроме того, необходимо разработать программу адаптации для всех категорий должностей УИС, применять ее с учетом индивидуальных особенностей молодого сотрудника.

Предложенные рекомендации позволят сформировать у сотрудника целостное представление об организационной культуре УИС и подразделения, в частности.

Исследование процесса адаптации молодых сотрудников ФСИН России к функциональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы, степени влияния характеристик личности выпускников и различных факторов среды на успешность процесса адаптации дает возможность обосновать конкретные направления по его оптимизации. При этом они могут быть как общими, значимыми для молодых специалистов в целом, так и индивидуализированными, учитывающими специфику процесса адаптации каждого.

Реализация данных направлений будет в полной мере способствовать повышению эффективности функционирования всей уголовно-исполнительной системы. К общим направлениям относятся:

1. совершенствование профориентационной работы в ВУЗе через укрепление связей с общеобразовательными школами, лицеями, кадетскими классами и корпусами;

2. повышение качества ВУЗовской подготовки с учетом требований практики;

3. реализация процессов образования и воспитания в образовательных учреждениях ФСИН России в их непосредственной взаимосвязи;

4. формирование профессионально значимых деловых и личностных качеств в период обучения на базе системы требований к личности сотрудника УИС, предъявляемых характером будущей деятельности;

5. создание инновационной системы формирования профессионально-ценностного отношения личности к функциональной деятельности сотрудника пенитенциарной системы с учетом позитивного и негативного опыта в организации профессиональной деятельности сотрудников этой системы, а также исторического опыта России и зарубежных стран;

6. повышение психологической готовности служебных коллективов учреждений и органов УИС к приему молодых сотрудников;

7. совершенствование организации профессиональной деятельности молодых сотрудников на первоначальном этапе службы;

8. обеспечение условий для реализации и дальнейшего развития творческого потенциала молодых специалистов, расширение возможностей их профессионально-квалификационного роста;

9. совершенствование системы материального и морального стимулирования;

10. успешность функционирования исправительных учреждений;

11. позитивное суждение в обществе о жизнедеятельности пенитенциарной системы.

Направлениями, максимально учитывающими личностную специфику, являются индивидуальный контроль процесса адаптации и рациональная расстановка молодых специалистов по функциональным позициям на практике. Цель индивидуального контроля заключается в выявлении и устранении затруднений в процессе адаптации, носящих как субъективный, так и объективный характер.

Все эти факторы необходимо учитывать руководителям и кадровым сотрудникам при работе с молодыми специалистами.

Процесс реформирования уголовно-исполнительной системы требует четкого правового регулирования всех видов деятельности УИС, устранения пробелов и противоречий в законодательстве и подзаконных нормативных актах. Этому процессу во многом могли бы содействовать следующие мероприятия, которые в перспективе позволят создать целостную со-

циально-правовую систему деятельности УИС и благоприятную основу для совершенствования процесса адаптации сотрудников к службе в УИС:

1. В целях повышения эффективности наставничества усилия руководителей и кадровых аппаратов учреждений УИС необходимо сосредоточить на улучшении отбора наставников, обеспечении их постоянного взаимодействия с непосредственными начальниками подшефных, психологами, на организации их учебы, обмена опытом, на повышении руководящей и организующей роли советов наставников.

2. Осуществлять организационные мероприятия по моральному поощрению наставников, изыскивать материальные возможности, позволяющие максимально заинтересовать, привлечь и стимулировать наиболее квалифицированных специалистов, готовых делиться со своим подшефным профессиональным мастерством и оказывать помощь в его адаптации.

3. Закрепить на уровне ведомственных документов обязательные стимулирующие выплаты сотрудникам, проводящим наставническую работу на период закрепления за ними подшефных. Вместе с тем, предлагается шире использовать другие известные в практике управления персоналом виды нематериального поощрения, основная суть которых в создании системы признания достижений.

4. Совершенствовать материально-техническую базу и технические средства обучения, качественное обновление методов обучения, содержание учебных программ и методик проведения занятий, повышать квалификацию преподавательского состава учебных центров с учетом практической направленности обучения и реформирования УИС.

5. Разработать Примерную программу адаптации для всех категорий должностей УИС, применять ее с учетом индивидуальных особенностей молодого сотрудника. Предлагается разделить ее на общую и специализированную.

6. Организовывать и проводить стажировку и практику курсантов ведомственных ВУЗов в подразделениях и на должностях, предполагаемых к замещению после окончания учебного заведения, с учетом морально-деловых и психологических качеств.

7. Создать инновационную систему формирования профессионально-ценностного отношения личности к функциональной деятельности сотрудника пенитенциарной системы с учетом позитивного и негативного опыта в организации профессиональной деятельности сотрудников этой системы, а также исторического опыта России и зарубежных стран.

В. Б. ВОРОЩУК,
преподаватель кафедры организации
режима и надзора в УИС
(Академия ФСИН России)

К ВОПРОСУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-ШТАТНОЙ СТРУКТУРЫ КОЛОНИЙ-ПОСЕЛЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р, предусматривается создание правовых и организационных условий для замены существующей системы исправительных учреждений на два основных вида: тюрьмы (общего, усиленного и особого режимов) и колонии-поселения (с обычным и усиленным наблюдением). Изменение видов исправительных учреждений с фактическим прекращением коллективного содержания осужденных¹, повлечет за собой отказ от отрядной системы. Создание исправительных учреждений нового типа, среди которых будут колонии-поселения с обычным и усиленным наблюдением, потребует, на наш взгляд, внесения существенных изменений в организационно-штатное построение действующих учреждений. Поскольку новые условия деятельности уголовно-исполнительной системы (УИС) предполагают отказ от коллективной формы содержания осужденных, а развитие социальной, психологической и воспитательной работы с осужденными предполагает обеспечение их ресоциализации, предстоит поиск новых форм и методов исправительного воздействия на осужденных. Все это свидетельствует о том, что изменения в рамках организационно-штатного структуры действующих колоний-поселений могут затронуть, прежде всего, подразделения, отвечающие за проведение с осужденными социальной, воспитательной и психологической работы.

Каждое из интересующих нас подразделений (служб) – группа социальной защиты осужденных, психологическая лаборатория и отдел (группа) по воспитательной работе с осужденными, – имеют собственную организационную структуру и штат. Об этом свидетельствует примерная структура исправительных колоний и примерный расчет штатной численности начальствующего состава, рабочих и служащих рассматриваемых учреждений, закрепленные приказом ФСИН России

¹ См.: О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года : распоряжение Правительства Рос. Федерации от 14 окт. 2010 г. № 1772-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 43. Ст. 5544.

от 17 марта 2008 г. № 154¹. Вместе с тем каждое из рассматриваемых нами подразделений отличается малочисленностью своего штата при достаточно высокой нагрузке на каждого сотрудника.

На наш взгляд, нагрузка на одного психолога в действующих колониях-поселениях, установленная ведомственными нормативными актами, требует пересмотра в сторону ее уменьшения. В связи с этим, считаем, что для повышения эффективности психологического сопровождения осужденных и персонала необходимо снижение нагрузки на одного психолога до 100 человек и выделение штатного психолога для обслуживания сотрудников (персонала). Нагрузка на одного специалиста по социальной работе должна быть аналогичной и составлять 100 человек.

В условиях перехода от методов коллективного воспитания осужденных к индивидуально-профилактической работе, предлагаем отказаться от должности начальника отряда, заменив ее должностью социального педагога. В новых условиях предстоит использовать индивидуальные и групповые формы и методы исправительного воздействия на осужденных, новые организационные механизмы социальной работы с осужденными, что предопределяет введение предлагаемой нами должности. Представляется необходимым перераспределение функциональных обязанностей должности начальника отряда между социальными педагогами, специалистами по социальной работе (социальными работниками) и психологами.

Поскольку рассматриваемые нами направления работы (социальная, воспитательная и психологическая) будут рассматриваться в новых условиях деятельности УИС как взаимосвязанные и взаимообуславливающие элементы, призванные обеспечить ресоциализацию осужденных, то необходимость комплексного исправительного воздействия на личность осужденного со стороны психологов, социальных работников и социальных педагогов потребует их объединения в рамках одного самостоятельного подразделения. Таким подразделением может стать отдел психолого-педагогической и социальной работы с осужденными, который будет находиться в подчинении заместителя начальника колонии, курирующего вопросы кадрового обеспечения и воспитательной работы.

Учитывая, что предусматривается создание колоний-поселений двух типов – с обычным и усиленным наблюдением, следует уяснить, какие категории осужденных могут в них содержаться, что позволит нам правильно рассчитать примерный штат предлагаемого нами подразделения.

Колонии-поселения с обычным наблюдением могут быть предназначены для содержания тех, кто способен к ресоциализации: впервые

¹ См.: Об утверждении примерных структур и расчетов штатной численности начальствующего состава, рабочих и служащих исправительных учреждений, лечебно-профилактических учреждений, следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы и методических рекомендаций по разработке их штатных расписаний : приказ ФСИН России от 17 марта 2008 г. № 154 (в ред. от 23 апреля 2010 г. № 170).

осужденных к лишению свободы за преступления небольшой или средней тяжести; осужденных за преступления по неосторожности, ранее не отбывавшие наказание за тяжкие и (или) особо тяжкие преступления; условно осужденных, которым данная мера вследствие несоблюдения предписанных им условий заменена направлением в места лишения свободы или переводом из иных мест изоляции от общества.

Предполагается, что в колониях-поселениях с усиленным наблюдением будут содержать осужденных, чьи преступления представляют большую общественную опасность, а также лиц, ранее отбывавших наказания, способных оказывать негативное влияние на оперативную обстановку в учреждении (переведенных из пенитенциарного учреждения с более строгим режимом либо из колонии-поселения с обычным наблюдением).

Лимит наполнения для колоний-поселений нового типа предлагаем установить 400 осужденных, организовав их размещение покомнатно в жилых помещениях, так называемых секторах, каждый из которых будет вмещать в себя по 50 человек.

Предлагаем следующую структуру отдела психолого-педагогической и социальной работы с осужденными для *колоний-поселений с обычным наблюдением*:

- начальник отдела – одна должность на учреждение;
- старший психолог, психолог – одна должность на 100 единиц штатной численности персонала и среднегодовой численности осужденных;
- старший специалист, специалист по социальной работе – одна должность из расчета на два сектора по 50 человек (осужденных) в каждом, то есть на 100 осужденных;
- старший социальный педагог, социальный педагог – одна должность на два сектора по 50 человек (осужденных) в каждом, то есть на 100 осужденных.

Должность старшего психолога – одна на учреждение, вводится из приведенного расчета на 100 единиц штатной численности персонала.

Должность старшего специалиста по социальной работе, старшего социального педагога – одна на учреждение, вводится из расчета на два сектора по 50 человек в каждом, то есть на 100 человек осужденных.

Указанные должности (старший психолог, старший специалист по социальной работе, старший социальный педагог) выполняют роль функциональных руководителей, находятся в подчинении начальника отдела.

Таким образом, необходимая численность отдела психолого-педагогической и социальной работы с осужденными в колонии-поселении с обычным наблюдением с лимитом наполнения 400 осужденных и персоналом численностью около 100 человек составит 14 единиц, в том числе: 1) начальник отдела; 2) старший психолог; 3) психолог – 4 должности; 5) старший специалист по социальной работе; 6) специалист

по социальной работе – 3 должности; 7) старший социальный педагог; 8) социальный педагог – 3 должности.

В колониях-поселениях с усиленным наблюдением в силу специфического состава осужденных целесообразно увеличить вдвое штат социальных педагогов и психологов.

Предлагаем следующую структуру отдела психолого-педагогической и социальной работы с осужденными для *колоний-поселений с усиленным наблюдением*:

- начальник отдела – одна должность на учреждение;
- старший психолог – одна должность вводится из расчета на 100–150 единиц штатной численности персонала;
- психолог – одна должность на 50 единиц среднегодовой численности осужденных;
- старший специалист, специалист по социальной работе – одна должность на два сектора по 50 человек (осужденных) в каждом, то есть на 100 человек осужденных;
- старший социальный педагог, социальный педагог – одна должность на один сектор в 50 человек осужденных.

Должность старшего психолога – одна на учреждение, вводится из расчета на 100–150 единиц штатной численности персонала.

Должность старшего специалиста по социальной работе – одна на учреждение, вводится из расчета на два сектора по 50 человек в каждом, то есть на 100 человек осужденных.

Должность старшего социального педагога – одна на учреждение, вводится из расчета на один сектор в 50 человек, то есть на 50 человек осужденных.

Старший психолог, старший специалист по социальной работе и старший социальный педагог выполняют роль функциональных руководителей, находятся в подчинении начальника отдела.

Тем самым, необходимая численность отдела психолого-педагогической и социальной работы с осужденными в колонии-поселении с усиленным наблюдением с лимитом 400 осужденных и персоналом численностью 100–150 человек составит 22 единицы, в том числе: начальник отдела; старший психолог; психолог – 8 должностей; старший специалист по социальной работе; специалист по социальной работе – 3 должности; старший социальный педагог; социальный педагог – 7 должностей.

Итак, предложенные нами изменения в организационно-штатной структуре колоний-поселений путем создания на основе подразделений, отвечающих за проведение с осужденными воспитательной, социальной и психологической работы, единого отдела психолого-педагогической и социальной работы с осужденными, позволят повысить эффективность функционирования колоний-поселений нового типа, оказать необходимое комплексное исправительное воздействие на осужденных, обеспечив их ресоциализацию.

С. В. ГОРНОСТАЕВ,
кандидат психологических наук, доцент,
докторант факультета подготовки
научно-педагогических кадров
(Академия ФСИН России)

МОРАЛЬ И ПРАВО – КРИТЕРИИ СЛУЖЕБНОЙ ЛОЯЛЬНОСТИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Проблема служебной лояльности государственных служащих, как одного из ключевых требований к их личности и служебной деятельности неоднократно поднималась отечественными учеными А. В. Оболонский [1], М. В. Педыч [2], В. Е. Чиркин [3], однако глубокой научной разработки как понятия служебной лояльности, так и сама проблема не получили.

В ряде наших предыдущих работ [4, 5] было выработано понимание служебной лояльности как характеристики личности и служебного поведения государственных служащих.

Служебная лояльность понимается нами как отношение служащего к декларируемым объектам его лояльности – закону, государству и обществу, опосредуемое нормативно закрепленной системой служебных обязательств. Можно сказать, что служебная лояльность это, выражающаяся в служебном поведении, отношение государственного служащего к системе обязательств, связанных с замещаемой должностью, то есть отношение к служебному долгу.

Внешним критерием оценки деятельности государственного служащего, имеющим социальную значимость, является служебное поведение.

Критериями оценки служебного поведения с точки зрения проявления служебной лояльности выступают:

1) соответствие служебного поведения правовым нормам, регламентирующим служебную деятельность. При использовании данного критерия учитываются такие параметры как противоречие или соответствие поступка служащего нормам, регламентирующим его деятельность, в том числе, соответствие поведения, в случае противоречий в требованиях норм, нормативному источнику, имеющему приоритет;

2) соответствие служебного поведения поступков и решений, прежде всего, актов правоприменения служащих моральным нормам, прежде всего принципам справедливости, целесообразности и обоснованности [6]. Значимость данного критерия была метко описана А.В. Оболонским [7]: «Технологически и методически сближаясь с коммерческими структурами, государственная служба не должна и не может утратить свою специфику, качественно отличающую ее от других организаций и общественных институтов. Главное в этой специфике – ее назначение – служить общественным интересам и интересам граждан, а не начальства или отдельных промышленно-финансовых групп (что, впрочем, отнюдь не исключает

ет одно другого). А чтобы обеспечить это в условиях изменений, необходимо особое внимание к моральным принципам и ценностям служащих. В противном случае государственную службу неизбежно захлестывает вал коррупции и прочих злоупотреблений, связанных с возможностью торговать от имени государства влиянием, разного рода экономическими и административными ресурсами. Помимо этого, есть еще и собственно политическая (не путать с политиканской) необходимость резко повысить внимание к моральному аспекту государственной службы. Она обусловлена серьезным и опасным в условиях даже ограниченной демократии падением уровня доверия населения к чиновничеству».

Таким образом, на основании двух указанных выше критериев любой служебный поступок может быть соотнесен с одним из четырех видов служебного поведения:

- 1) Противоречащее как правовым, так и моральным нормам;
- 2) Соответствующее морали, но противоречащее праву;
- 3) Соответствующее праву, но противоречащее морали;
- 4) Соответствующее как правовым, так и моральным нормам (должное служебное поведение).

При попытке соотносить данные типы служебного поведения с неким уровнем служебной лояльности, становится понятно, что высшим уровнем служебной лояльности при этом является должное служебное поведение – соответствующее как правовым, так и моральным требованиям к служебным деяниям государственных служащих, а служебное поведение не соответствующее ни правовым, ни моральным нормам соответствует низшему уровню лояльности. Служебное поведение не соответствующее одному из критериев, видимо может быть соотнесено со средним уровнем служебной лояльности. При этом, неизбежно возникает вопрос о приоритете моральных, либо правовых требований к служебному поведению.

С формальной точки зрения, приоритетным представляется правовой критерий. Однако с другой стороны рассмотрение правового критерия как приоритетного может поднять вопрос об умалении роли морального критерия оценки служебной лояльности и утрате в процессе формализации смысла и значения государственной службы. Этот вопрос логичен, так как моральные регуляторы общественной жизни порой так же сильны как нормативные. Категория общественных интересов, соответствие которым выступает критерием оценки деятельности госслужащих, теснейшим образом связана именно с общественной моралью. Однако, с учетом общественного устройства, реализация общественных интересов опосредуется государством и должна осуществляться государственным служащими не напрямую, не в произвольной форме и не в соответствии с индивидуальным пониманием общественных интересов, а в соответствии с регулирующими его служебную деятельность правовыми нормами различного

уровня. Поэтому, несмотря на любое субъективное понимание общественного интереса и морали, служащий не вправе выходить за пределы этих норм, даже в том случае, если они не совершенны и порой затрудняют реализацию общественных интересов и моральных норм, как их понимает конкретный служащий. В любом случае, правовые нормы, в отличие от моральных, зафиксированы в документах, поэтому ими можно более уверенно воспользоваться для выбора служебного поведения или его последующей оценки.

Именно правовые требования составляют основу объективного содержания служебного долга государственных служащих, так как каждый поступающий на государственную службу, обязуется реализовывать должностные полномочия в установленном порядке, присоединяется к действующим нормам, принимая на себя обязательства по их выполнению вместе с принимаемой должностью. Это обеспечивает единообразие прохождения государственной службы и осуществления полномочий государственных органов, при этом не исключая возможностей правомерного усмотрения служащих в правоприменении [8]. Следовательно, принятие на себя обязательств публично-правового характера, в первую очередь, обязательства соблюдения законности, является причиной признания приоритетом именно нормативных основ в объективном содержании служебного долга государственного служащего.

Вместе с тем исполнение правовых требований не освобождает служащего от необходимости следовать в служебном поведении требованиям общественной морали. Действуя в правовом поле, государственный служащий должен не только постоянно держать во внимании его границы, но в первую очередь, он должен быть сосредоточен на смысле и целях своей деятельности, умело и гибко пользуясь правовыми нормами для их достижения. Хотя многие служащие, ориентированные на служебную лояльность, идут и другим путем – сосредотачиваясь на исполнении нормативных предписаний, они, по возможности, учитывают моральные критерии оценки своих действий и решений.

С учетом вышесказанного, можно заключить, что оба вида служебного поведения, соответствующих только одному критерию, находятся на одном уровне служебной лояльности, с формальной точки зрения предпочтительнее выглядит служебное поведение, соответствующее правовым нормам, однако в каждом конкретном случае необходимо учитывать мотивацию служащего и общественно-значимые последствия его действий.

Таким образом, каждое деяние (действие или бездействие) государственного служащего в юридически-значимой ситуации, находящейся в его служебной компетенции, может быть оценено с точки зрения служебной лояльности по правовому и моральному критериям.

Литература

1. Оболонский, А. В. Реформа российской государственной службы: концепция и стратегия / А. В. Оболонский // *Общественные науки и современность*. – 1998. – №3. – С. 5–15.
2. Педыч, М. В. Корпоративная культура современной бюрократии и служебная лояльность / М. В. Педыч // *Известия Кабардино-Балкарского научного центра РАН*, 2011. – № 5 (43). – С. 234–240.
3. Чиркин, В. Е. Конституционное право : курс для преподавателей, аспирантов и магистрантов / В. Е. Чиркин. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2013. – 688 с.
4. Горностаев, С. В. Служебная лояльность сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // *Человек: преступление и наказание*. – 2014. – №4. – С. 172–176.
5. Горностаев, С. В. Проблемы диагностики служебной лояльности / С. В. Горностаев // *Прикладная юридическая психология*. – 2015. – № 2. – С. 110–117.
6. Марченко, М. Н. Правоведение / М. Н. Марченко, Е. М. Дерябина. – М. : Проспект, 2004. – 415 с.
7. Оболонский, А. В. Мораль и право в политике и управлении / А. В. Оболонский // *Общественные науки и современность*. – 2007. – № 1. – С. 70.
8. Основы права / под ред. В. В. Лазарева. – М. : Юристъ, 2001. – 448 с.

В. В. ГРУЗДЕВ,

доктор юридических наук, доцент,
проректор по научной работе,
заведующий кафедрой теории права
и гражданско-правовых дисциплин
(Костромской государственной
университет имени Н. А. Некрасова)

ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ В НЕПРИЗНАННЫХ ГОСУДАРСТВАХ ЮГО-ВОСТОКА УКРАИНЫ

Устойчивость любого государства находится в зависимости от воспроизводства знаний, развития соответствующих образовательных институтов, а также преемственности социокультурной составляющей общественного сознания. Стабильность их поддержки влияет на баланс общественных интересов, развитие государственности, обеспечивает привлекательность общества.

Недавние события «украинской революции» повлекли грубые нарушения международных и внутригосударственных правовых норм, в том числе прав граждан Украины на образование. Соответственно, минимально необходимые условия развития и существования в качестве социального государства Украиной не выдерживаются в полной мере нигде, а на территории Юго-Востока не выполняются полностью.

Статья 53 Конституции Украины провозглашает, что «государство обеспечивает доступность и бесплатность дошкольного, полного общего среднего, профессионально-технического, высшего образования в государственных и коммунальных учебных заведениях; развитие дошкольного, полного общего среднего, внешкольного, профессионально-технического, высшего и последиplomного образования, разных форм обучения, предоставление государственных стипендий и льгот ученикам и студентам»¹. Однако, Украина не только не обеспечивает реализацию конституционных прав своих граждан на образование, но и активно и целенаправленно этому противодействует.

Так, правительство Украины не выдает выпускникам школ и вузов, находящихся на территории провозглашенных Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики (далее – ДНР, ЛНР), документов об образовании, а преподавателям не выплачивается заработная плата. Министерством образования и науки Украины изданы приказы о переводе вузов из Донецка, Луганска, Горловки в районные центры, подконтрольные ЦЕНТРАЛЬНОЙ власти Украины, а те из преподавателей,

¹ Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1996. № 30. Ст. 141.

которые остались и продолжили научно-педагогическую работу на территориях провозглашенных республик, провозглашены «пособниками террористов»¹.

В настоящее время в ДНР и ЛНР осуществляют деятельность вузы, правовой статус которых не определен. Дипломы об образовании данных вузов не признаются ни Украиной, ни Россией, ни другими странами. Рассмотрение вопросов легитимизации высшего образования в непризнанных республиках, в том числе механизмов, предусмотренных законодательством Российской Федерации, несомненно, имеет не только научное, но и общественно-политическое, гуманитарное значение, выходящее за пределы сферы образования и науки.

Для обучающихся в вузах ДНР и ЛНР наиболее актуальным является вопрос признания документов об образовании. Его решение возможно несколькими способами. Основными из них являются: 1) выдача документов об образовании украинского образца; 2) принятие документов об образовании, выдаваемыми непризнанными государствами, без процедуры признания; 3) выдача документов об образовании российского образца.

В сложившейся ситуации наиболее реалистичным представляется второй и третий варианты.

Принятие документов об образовании, выдаваемыми непризнанными государствами, без процедуры признания.

В статье 2 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.² закреплён фундаментальный принцип запрета дискриминации, который подлежит учету при формировании и применении национального законодательства: «каждый человек должен обладать всеми правами и всеми свободами, провозглашенными настоящей Декларацией, без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Кроме того, не должно проводиться никакого различия на основе политического, правового или международного статуса страны или территории, к которой человек принадлежит, независимо от того, является ли эта территория независимой, подопечной, самоуправляющейся, или как-либо иначе ограниченной в своем суверенитете» (выделено мной – В. Г.). Право каждого человека на образование, как одно из важнейших прав человека, провозглашается в ст. 26 Всеобщей деклара-

¹ См.: Стешенко Т. Преподаватели университета Донецка приравняли оставшихся в ДНР коллег к предателям // <http://vesti-ukr.com/donbass/78427-chast-kollektiva-donnu-potrebovala-ot-sbu-obratit-vnimanie-na-svoih-jeks-kolleg> (дата обращения: 09.07.2015); Учителей из ДНР и ЛНР приравняли к террористам // <http://svopi.ru/hournews/9685-uchiteley-iz-dnr-i-lnr-priravnyali-k-terroristam.html> (дата обращения: 09.07.2015).

² Всеобщая декларация прав человека (принята 10.12.1948 Генеральной Ассамблеей ООН) // Российская газета. 1995. 5 апр.

ции прав человека и в ст. ст. 13 и 14 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах¹.

Поскольку международное право становится все более значимым и активным регулятором общественных отношений, даже тех, которые традиционно относились к домену внутригосударственного права², а право на образование как социальная ценность, входящая в систему прав второго поколения, получило всеобщее признание и закрепление в конституции и законодательстве Российской Федерации, конституции и законодательстве Украины, а также в международно-правовых документах, актуализируется вопрос принятия (и, в целом, – легитимизации) документов об образовании, без процедуры признания, выдаваемых образовательными учреждениями ДНР и ЛНР. Полагаем, что такое решение Российской Федерации будет вполне соответствовать нормам международного права и являться закономерным продолжением реализации гуманитарной политики.

Выдача документов об образования российского образца.

Российское законодательство предусматривает, что в соответствии с частью 3 статьи 34 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»³ (далее – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») «лица, осваивающие основную образовательную программу в форме самообразования или семейного образования либо обучавшиеся по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе, вправе пройти экстерном промежуточную и государственную итоговую аттестацию в организации, осуществляющей образовательную деятельность по соответствующей имеющей государственную аккредитацию образовательной программе. Указанные лица, не имеющие основного общего или среднего общего образования, вправе пройти экстерном промежуточную и государственную итоговую аттестацию в организации, осуществляющей образовательную деятельность по соответствующей имеющей государственную аккредитацию основной общеобразовательной программе, бесплатно».

Учитывая, что в Российской Федерации образование может быть получено как в образовательных организациях, так и вне организаций, осуществляющих образовательную деятельность (в форме семейного образо-

¹ Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда Рос. Федерации. 1994. № 12. (Пакт ратифицирован Указом Президиума ВС СССР от 18 сентября 1973 г. № 4812-VIII.).

² Каламкарян Р. А., Мигачев Ю. И. Международное право как регулятор современных международно-правовых отношений // Государство и право. 2013. № 11. С. 46–59; Николаев Б. В. Право на образование и международные стандарты Организации Объединенных Наций // Международное право и международные организации. 2014. № 2. С. 215.

³ Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2012. 31 дек. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

вания и самообразования), правовой статус экстернов выражается в следующем:

- во-первых, их обучение осуществляется либо в форме самообразования или семейного образования, либо по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе;

- во-вторых, их зачисление в организацию, осуществляющую образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, происходит только для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации¹.

Поскольку, в соответствии со ст. 34 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» при прохождении аттестации экстерны пользуются академическими правами обучающихся по соответствующей образовательной программе, то они должны быть обеспечены доступом к электронным библиотечным системам образовательной организации, к фондам учебно-методических ресурсов и иным материалам, обеспечивающим возможность качественного предоставления образовательной услуги.

Несмотря на лаконичность, законодатель предоставил возможность образовательным организациям принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, в том числе определять условия и порядок (процедуру) прохождения экстерном промежуточной и государственной итоговой аттестации в организации, осуществляющей образовательную деятельность (статья 30 «Об образовании в Российской Федерации»). Необходимо отметить, что праву лица пройти экстерном бесплатно промежуточную и государственную итоговую аттестацию коррелирует обязанность организаций, осуществляющих образовательную деятельность по соответствующим имеющим государственную аккредитацию основным общеобразовательным программам, предоставить им такую возможность. Существует точка зрения, что соискателям вообще «не может быть отказано в праве на зачисление в образовательную организацию, осуществляющую образовательную деятельность по соответствующей имеющей государственную аккредитацию образовательной программе для прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации»². Следовательно, принятие образовательной организацией локального нормативного акта, содержащего нормы, регулирующие отношения по прохождению экстерном промежуточной и государственной итоговой аттестации, становится обязательным.

На эту же практику ориентирует и письмо Министерством образования и науки Российской Федерации от 15 ноября 2013 г. N НТ-1139/08 «Об

¹ Об образовании в Российской Федерации (постатейный) : науч.-практ. комментарий к Федеральному закону / Н. С. Волкова [и др.]. М., 2013 // СПС «КонсультантПлюс».

² Там же.

организации получения образования в семейной форме»¹, где, применительно к прохождению экстерном промежуточной и государственной итоговой аттестации, определяется, что образовательной организацией должен быть принят соответствующий локальный акт, регламентирующий порядок организации и прохождения промежуточной и государственной итоговой аттестации, в том числе экстернами. При этом вышеуказанный локальный акт должен быть доступен для беспрепятственного ознакомления, в том числе на сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Рабочее наименование данного локального нормативного акта может быть определено как положение об экстернах той или иной образовательной организации.

Структуру такого положения целесообразно разбить на четыре части: общие положения, порядок зачисления экстернов, порядок прохождения аттестации экстернами и порядок отчисления экстернов.

В первую часть целесообразно поместить положения, определяющие требования к лицам, претендующим на прохождение в образовательной организации промежуточной и государственной итоговой аттестации. Как представляется, в образовательной организации высшего образования к прохождению промежуточной и государственной итоговой аттестации по программам бакалавриата и специалитета должны допускаться лица, имеющие аттестат среднего общего образования или диплом среднего профессионального образования, справку об обучении и (или) периоде обучения в другой образовательной организации соответствующего уровня образования и направленности образовательной программы. Что же касается программ магистратуры, то к прохождению промежуточной и государственной итоговой аттестации должны допускаться лица, имеющие диплом высшего образования любого уровня, справку об обучении и (или) периоде обучения в другой образовательной организации соответствующего уровня образования и направленности образовательной программы.

Поскольку к прохождению государственной итоговой аттестации допускаются лица, освоившие в полном объеме образовательную программу соответствующего уровня и направленности образовательной программы, необходимо определить документы, подтверждающие освоение образовательной программы. К таковым могут относиться: копия зачетной книжки (или) справка об обучении и (или) периоде обучения в другой образовательной организации.

Данные документы должны рассматриваться на заседании аттестационной комиссии того структурного подразделения, которое реализует соответствующую образовательную программу. В состав аттестационной

¹ Об организации получения образования в семейной форме : письмо Минобрнауки России от 15 ноября 2013 г. № НТ-1139/08 // Вестник образования России. 2014. № 1.

комиссии могут входить: декан факультета (директор института) или их заместители; заведующий кафедрой, на которой осуществляется подготовка по направлению (специальности), на которую претендует кандидат в экстерны, а также один из ведущих преподавателей дисциплин профессионального цикла.

Аттестация может проводиться путем рассмотрения копии зачетной книжки, справки об обучении и (или) периоде обучения, собеседования или в иной форме.

По итогам аттестации целесообразно оформить протокол, в котором указать перечень и объемы возможных для перезачета дисциплин и практик с оценкой или отметкой о зачете. Те дисциплины, которые не осваивались кандидатом в экстерны или осваивались в недостаточном объеме или с несоответствующей формой отчетности (зачетом вместо экзамена), или с недостаточным количеством форм отчетности, будут считаться академической разницей.

Образовательная организация высшего образования может определить предельный объем академической разницы, наличие которой будет являться основанием для отказа к зачислению кандидата в качестве экстерна.

После зачисления экстерна может быть разработан и утвержден индивидуальный учебный план экстерна.

Промежуточная аттестация экстерна должна включать в себя виды отчетностей, предусмотренные учебным планом образовательной программы и проводиться аттестационной комиссией. Тем экстернам, которые успешно прошли промежуточную аттестацию, выдается справка об обучении и (или) периоде обучения установленного образца. С этого момента они приобретают возможность пройти государственную итоговую аттестацию экстерном.

Государственная итоговая аттестация проводится в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации высшего образования и включает в себя защиту выпускной квалификационной работы и (или) государственный экзамен в соответствии с требованием федерального государственного образовательного стандарта.

В заключение подведем некоторые итоги.

Во-первых, принятие документов об образовании, без процедуры признания, выдаваемых образовательными учреждениями ДНР и ЛНР, соответствует нормам международного права и является закономерным продолжением реализации гуманитарной политики Российской Федерации.

Во-вторых, существующие процедуры промежуточной и государственной итоговой аттестации экстернов принимаются образовательными организациями высшего образования самостоятельно. С учетом того, что экстерны получают документы об образовании той образовательной организации, где они обучение не проходили (не получали образовательные

услуги), а преподаватели данной организации оценивают их знания, умения и навыки лишь на промежуточной и государственной итоговой аттестации, то отсутствие единых требований к условиям и порядку прохождения экстерном промежуточной и государственной итоговой аттестации может приводить к тем или иным злоупотреблениям как при определении данных процедур, так и при их проведении. Существует и другая опасность. Отсутствие единых подходов, более того – вообще каких-либо рекомендаций по проведению данных процедур может оставить соответствующую норму федерального закона декларативной.

В-третьих, с учетом наработанного вузами Российской Федерации опыта по взаимодействию с образовательными организациями ЛНР и ДНР при проведении аттестации, полагаем необходимым принятие Министерством образования и науки Российской Федерации нормативного правового акта, регулирующего отношения по условиям и порядку (процедуре) прохождения экстернами промежуточной и государственной итоговой аттестации в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

А. Ю. ДОЛИНИН,
кандидат юридических наук, доцент,
начальник кафедры
управления и организации деятельности УИС
(Академия ФСИН России)

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО АУДИТА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Формирование эффективного кадрового состава уголовно-исполнительной системы (УИС) выступает приоритетным направлением кадровой политики Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России), что нашло отражение в концептуальных документах государственного уровня¹. В 2014-2015 гг. продолжалась работа по совершенствованию организационно-штатного построения учреждений и органов УИС, оптимизации ее штатной численности. При этом основной задачей являлось сохранение высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового состава, наиболее полно соответствующего современным и прогнозируемым условиям, способного эффективно решать поставленные задачи².

Руководством ФСИН России проводится значительная работа по практической реализации целей кадровой политики и совершенствованию кадрового обеспечения УИС, о чем свидетельствуют официальные данные. Так, благодаря комплексу принятых мер наметилась тенденция к укреплению профессионального кадрового ядра учреждений и органов УИС. До 40,3 % выросло число сотрудников со стажем службы свыше 10 лет (2013 г. – 38 %). С 74,4 % в 2013 году до 80,2 % в 2014 году увеличилось количество сотрудников высшего, старшего и среднего начальствующего состава, имеющих высшее образование, из них с 41,4 % до 43,8 % – по профильным специальностям. Обеспечена системность в работе по замене и расстановке кадров руководящего звена ФСИН России, формированию и подготовке кадрового резерва на федеральном и региональном уровнях³.

Вместе в работе с кадрами УИС имеется ряд нерешенных проблем, что снижает эффективность деятельности учреждений и органов ФСИН Рос-

¹ Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года : утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р; Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Юстиция» : постановление Правительства Рос. Федерации от 15 апреля 2014 № 312 // СПС «КонсультантПлюс».

² Об организации работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе в 2014 году : обзор ФСИН России от 30 марта 2015 № исх-02-16587. М., 2015. С. 1.

³ Там же.

сии. Так, особую озабоченность вызывает общее состояние законности и правопорядка в учреждениях и органах УИС. На фоне сокращения в 2014 году на 20,5 % количества уголовных дел, возбужденных в отношении сотрудников УИС за совершение преступлений, остается высоким уровень коррупционных преступлений. Основная доля нарушений служебной дисциплины приходится на нарушения исполнительской дисциплины (81 %), при этом 77 % нарушений допущены лицами среднего и старшего начальствующего состава. Не случайно, что в 2014 году на особый контроль по линии управления кадров ФСИН России поставлена деятельность ряда территориальных управлений, а в ряде территориальных органов выявлены типичные недостатки в управленческой деятельности, правовом обеспечении, организации кадровой работы, профессиональной служебной и физической подготовке личного состава. Продолжают иметь место случаи безответственного отношения к решению вопросов порядка и условий прохождения службы сотрудниками УИС¹.

Цели и задачи кадровой политики достигаются в результате применения соответствующих кадровых технологий, представляющих собой реализуемые на практике кадровые процедуры.

Соглашаясь с мнением специалистов о том, что кадровые технологии взаимосвязаны, взаимодополняют друг друга, а в реальной управленческой практике зачастую не реализуются одна без другой², представляется уместным выделить три относительно обособленных группы кадровых технологий, каждая из которых решает вполне определенные задачи: 1) технологии формирования кадровой политики; 2) технологии реализации кадровой политики; 3) технологии кадровой диагностики (кадрового аудита).

В настоящее время основу реализации кадровой политики и формирования кадрового состава УИС составляют следующие кадровые технологии:

- технологии комплектования учреждений и органов УИС необходимыми кадрами, включающие подбор, отбор и адаптацию персонала;
- технологии развития кадрового потенциала учреждений и органов УИС, включающие организацию профессиональной подготовки сотрудников УИС, формирование резерва руководящих кадров, присвоение квалификационных званий сотрудникам УИС;
- технологии деловой оценки персонала, включающие оценку кандидатов на службу и аттестацию сотрудников;
- технологии мотивации и стимулирования труда персонала;
- технологии социального обеспечения сотрудников УИС и членов их семей;

¹ Об организации работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе в 2014 году....

² Управление персоналом : учебник / под ред. А. И. Турчинова. М., 2002.

– технологии документационного обеспечения управления персоналом, включающие оформление и учет движения кадров¹.

Вместе с тем сама кадровая политика изначально формируется посредством ряда кадровых технологий, важнейшими среди которых являются технологии кадрового планирования, базирующегося на оценке кадровых потребностей и кадрового мониторинга, основанного на процедурах диагностики персонала и прогнозирования кадровой ситуации.

Кадровые технологии прогнозирования и планирования потребности в кадрах являются важнейшим элементом кадровой политики, помогают при определении ее задач, стратегии и целей, способствует их выполнению через соответствующие мероприятия. Однако отсутствие в настоящее время внятных прогнозов потребности учреждений и органов ФСИН России в кадрах свидетельствует о том, что данная технология в УИС реализуется недостаточно эффективно. В связи с этим тормозится выполнение концептуальных направлений деятельности УИС, связанных с определением нормативов штатной численности работников исправительных учреждений и следственных изоляторов, реализацией политики сокращения штатной численности работников УИС за счет использования в работе инновационных технологий². Отсутствие расчетов потребности учреждений и органов ФСИН России в кадрах по специальностям и направлениям оперативно-служебной деятельности снижает эффективность применяемых в настоящее время и разрабатываемых на перспективу организационных структур управления подразделений УИС, а также увеличивает служебную нагрузку на персонал исправительных учреждений.

В типологии кадровых технологий УИС наряду с технологиями формирования кадровой политики и ее реализации необходимо выделить технологии кадровой диагностики (кадрового аудита), актуальность использования которых в органах государственного управления нашло обоснование в целом ряде научных работ³. Представляется, что в современных условиях кадровый аудит является важным инструментом разработки и осуществления кадровой политики УИС и выступает связующим между ними звеном, позволяющим вывести кадровую политику из декларативной плоскости в практическую.

¹ Долинин А. Ю. Проблемы применения современных кадровых технологий в деятельности уголовно-исполнительной системы // Организационное обеспечение реформирования уголовно-исполнительной системы : материалы Межвуз. науч.-практ. конф. (г. Рязань, 3 февраля 2014 г.). Рязань, 2014. С. 67–73.

² Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Юстиция»: постановление Правительства Рос. Федерации от 15 апр. 2014 № 312 // СПС «КонсультантПлюс».

³ См., напр.: Анисимов В. М. Сущность механизма формирования и реализации государственной кадровой политики // Государственная кадровая политика и механизмы ее реализации. М., 2002; В. В. Черепанов, В. П. Иванов. Основы государственной службы и кадровой политики : учеб. пособие для студентов вузов. М., 2008.

В теории управления персоналом кадровый аудит включает методы и средства анализа и оценки соответствия структурного и кадрового состава организации ее целям и стратегии развития. Обоснованно считается, что в государственных органах кадровый аудит является инструментом мониторинга реализации государственной кадровой политики в определенной сфере.

В УИС кадровый аудит фактически реализуется в рамках проводимых в учреждениях и органах комплексных инспекторских проверок. Кадровый аудит (отдельные его направления) может также проводиться в ходе ревизий их финансово-хозяйственной деятельности. Кроме того, в необходимых случаях могут назначаться целевые проверки для анализа кадровой ситуации в конкретном территориальном органе или учреждении.

Можно констатировать, что ведомственные критерии оценки кадрового обеспечения УИС в целом совпадают с принятыми теорией и практикой кадрового аудита. Однако применяемые в ходе инспектирования оценочная методология и проверочный инструментарий не в полной мере соответствует современным научным разработкам.

В связи с этим целесообразно дать краткую характеристику современной концепции кадрового аудита, которая выделяет три самостоятельных, но вместе с тем взаимосвязанных направления диагностики: 1) оценку кадрового потенциала; 2) диагностику эффективности кадровых процессов и процедур управления; 3) оценку организационных структур управления¹.

Аудит кадрового потенциала подразумевает анализ количественных и качественных характеристик персонала и показателей их трудовой деятельности, способствует выявлению резервов более полного и эффективного использования трудовых ресурсов в соответствии с выбранной стратегией организации и включает два основных направления:

1) анализ численности и кадрового состава, позволяющий определить структуру кадрового потенциала организации, обладающего теми или иными характеристиками, и включающий: оценку укомплектованности кадрового состава, анализ движения кадров, анализ структуры кадрового состава по социально-демографическим характеристикам, анализ профессионально-квалификационного состава кадров;

2) анализ трудовых показателей, позволяющий выяснить, как имеющийся кадровый потенциал используется и каковы перспективы более эффективного его применения, и заключающийся в изучении количественных и качественных показателей, характеризующих трудовую деятельность персонала организации в целом, структурных подразделений, группы или отдельных работников.

Диагностика кадровых процессов направлена на определение эффективности каждого из направлений деятельности по управлению персоналом. При этом прогнозируется будущее соответствие кадровых процессов

¹ Долинин А. Ю. Кадровый аудит : курс лекций. Рязань, 2011.

целям и стратегии развития организации; исследуется влияние на дальнейшее развитие кадрового потенциала процессов профессионального развития, коммуникации и управления. Аудит кадровых процессов включает проверку по следующим основным направлениям:

- формирование кадровой политики организации;
- процессы формирования, развития и движения персонала, включающее анализ планирования персонала и его найма, профориентации и адаптации и обучения персонала, осуществления его деловой оценки, анализ процессов подготовки руководящих кадров, движения и увольнения кадров;
- мотивация и стимулирование труда персонала;
- организация трудовой деятельности персонала;
- оценка службы управления персоналом и кадрового делопроизводства;
- социально-психологическая ситуация в коллективе.

Аудит организационных структур управления предназначен для оценки эффективности существующих организационных структур, выявления имеющихся патологий, разработке мероприятий по их устранению и включает следующие направления:

1) анализ соответствия организационной структуры управления нормативным требованиям, который позволяет оценить рациональность использования имеющихся (выделяемых вышестоящей организацией) организационно-штатных ресурсов;

2) выявление организационной патологии, которое позволяет определить, какие из научных принципов формирования организационных структур управления проигнорированы;

3) анализ соответствия организационной структуры управления миссии, стратегии и целям развития организации¹.

Представляется, что применение научно-обоснованных методик кадровой диагностики в деятельности по управлению персоналом учреждений и органов УИС позволит эффективно решать следующие важнейшие вопросы кадрового обеспечения системы:

- выработка кадровой политики и планирование кадровой составляющей деятельности УИС в целом и отдельных учреждений и органов;
- обоснование приоритетных стратегических и оперативных задач кадровой политики УИС;
- принятие адекватных решений по широкому спектру кадровых вопросов.

Таким образом, внедрение технологии кадрового аудита будет способствовать повышению качества формирования и последующей реализации кадровой политики УИС, развитию кадрового потенциала УИС.

¹ Долинин А. Ю. Сущность и содержание диагностики организационной структуры управления как одного из направлений кадрового аудита // Актуальные проблемы организации деятельности органов и учреждений УИС в условиях развития : сб. науч. тр. по материалам межвуз. круглого стола (Рязань, 7 февраля 2013 г.). Рязань, 2013.

А. И. КОЗЛОВ,
заместитель начальника кафедры режима
и охраны в уголовно-исполнительной системе
(Самарский юридический
институт ФСИН России)

КОНТЕКСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СЛУЖЕБНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ В УЧРЕЖДЕНИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, ИСПОЛНЯЮЩИХ НАКАЗАНИЯ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

В соответствии со ст. 43 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на образование, а Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования.

Изучение вопросов, связанных с процессом подготовки специалистов для несения службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), в определенной степени влияют на качество соблюдения законности и правопорядка в исправительных учреждениях (далее – ИУ) УИС в будущем, уже готовыми специалистами.

Система образования консервативна. В этом ее преимущество, так как обеспечивается преемственность и непрерывность наследования культуры, несмотря на динамичные изменения на производстве, в обществе и государстве. Традиционное обучение исходит из того, что учащемуся достаточно воспринять и повторить заданные преподавателем (образовательным учреждением) образцы знаний и действий, чтобы запомнить их и воспроизвести их при контроле (образование как «образцевание», «школа памяти»)¹. Это так же актуально для процесса подготовки специалистов в области несения службы в учреждениях УИС исполняющих наказание в виде лишения свободы.

В соответствии с теорией деятельности А. Н. Леонтьева, посредством активной деятельности человек «присваивает» социальный опыт, у него формируется система отношений с объективным миром, другими людьми и самим собой. С этих позиций цель обучаемого состоит не только в усвоении знаний, умений и навыков, но и в овладении целостной профессиональной деятельностью специалиста, выполняющего служебные обязанности в учреждениях УИС исполняющих наказания связанных с лишением свободы, от этого зависит безопасность внутри учреждения.

При рассмотрении вопроса подготовки кадров для ИУ УИС исполняющим наказания в виде лишения свободы можно сказать, что образова-

¹ Вербичкий А. А. Психолого-педагогические основы построения новых моделей обучения // Инновационные проекты и программы в образовании. 2011. № 2. С. 3–6.

тельные учреждения ФСИН России не относятся к учреждениям исполняющим наказания в виде лишения свободы и имеют другие цели и задачи. В свою очередь, учреждения исполняющие наказание в виде лишения свободы имеют другую специфику, о которой образовательные учреждения не всегда осведомлены в полном объеме. На основе этого можно сделать вывод, что образовательные учреждения ФСИН России испытывают определенные трудности, связанные с получением, использованием и передачей обучаемым, при их подготовки, определенного рода информации, связанной с практической деятельностью учреждений исполняющих наказания в виде лишения свободы.

Для решения подобного рода проблем при подготовки специалистов для правоохранительных органов и в частности для ФСИН России Министерство образования и науки России издало приказ от 14 января 2011 г. № 20 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 031001 Правоохранительная деятельность (квалификация (степень) «специалист»)). А это, в свою очередь, диктует необходимость переноса акцентов преподавания из общепрофессиональных теоретических сфер в плоскость практического выполнения профессиональных задач.

Указанный федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС) предоставляет высшему учебному заведению характеристику профессиональной деятельности специалиста, а также требования к результатам освоения обучаемым основных образовательных программ при его подготовке (компетенции выпускника-специалиста).

Компетенция, на примере сотрудника УИС – это способность и готовность применить знания и умения при решении профессиональных задач в различных областях профессиональной (служебной) деятельности – как в конкретной области знаний, так и в областях, слабо привязанных к конкретным объектам¹. Тем самым, можно сказать, что ФГОС 031001 «Правоохранительная деятельность» устанавливает образовательных подход, имеющий название – компетентностный.

В свою очередь, компетентностный подход включает в себя практико-ориентированную модель обучения (контекст, контекстную модель обучения).

Контекст – это система внутренних и внешних условий поведения и деятельности человека в конкретной ситуации, обуславливающая смысл и значение для него этой ситуации как целого, а так же ее компонентов.

Требования и характеристики, предъявляемые к специалисту по осуществлению надзора в учреждениях УИС, реализуемы только лишь по-

¹ О порядке формирования основной образовательной программы высших учебных заведений на основе государственных образовательных стандартов : инструктивное письмо Министерства образования и науки России от 19 мая 2000 № 14-52-357 ин/13 // URL : СПС «КонсультантПлюс».

средством практико-ориентированного подхода в обучение курсантов вузов ФСИН России. При этом практико-ориентированная модель обучения и подготовки специалистов ФСИН России, это и есть контекстная модель обучения курсантов, которую мы рассматриваем, как ключевую форму подготовки специалиста, отвечающего требованиям ФГОС третьего поколения по направлению «Правоохранительная деятельность».

Реализация практико-ориентированного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (семинаров в диалоговом режиме, дискуссий, компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий, результатов работы студенческих исследовательских групп, вузовских и межвузовских телеконференций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся¹.

Практико-ориентированная модель контекстного обучения специалистов в сфере осуществления надзора в ИУ УИС исполняющих наказание в виде лишения свободы предполагает, что интегрированный образовательный результат обучения достигается путем увеличения сегмента узкой специализации во всех компонентах общепрофессиональной подготовки. Модель является полезной методикой и относится к средствам обучения, которые могут быть использованы в учебных заведениях ФСИН России.

Основная идея, реализуемая в практико-ориентированной модели контекстного обучения специалистов в сфере осуществления надзора в учреждениях уголовно-исполнительной системы, заключается в том, чтобы максимально приблизить уровень профессиональной подготовленности сотрудников служб ИУ к организации служебной деятельности этих подразделений, осуществить положительную динамику развития у обучаемых качеств, необходимых для осуществления такого вида деятельности.

Осуществляется она путем постоянного «приращения» элементов профессиональных компетенций в рамках учебной деятельности реализуется в течение всех пяти лет обучения и связана с последовательным освоением уровней выполнения должностных функций сначала младшего, а затем среднего начальствующего состава.

С этих позиций цель обучаемого – будущего специалиста ФСИН состоит не только в усвоении знаний и умений (они необходимы, но недостаточны), но и в овладении целостным содержанием профессиональной деятельности специалиста осуществляющего служебную деятельность в учреждениях УИС, профессионализм которого определяет безопасность внутри учреждения.

¹ Методические рекомендации по проведению учебных занятий в активных и интерактивных формах в образовательных учреждениях высшего профессионального образования Федеральной службы исполнения наказаний // URL : <http://apu-fsin.ru>.

Контекстное обучение позволяет моделировать такое содержание, что создает условия для наполнения познавательной деятельности курсанта личностным смыслом, для формирования его общих и профессиональных способностей, для приобретения им опыта будущей профессиональной деятельности¹.

При этом, контекстное обучение есть моделирование в процессе учебной деятельности предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности обучающихся.

Контекстное обучение специалистов в сфере осуществления служебных обязанностей в учреждениях уголовно-исполнительной системы исполняющих наказания в виде лишения свободы предполагает сопряжение учебной информации с канвой профессиональной деятельности сотрудника учреждения ФСИН, а так же создание условий для усвоения будущими специалистами данной информации в контексте профессиональной деятельности как средства ее осуществления. Такое обучение, порождаемое потребностями практики (профессиональными компетенциями) и направляемое на удовлетворение запросов учреждений ФСИН в высококвалифицированных специалистах, определяет формы и методы повышения эффективности профессионально-личностного становления специалистов в ведомственных вузах ФСИН России².

Перечислим профессионально-специализированные компетенции (далее – ПСК) выпускника образовательных учреждений ФСИН России по специальности 031001 «Правоохранительная деятельность», например, в обеспечении режима и надзора в исправительных учреждениях:

ПСК 1. Способен (специалист) обеспечивать установленный порядок отбывания наказания и пребывание под стражей;

ПСК 2. Способен применять при выполнении профессиональных задач установленный режим содержания осужденных и лиц содержащихся под стражей;

ПСК 3. Способен организовывать выполнение осужденными и лицами, содержащимися под стражей распорядка дня с использованием выделенных сил и средств;

ПСК 4. Способен организовывать и проводить профессиональную подготовку с личным составом;

ПСК 5. Способен действовать по обеспечению правопорядка в учреждении при чрезвычайных ситуациях;

ПСК 6. Способен осуществлять мероприятия по надзору на различных объектах исправительного учреждения и следственного изолятора;

ПСК 7. Способен управлять силами надзора;

¹ Добрынина Т. Н. Педагогические условия применения интерактивных форм обучения в педагогическом вузе : дис. ... канд. пед. наук. Новосибирск, 2003. С. 56, 57.

² База учебных и учебно-методических материалов для образовательных учреждений ФСИН России // URL : доступа: <http://omumr.apu-fsin.ru>.

ПСК 8. Способен применять и использовать технические и инженерные средства надзора и контроля.

К каждой ПСК, есть четкая регламентация деятельности курсанта, свидетельствующая о сформированности специальной компетенции (при условии ее выполнения в соответствии со служебными инструкциями и регламентами).

К примеру, для ПСК 1 – это способность излагать правила и требования законов и иных нормативно-правовых актов, определяющих порядок и условия отбывания наказания (содержания под стражей) в отношении осужденных, лиц, содержащихся под стражей и иных лиц, находящихся на территории учреждения и т. д.

Однако, контекст профессиональной деятельности сотрудника ФСИН – это система внутренних и внешних условий поведения и деятельности сотрудника отдела безопасности (режима) в конкретной ситуации, складывающейся в служебной деятельности, обуславливающая для сотрудника смысл и значение этой ситуации для эффективного обеспечения им надзора за осужденными в учреждениях УИС, исполняющих наказания в виде лишения свободы. Такой контекст позволяет сотруднику прогнозировать как штатные, так и внештатные ситуации в учреждении УИС исполняющем наказания в виде лишения свободы и быть готовым эффективно действовать в любой ситуации. Важнейшим профессионально важным качеством (профессиональной компетенцией) специалиста в осуществлении надзора в учреждениях УИС является также его способность к совместной деятельности с другими специалистами.

Главная задача практико-ориентированной модели обучения в процессе подготовки специалиста объединить эти два понятия. Иначе, в процессе контекстного обучения курсант должен усвоить практическую информацию, а в контексте профессиональной деятельности уметь ею грамотно распорядиться.

Для моделирования в процессе контекстного обучения в вузе ФСИН России содержания профессиональной деятельности специалиста осуществляющего надзор в учреждениях УИС могут использоваться все известные формы и методы обучения, в том числе и создаваемые самим образовательным учреждением. Методология контекстного обучения позволяет эффективно сочетать формы, методы, приемы, средства, обоснованные в рамках других видов обучения¹.

Методы обучения – способ упорядоченной взаимосвязанной деятельности преподавателя и курсанта, направленной на решение конкретной ситуации.

¹ Вербитский А. А. Контекстное обучение в новой образовательной парадигме // Формирование современной образовательной среды в условиях реализации нового поколения стандартов среднего профессионального образования. Воронеж, 2003

Формы обучения – эта категория обозначает внешнюю сторону организации процесса обучения, определяющую, когда, где, кто и как обучается. Если методы объясняют суть учебного взаимодействия, то формы определяют, как в реальных условиях организовать обучение¹.

Грамотное сочетание методов и форм обучения, позволит достичь требований (компетенций) ФГОС третьего поколения, что обеспечивается контекстным обучением и результатами его применения.

Таким образом, внедрение практико-ориентированной модели к подготовке специалистов для УИС является, безусловно, необходимым и соответствующим требованиям новых образовательных стандартов и запросам работодателя в лице ФСИН России. Логика такого подхода диктует необходимость максимального увеличения доли сегмента узкой специализации во всех формах и видах учебной и учебно-методической работы обучения курсантов. Основное внимание, как представляется, должно быть уделено формулировке образовательных результатов (компетенций), созданию адекватных средств оценки их достижения и внедрению профессионально ориентированных материалов в традиционные формы методического обеспечения учебного процесса, которые смогли достоверно и объективно показать уровень знаний практико-ориентированного выпускника.

Данная модель может быть успешно использована как для подготовки специалистов в вузах ФСИН России, так и для проведения непосредственной (первоначальной) подготовки сотрудников исправительных учреждений с целью повышения их профессионального уровня.

¹ Манакова М. В. Педагогические условия развития художественной творческой деятельности студентов в условиях контекстного обучения : дис. ... канд. педаг. наук. Екатеринбург, 2004. С. 142

О. В. КОЧКИНА,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических кадров
(Академия ФСИН России)

КОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРОВ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

С древних времен общество сталкивалось с проблемами формирования кадрового устройства, качественного отбора людей на государственные должности и на сегодняшний день существуют вопросы, затрагивающие деятельность по комплектованию кадров, которые требуют всестороннего исследования [4, с. 86].

Проблемные стороны деятельности по комплектованию кадров в уголовно-исполнительной системе (далее УИС) выражаются в количественных показателях, демонстрирующих увеличение количества сотрудников уволенных по отрицательным мотивам и нарушений служебной дисциплины, правонарушений и преступлений среди сотрудников. В 2013 году количество нарушений служебной дисциплины, совершенных сотрудниками УИС увеличилось на 16973 случая (36 %) по сравнению с 2012 годом [3]. Количественные показатели преступлений совершенных сотрудниками повысились в 2013 году на 27 % по сравнению с предыдущим годом [3].

От решения существующих проблем зависит не только судьба УИС России, но и безопасность страны и общества в целом. Так как Федеральная служба исполнения наказаний России (далее ФСИН России) является видом правоохранительной службы, выполняющей задачи по содержанию, режиму и надзору за осужденными, отбывающими различные виды наказаний. В сложившейся обстановке необходимо усовершенствование кадровой деятельности по подбору, отбору, расстановке персонала в учреждениях и органах ФСИН России.

Кадровое планирование – это перспективная, систематическая, учитывающая расходы концепция будущих мер в области кадров [1, с. 56].

Мы согласны с мнением А. П. Добровинского считающего, что успешное кадровое планирование основывается на ответах на следующие вопросы [2, с. 147-150]:

- какое количество работников, какой квалификации, когда и на какой должности потребуется;
- какое количество понадобится сократить или как оптимизировать использование излишнего персонала;
- эффективные методы использования персонала в соответствии с его способностями;
- способы создания условий для развития персонала;

– какие затраты потребуются для осуществления запланированных мероприятий.

Для повышения уровня эффективности кадрового планирования необходимо на нормативно-правовом уровне более конкретно закрепить мероприятия способствующие устранению проблем, возникающих в предыдущем планируемом году.

Кадровое планирование должно включать в себя 3 этапа:

1. оценивание существующего персонала;
2. проектирование будущей потребности в кадрах(оценивание будущей потребности в кадрах);
3. разработка проекта кадрового планирования (согласование с начальником учреждения ФСИН России, согласование с Управлением кадров ФСИН России).

Подразделы кадрового планирования должны разрабатываться сотрудниками отдела кадров и начальниками структурных подразделений во взаимодействии с финансовой службой, которая будет распределять денежные затраты на данные мероприятия.

Вопросы оценивания кандидата по формальным признакам рассматриваются на этапе подбора кадров. Сотрудники при осуществлении поиска как одного из методов подбора кандидатов на службу в УИС не задействуют современные технологии, что в значительной степени уменьшает возможность информирования большого круга лиц о вакантных должностях в учреждениях и органах ФСИН России.

В ведомственных нормативных правовых актах имеются ссылки на необходимость использования квалификационных требований при формировании кадрового состава, но самих квалификационных требований к сотрудникам основных служб в УИС нет, что приводит в определенной степени к субъективизму при решении кадровых вопросов.

В Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах УИС говорится о том, что предварительное изучение кандидатов, принимаемых на службу (учебу), осуществляется соответствующими структурными подразделениями учреждений и органов УИС.Анализируя имеющуюся нормативно-правовую базу становится не совсем ясно и понятно, какие должностные лица задействованы в осуществлении выявления, привлечения, подбора и отбора кандидатов на службу в учреждения и органы ФСИН России.

По нашему мнению, в данной области не хватает конкретики, которая бы способствовала эффективному проведению кадровых процедур, так как четкое закрепление обязанностей за должностными лицами в данном направлении способствовало более качественному и ответственному отношению сотрудников к одному из важнейших мероприятий для всей УИС в целом.

В уровне качества подбора и отбора кадров заинтересованы:

- руководитель учреждения или органа УИС;

- кадровые службы учреждения или органа ФСИН России;
- руководитель структурного подразделения, где кандидат при благополучном исходе будет работать.

Для исключения различных недочетов в работе кадровых служб по комплектованию кадров необходимо все мероприятия закрепить в одном нормативном правовом акте, позволяющем четко представлять, последовательность всех действий в данной сфере и на каком этапе следует, на какие аспекты (особенности) обращать пристальное внимание.

Исходя из выше сказанного, мы пришли к следующим выводам:

- необходимо издание нормативно-правового акта, закрепляющего алгоритм всех последовательных этапов и методов, входящих в деятельность по комплектованию кадров (кто конкретно на каком этапе должен быть задействован, на какие особенности нужно обратить внимание и т. д.);
- отсутствие квалификационных требований для основных служб оставляет не благоприятный отпечаток на всей УИС в целом и способствует понижению уровня качества кадрового комплектования в учреждениях и органах ФСИН России. Квалификационные требования должны быть составлены с учетом уровней профессионального образования.

Литература

1. Афанасьев, В. Я. Введение в государственное управление / В. Я. Афанасьев. – М., 1998. – 415 с.
2. Добровинский, А. П. Управление персоналом организации / А. П. Добровинский. – Томск, 2011. – 416 с.
3. Обзор состояния дисциплины, законности и дорожно-транспортных происшествий среди сотрудников уголовно-исполнительной системы за 2013 год : письмо Минюста России : [от 31. марта 2014 г. № исх.-02-13223].
4. Огородников В. И., Кочкина О. В. Некоторые проблемные вопросы комплектования кадров в уголовно-исполнительной системе / В. И. Огородников, О. В. Кочкина // Прикладная юридическая психология. – 2014. – № 2. – С. 86–91.

А. О. КУСЯКА,
заместитель начальника ИК-3
(УФСИН России по Ямало-Ненецкому
автономному округу)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РУКОВОДСТВА ПЕРСОНАЛОМ ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Эффективность функционирования любой организации определяется, главным образом, созданной системой управления персоналом, которая представляет собой сложный механизм взаимодействия руководителей и работников.

Решение проблемы повышения эффективности деятельности персонала учреждений, исполняющих наказания, является долгосрочной политикой ФСИН России и стратегической задачей УИС на современном этапе развития. Вместе с тем многие проблемы работы с кадрами учреждений и органов УИС не решены до сих пор, что негативно отражается на деятельности учреждений и органов ФСИН России.

Немаловажную роль в кадровом обеспечении УИС играет деятельность по руководству персоналом учреждений и органов ФСИН России. В статье предлагается комплекс мероприятий, направленных на совершенствование руководства персоналом исправительного учреждения, сформулированный на основе анализа кадровой ситуации в ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ямало-Ненецкому автономному округу и применяемых в учреждении персонал-технологий.

Для оценки эффективности руководства персоналом ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ямало-Ненецкому автономному округу были проанализированы основные статистические данные, характеризующие кадровую ситуацию в учреждении за период с 2012 г. по 8 месяцев 2015 г.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что сформированная в учреждении система управления персоналом недостаточно эффективна, что выражается в стабильном, не снижающемся уровне текучести кадров (особенно среди младшего начсостава) и числе нарушений служебной дисциплины, что свидетельствует о недостаточной мотивации и профессионально-психологической подготовленности персонала.

Анализируя дисциплинарную практику учреждения можно сделать вывод о том, что в большинстве случаев, привлечение к дисциплинарной ответственности сотрудников явилось следствием их личной недисциплинированности и безответственности при исполнении служебных обязанностей, что говорит о необходимости более тщательного отбора кандидатов на службу.

Резервом совершенствования руководства персоналом учреждения является разработка мероприятий по устранению этих недостатков.

Проведенный анализ кадровой ситуации в ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ямало-Ненецкому автономному округу позволяет внести следующие предложения по совершенствованию руководства персоналом.

1. Необходимо повысить эффективность работы по комплектованию вакантных должностей квалифицированными кадрами, повысить степень личной ответственности начальников отделов и служб. Повысить качество отбора кандидатов на службу в УИС, прием производить только в соответствии с требованиями нормативной базы, указаний ФСИН России, рекомендациями психологов.

2. Эффективным методом стабилизации кадров учреждения может стать внедрение комплексной системы адаптации вновь принятых работников. Необходимо проведение планомерной и последовательной работы по обеспечению оптимальных условий для адаптации и закрепления на службе молодых сотрудников, принимать действенные меры к сокращению оттока кадров, особенно выпускников образовательных организаций ФСИН России, повышая и активизируя институт «наставничества». За вновь принимаемыми сотрудниками необходимо закреплять наставников из числа опытных и авторитетных специалистов, с учетом их психологической совместимости. Необходимо разработать мероприятия по стимулированию наставничества. Целесообразно ежемесячно, заслушивать руководителей отделов и служб по организации воспитательной работы с личным составом, принятым профилактическим мерам.

3. Начальникам отделов и служб учреждения:

- улучшить взаимодействие между отделами и службами;
- на основе результатов изучения морально-психологического климата организовать индивидуальную воспитательную работы с подчиненными;
- при обсуждении организационных вопросов, учитывать критические замечания и пожелания сотрудников;
- организовать обучение персонала профессиональным приемам и навыкам несения службы направленных на профилактику нарушений законности, служебной дисциплины и преступлений;
- организовать качественную подготовку сотрудников в рамках служебной подготовки, а так же проведение занятий общественно-государственной подготовки, общественно-политического и государственно-правового информирования;
- взять на особый контроль изучение сотрудниками нормативно-правовых документов регламентирующих службу в УИС;
- взять на особый контроль организацию работы наставников, с заслушиванием на общих собраниях с сотрудниками;
- постоянно оказывать моральную поддержку подчиненным сотрудникам, в особенности проходящим адаптацию, шире и объективно применять меры морального стимулирования и дисциплинарного воздействия

на сотрудников. Вносить регулярные предложения по оказанию им материальной поддержки;

- организовать с сотрудниками культурно-развлекательную, спортивно-массовую работу, а также работу по патриотическому воспитанию.

4. Активизировать работу психологической лаборатории учреждения, в частности:

- проводить регулярную работу по изучению морально-психологического климата в учреждении и степени удовлетворенности сотрудников службой в учреждении;

- проводить регулярный мониторинг мотивации трудовой деятельности персонала, необходимого для принятия обоснованных кадровых решений; в том числе изучение потребностей и структуры мотивов работников учреждения на этапе подбора персонала;

- организовать проведение занятий с начальниками отделов и служб по правилам организации и проведения изучения семейно-бытовых условий подчиненных сотрудников. Организовать работу, направленную на изучение круга вопросов и проблем подчиненных сотрудников;

- провести комплекс психокоррекционных мероприятий с сотрудниками состоящими в группах повышенного внимания, особое внимание обратить на профилактику употребления спиртных напитков, возможного употребления наркотических веществ, девиантного и деструктивного поведения.

Предложения по совершенствованию системы управления персоналом имеет экономическую и социальную направленность.

Экономическая эффективность предложений достигается за счет уменьшения издержек, связанных с текучестью кадров; снижения затрат на отбор персонала; уменьшения времени, необходимого для достижения новым работником средней результативности труда и повышения производительности труда.

Основным аргументом осуществления предложенных мероприятий по адаптации персонала, его мотивации и обучению является повышение эффективности деятельности учреждения. Например, если сотрудник сможет приступить к выполнению эффективной трудовой деятельности в более короткий промежуток времени, он с меньшей вероятностью уволится и т.д.

Социальный эффект от внедрения адаптационных программ и проведения соответствующих мероприятий будет проявляться в следующем:

- повышение работоспособности персонала;
- понимание специфики работ;
- желание продолжить трудовые отношения с учреждением;
- формирование у сотрудников лояльности;
- укрепление корпоративной культуры;
- повышение мотивации, развитие у нового работника удовлетворенности работой, позитивного отношения к работе;

- облегчение вхождение работника в рабочий коллектив и ощущение себя членом команды;
- снижение у новых работников тревожности и неуверенности в себе;
- вступление в нормальные межличностные отношения в коллективе учреждения;
- установление партнерских отношений с коллегами.

В конечном счете социальный эффект будет отражен и в экономическом эффекте:

- сокращение текучести кадров среди новых работников;
- ускорение достижения приемлемых показателей в работе;
- снижение издержек по поиску нового персонала;
- экономия затрат времени окружающих на помощь и консультации;
- достижение в результате общей экономии затрат на управление персоналом.

Предлагаемая программа мер рассчитана на повышение мотивации работников учреждения. Комплексная реализация всех указанных направлений совершенствования системы мотивации и стимулирования труда персонала ФКУ ИК-3 УФСИН России по Ямало-Ненецкому автономному округу обеспечит создание эффективной системы управления персоналом.

С. В. МАРКЕЛОВ,
кандидат юридических наук,
начальник факультета подготовки
научно-педагогических кадров,
(Академия ФСИН России)

НАУЧНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

Известно, что формирование любой отрасли знания не является произвольным актом, осуществляемым по желанию и усмотрению отдельных людей или их групп. Это становится возможным только по мере создания определенных объективных предпосылок, среди которых важное место занимают социально, политические, экономические и теоретические.

Освещение социально-политических факторов позволяет, прежде всего, выявить и раскрыть возникновение и развитие социальных, и что особенно важно применительно к УИС, политических, государственных потребностей, «социального заказа» на становление данной теории. Основной причиной ее зарождения является острая потребность практики.

Рассматривая формирование «социального заказа», практической потребности в теоретических исследованиях по проблемам управления инновациями в УИС, возможности создания самостоятельной отрасли знания, необходимо учитывать, что этот сложный процесс может протекать на стихийной основе или осознанно.

Его формирование может осуществляться по-разному. Очень важно также осознание данной потребности не только и не столько учеными, что, конечно, тоже немаловажно, сколько практическими работниками, прежде всего руководителями учреждений, исполняющих наказания.

К сожалению, этот процесс протекает чаще всего на стихийной, в лучшем случае на авторегуляционной основе и является в связи с этим достаточно противоречивым. С одной стороны, существует целый ряд объективных факторов, свидетельствующих о необходимости и целесообразности резкого расширения инновационных исследований. Среди них нужно выделить постоянно ускоряющееся, усложнение весьма специфичной уголовно-исполнительной практики, ее немаловажное значение в создании необходимых предпосылок для нормального существования российского общества и государства, наличие многих не до конца решенных проблем, оставшихся от предыдущих этапов развития.

С другой стороны, непредвзятый анализ показывает, что актуальность данной проблемы недооценивается. Об этом свидетельствует и проведенное автором анкетирование практических работников уголовно-исполнительной системы. Из 870 опрошенных лишь два процента непосредственно связывают возможность улучшения функционирования уго-

ловно-исполнительных учреждений с повышением эффективности научного обеспечения и ликвидацией имеющихся здесь издержек.

В немалой степени это связано и с проявлением отрицательных последствий длительное время существовавшей в стране административно-командной системы управления. Последняя, как показывает опыт и установлено многими исследованиями, оказывается далеко не всегда заинтересованной в хорошем научном обеспечении, собственной, инновационной и управленческой деятельности. Дело в том, что питательной средой для развития административно-командной системы в ее худшем варианте, и не только в нашей стране, является, как известно, чрезмерная централизация и нередко связанная с этим бюрократизация государственного управления. В УИС основной объем инновационной деятельности осуществляется в пределах государственного управления. Поэтому здесь всегда имеются определенные, своего рода объективные основания для существования так называемого административно-командного стиля работы, бюрократизации государственного аппарата. Для устранения этих отрицательных процессов, которые не исключены и в УИС, необходимо проводить ряд известных мер: децентрализацию, борьбу с бюрократизмом и т.д., что требует соответствующего научного обеспечения.

Недостаточно высокий уровень организации теоретических исследований, в свою очередь, не позволяет выявить и тем более познать сущность, содержание, объективные факторы, определяющие формирование рассматриваемой потребности, общественного интереса, показать значительные потенциальные возможности управленческой деятельности. В этом же направлении действуют и издержки в организации профессиональной подготовки кадров, которые ограничивают, причем непосредственно и прямо, как выявление и познание рассматриваемой потребности, так и пути ее реализации. Указанные причины в их совокупности создают ситуацию, когда практические работники фактически не заинтересованы в теоретических исследованиях в области инновационной деятельности, так как такие исследования непременно влекут за собой интенсификацию работы.

Поскольку исполнение уголовных наказаний имеет ярко выраженный политический аспект (в данном случае основной интерес здесь представляет роль государства), можно говорить и о достаточно высокой степени заинтересованности и реальной возможности в решении указанных задач по улучшению функционирования УИС со стороны государства, политических партий и объединений. В конечном итоге эффективность решения рассматриваемых вопросов, наличие или отсутствие заинтересованности в их разрешении свидетельствуют о реальном отношении в первую очередь политически властвующих, в том числе государственных, структур к общечеловеческим ценностям, идеалам демократии и гуманизма, определяют сущность и реальную направленность государственного управления инновациями в уголовно-исполнительной практике.

Необходимость выделения и рассмотрения экономических предпосылок развития теории управления инновациями в УИС связана с тем, что становление данной, как и любой другой, отрасли знания, расширение научных исследований требуют определенных затрат, в том числе экономических. Конечно, современная обстановка, трудности в сфере экономики в известной степени ограничивают экономическую базу совершенствования, включая научное обоснование, управления инновациями в УИС. Вместе с тем нельзя не видеть, что успешное решение этой проблемы создает благоприятные условия для роста экономического потенциала страны как за счет увеличения производства материальных благ, удешевления выпускаемой в уголовно-исполнительных учреждениях продукции, так и путем приобщения к труду определенной части населения. Не следует забывать и о социальных, политических и экономических выгодах, связанных, в частности, со снижением уровня преступности.

При анализе экономических предпосылок организации теоретического обеспечения управления инновациями в рассматриваемой социальной системе необходимо иметь в виду, что уже сейчас для этого имеется определенная база (учебные заведения, НИИ ФСИН, подготовленные сотрудники), позволяющая в той или иной степени решать исследуемые задачи. Проблема заключается в организации оптимального использования уже имеющегося потенциала, в научно обоснованном определении его количественных и качественных параметров, необходимых для успешного обеспечения эффективной организации функционирования учреждений, исполняющих уголовные наказания.

Наличие определенной теоретической базы государственного управления инновациями в УИС является следующим обязательным условием его нормальной реализации, формирования анализируемой отрасли знания (теории управления в УИС). Особенно важное значение это имеет в начальный период, так как по мере становления любая отрасль знания, как известно, развивается в основном на собственной теоретической основе.

Формирование теории управления инновациями в УИС фактически началось в рамках правовой науки. Как отмечает Г. А. Туманов¹, наука уголовного права дала жизнь научному тюрьмоведению, или пенитенциарной науке, в составе которой и начались разрабатываться проблемы управления новшествами. «Очерки тюрьмоведения» С. В. Познышева² содержали уже целый раздел «Организация управления местами заключения и подготовка служебного персонала тюрем». В советский период эта проблематика начала изучаться в пределах науки исправительно-трудового права, которая вначале не рассматривалась как чисто правовая. По мере превращения в таковую эта отрасль знания в силу своей специфики и возможностей стала отходить от изучения управленческой проблема-

¹ Управление органами, исполняющими наказания. М., 1983. С. 15.

² Познышев С. В. Очерки тюрьмоведения. М., 1915. С. 15.

тики. По известным причинам разработка данных вопросов была свернута, соответствующие проблемы разрозненно разрабатывались в рамках разных, прежде всего юридических наук. В 60-е годы начался новый этап развития рассматриваемой отрасли знания, но снова в пределах правовой науки. Началом формирования современных подходов к рассматриваемой управленческой теории, пожалуй, можно считать 70-е годы, если не учитывать отдельных ранее изданных работ¹.

В дальнейшем, в работах многих авторов, включая Е. Демина, С. И. Кузьмина, А. С. Михлина, А. Г. Перегудова, С. М. Петрова, П. Г. Пономарева, В. И. Селиверстова, В. И. Старкова, А. А. Ушакова, И. В. Шмарова² и других преобладающим становится мнение о возможности и целесообразности формирования отрасли знания, которая изучала бы управленческую деятельность в области функционирования учреждений, исполняющих наказания. Не выяснены в достаточной степени ее объект, метод, закономерности, принципы, формы, технологии, не определено место в системе научного знания.

Остаются в силе ранее прямо или косвенно высказанные предложения о возможности изучения управления новшествами в УИС в пределах науки управления (В. П. Артамонов, Н. А. Стручков), в рамках нескольких наук, что обеспечивает комплексный подход к изучению рассматриваемого вида деятельности (М. П. Мелентьев), на базе теории организаций (З. А. Астемиров), в пределах науки административного и уголовно-исполнительного права. Имеются и другие подходы, чаще всего представляющие различные комбинации названных. Следует еще раз обратить внимание на то, что в отечественной и зарубежной науке еще не решен окончательно вопрос о возможности изучения управленческой деятельности непосредственно в пределах философии, социологии, кибернетики и ряда других отраслей знания. Естественно, это оказывает непосредственное влияние на решение данных вопросов в УИС.

¹ Шмаров И. В., Кузнецов Ф. Т., Подымов П. Е. Эффективность деятельности исправительно-трудовых учреждений. М., 1968.

² Кузьмин С. И. Политико-правовые основы становления и развития исправительно-трудовых учреждений. — М., 1988.; Михлин А. С., Стручков Н. А., Шмаров И. В. Необходима реформа исправительно-трудового законодательства // Социалистическая законность. 1988. № 7; Перегудов А. Г. Режимные и социально-педагогические основы управления процессом исправления осужденных в исправительных колониях: Монография. Уфа, 1998; Петров С. М. Государственное управление уголовно-исполнительной системой и пути ее реформирования : монография. Домодедово; Эффективность труда руководителя / Пономарев Л. Н. и др. М. 1988; Селиверстов В. И. Проблемы правовой реформы в сфере исполнения наказаний // Государство и право. 2002. № 6; Аксенов А. А., Старков В. И., Яковлев А. И. Организация контроля в аспекте исправительно-трудовых учреждений : учеб. пособие. Рязань, 1986; Ушаков А. А. Организационно-правовые проблемы адаптации кадров к службе в системе ИТУ : дис. ... канд. юрид. наук. М., 1984.; Шмаров И. В. Основные проблемы совершенствования структуры и функций исправительно-трудовых учреждений // Актуальные проблемы научной организации исправления и перевоспитания осужденных : материалы науч.-практ. конф. Рязань, 1973.

О. Н. МАРКЕЛОВА,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
уголовного процесса и криминалистики
(Академия ФСИН России)

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ОСНОВА ПОДГОТОВКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ ДЛЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Переход Федеральной службы исполнения наказаний России к новым условиям работы, структурная перестройка деятельности УИС требует переориентации профессиональной подготовки, акцентирование обучения на внедрении инновационных форм и методов работы.

Среди причин актуализации этой проблемы, факторов, определяющих параметры решения данной задачи, можно выделить:

1) проявление кризисных явлений в организационной, управленческой теории и практике, к предмету которой относится организация инновационной подготовки кадров;

2) заметное отставание отечественной практики от зарубежной в решении задачи профессионализации кадров;

3) резкое усложнение социальной, в том числе уголовно-исполнительной деятельности;

4) трудности и противоречия в реформировании общественной и государственной жизни, разрешить которые без переориентации кадров невозможно;

5) появившиеся в результате проводимой структурной перестройки диспропорции в развитии различных областей общественной и государственной практики, отставание последней, прежде всего в материальном обеспечении, от коммерческих структур;

6) необходимость решения стоящей и ранее, но резко актуализировавшейся по указанным выше причинам чрезвычайно сложной и до настоящего времени не выполненной задачи перехода на интенсивные методы организации работы, что, в свою очередь, требует резкого повышения эффективности инновационной подготовки кадров, создания условий, способствующих максимальному раскрытию и использованию потенциальных возможностей каждого сотрудника;

7) научно-технический прогресс, создавая новые более благоприятные условия для дальнейшего развития общества, одновременно вносит качественно новые элементы в работу, в том числе уголовно-исполнительных учреждений и органов, что требует обязательного учета при организации инновационной подготовки сотрудников этих учреждений;

8) складывающееся десятилетиями и отчетливо заметное в последний период противоречие между инновационной подготовкой работников УИС и содержанием их профессиональной деятельности. Последнее, уже давно подчеркивают многие ученые и практики, особенно специально исследовавший этот вопрос А. И. Зубков¹. Эти же вопросы применительно к кадрам органов внутренних дел разрабатывали В. З. Веселый, В. Н. Казанцев, А. Н. Роша, Л. М. Колодкин, А. В. Кудрявцева, С. М. Петрова, Ю. П. Тесленко, Г. А. Туманов, А. А. Ушаков и др.

Это противоречие к настоящему времени достигло такой степени, что стало определяющим фактором современного состояния организации инновационной подготовки кадров и одной из основных причин наличия существенных недостатков в работе, серьезным тормозом в уголовно-исполнительной деятельности, исправлении осужденных. Этим фактором определяется современное состояние профессиональной подготовки кадров в УИС.

Инновационная подготовка кадров в УИС предполагает, что она, в конечном счете, должна обеспечить обучаемых достаточным объемом знаний и практических навыков для самостоятельного поиска и внедрения передовых методов работы, выполнения должностных обязанностей на качественно новом уровне.

В зарубежных странах, оптимальные варианты решения рассматриваемых вопросов сначала отрабатывались чисто эмпирическим путем, в основном на стихийной основе. В последующем эти вопросы стали решаться на базе мощного научного обеспечения. О сказанном свидетельствует, в частности, множество различного рода программ, непосредственно приспособленных к интересам конкретной профессиональной деятельности, способных обеспечить как коллективное, так и индивидуальное дневное, вечернее, заочное инновационное обучение, а также большое число государственных и частных учебных учреждений, тесно связанных с практической деятельностью обучаемых. Последнее обеспечивается за счет активного привлечения на платной основе и обучаемых, и обучающихся к анализу и разработке рекомендаций для внедрения инноваций в государственных и коммерческих органах, компаниях и т. д. Обязательным требованием к обучающим является непосредственное участие в практической и научной деятельности в области внедрения инноваций.

В условиях централизованного государственного управления направленность организации инновационной подготовки определяется центральными органами. В перспективе решение этих вопросов будут определять две тенденции. Во-первых, отход от жестко централизованного управления рассматриваемым процессом, во-вторых, сохранение во ФСИН государственного управления в качестве основного организационного ме-

¹ Зубков А. И. Концепция перестройки исправительно-трудовой деятельности на современном этапе. С. 19–23.

ханизма с присущими ему достоинствами и недостатками. Взаимодействием этих тенденций на фоне других сопутствующих факторов и будет определяться организация инновационной подготовки кадров.

Следует обратить внимание на то, что современные условия развития России, МВД, УИС делают нецелесообразным, более того, невозможным повторение в полном объеме пути, пройденного зарубежными странами. Не имея возможности рассмотреть множество возникающих вопросов, которые, конечно, необходимо учитывать, отметим, что поиск оптимальных вариантов требует прежде всего надежного научного и организационного обеспечения профессиональной подготовки.

Известно, что эффективность функционирования уголовно-исполнительных учреждений зависит в значительной мере от сотрудников, непосредственно работающих с осужденными. Отсюда основное внимание при организации деятельности указанных учреждений работе с кадрами, организации их инновационной подготовки должно уделяться именно этой категории работников, тем более, что в данной сфере накопилось много нерешенных проблем. Однако этой категории сотрудников уделяется явно недостаточно внимания. В качестве примера можно привести практику их отбора и профессиональной подготовки. Если для назначения, скажем, руководителей и работников производственной службы существуют достаточно строгие критерии и ограничения, то на другие должности нередко назначаются случайные люди, в том числе показавшие свою профессиональную непригодность в других службах. Фактически отсутствуют и достаточно конкретные по содержанию квалификационные характеристики, строгие параметры профессионального обучения.

Специально исследовавший эту проблему А.И.Зубков справедливо считает, что основным недостатком существующей системы подготовки кадров для УИС является отсутствие научно обоснованной модели специалиста. Здесь нужен специалист, синтезирующий знания, навыки и умения в сферах педагогики и психологии, права и управления, экономики и медицины. Ни одна из существующих квалификаций такой подготовки в полном объеме не дает. Специализация в рамках юридической подготовки имеет ряд отрицательных моментов, среди которых он выделяет следующие: слушатели не получают нормального юридического образования; возникает много, до 40, мелких предметов; в этих условиях нельзя дать глубоких и прочных знаний¹.

На основе проведенного исследования А.И.Зубков предлагает для УИС «предусмотреть специальности типа, например, «организация исполнения уголовных наказаний»², а для желающих давать дополнительную специальность юриста. В заключение он отмечает, что «нужно не только пере-

¹ Зубков А. И. Указ. соч. С. 19.

² Там же. С. 20.

смотреть систему подготовки кадров для ИТУ, но и тарификацию должностей для лиц с первоначальной подготовкой, со средней специальной и высшей»¹.

В интересах дальнейшего раскрытия проблемы выделим мнения специалистов по рассматриваемым вопросам, изложенных на различных конференциях и форумах, где обсуждались такие актуальные вопросы, как совершенствование деятельности органов, исполняющих наказания; профессионально-психологическая готовность и особенности адаптации выпускников учебных заведений пенитенциарного профиля к работе в исправительных учреждениях; программно-методическое обеспечение учебных заведений ФСИН России с учетом современных требований.

Уголовно-исполнительная система страны переживает серьезный кризис. Назрела необходимость коренного перелома в учебно-воспитательном процессе вузов ФСИН России. Следует психологизировать юридические науки, создать единую товарно-сырьевую биржу для УИС, получаемую прибыль от производства оставлять в исправительном учреждении (Ю. Л. Алферов, С. Н. Пономарев).

В системе подготовки кадров для УИС усилить психолого-педагогическую направленность, углубить связь слушателей (начиная с первого года обучения) и преподавателей с исправительными учреждениями (Г. З. Цыбульская, Н. Г. Хориков).

Конкретно определить назначение уголовно-исполнительной системы и цели уголовного наказания; подготовка кадров должна идти от социального заказа и характера профессиональных задач (М. П. Стурова).

По мнению Н. А. Тюгаевой, получаемые слушателями в процессе обучения знания на практике часто остаются невостребованными из-за консервативности УИС. Добавим, что и в связи с расхождением профессиональной подготовки и профессиональной деятельности сотрудников.

На формировании профессиональных качеств психолога отрицательно сказывается чрезмерная компьютеризация учебного процесса. Наибольшую пользу приносит тренинг общения (В. Г. Деев)².

В развернувшейся работе по реформированию профессиональной подготовки кадров УИС преобладающим остается стремление решить эту задачу в основном в рамках существовавших и в основе своей продолжающих действовать концепций. Например, сторонники сохранения юридического образования, отмечая его существенные издержки, в качестве довода приводят престижность профессии юриста. Однако это не может обеспечить реальную подготовку кадров для изучения и внедрения инноваций. Дело в том, что, как указывают многие ученые, в рамках юридической науки невозможно адекватно описать современ-

¹ Зубков А. И. Указ. соч. С. 22.

² Человек: преступление и наказание. 1993. № 1. С. 63-64.

ную сложнейшую, многопрофильную профессиональную деятельность сотрудников УИС.

Другой традиционный довод в пользу юридического образования сводится к тому, что оно обеспечивает соблюдение законности в деятельности сотрудников. Однако, как показывает весь предыдущий отечественный опыт, это далеко не всегда соответствует действительности. Хотя, разумеется, сотрудникам УИС необходима серьезная юридическая подготовка в пределах надежного обеспечения выполнения ими своих функциональных обязанностей. В идеале, конечно, желательна всесторонняя, т.е. не только юридическая, но и социологическая, психологическая, экономическая и другая подготовка. Проблема заключается в реально существующих экономических, организационных, временных и других ограничениях. Их игнорирование, увлечение односторонней подготовкой, в данном случае юридической, к тому же не совпадающей с инновационной деятельностью, и приводит к ее неэффективности.

О сказанном убедительно свидетельствует и зарубежная организация профессиональной подготовки, например, полицейских, где обеспечению законности уделяется достаточно серьезное внимание. Однако достигается это не столько за счет юридического образования, сколько непосредственной подготовкой к выполнению профессиональной деятельности. Объясняется это тем, что задача обеспечения законности является не столько юридической, хотя она имеет важное значение, сколько организационной, в том числе и управленческой проблемой.

Д. А. ПАНАРИН,
кандидат юридических наук, доцент,
заместитель начальника
по работе с личным составом
(Академия ФСИН России)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

В современных условиях развития институтов государственного управления одной из злободневных проблем, остро выдвинутых на первый план посредством предпринимаемых усилий поиска эффективных инструментов совершенствования проводимого курса политики, экономики и социальной сферы правоотношений, является комплексный вопрос антикоррупционной безопасности этих ключевых областей. На уровне указов Президента РФ соответствующей тематики провозглашено, что в России на данный момент создана законодательная база противодействия коррупции, приняты соответствующие организационные меры по ее предупреждению и активизирована деятельность правоохранительных органов по борьбе с ней (Указ Президента РФ от 13 апреля 2010 г. № 460 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2010 – 2011 годы»). Однако, несмотря на предпринимаемые государством и обществом меры, коррупция по-прежнему серьезно затрудняет нормальное функционирование всех общественных механизмов, препятствует проведению социальных преобразований и модернизации национальной экономики, вызывает в российском обществе серьезную тревогу и недоверие к государственным институтам, создает негативный имидж России на международной арене и правомерно рассматривается как одна из угроз безопасности Российской Федерации.

Существует расхожее мнение, что коррупция – это то, что на русском языке называется взяточничеством. Однако нам представляется, что это не совсем так. Иначе можно было бы легко использовать термин «взяточничество» как синоним коррупции. Обратимся к одному из научных определений: взяточничество – вознаграждение (или предложение вознаграждения), выражающееся в передаче денег, ценных вещей или услуг государственным служащим или другим лицам, таким, как сотрудники конкурирующих фирм с целью достижения выгодной договоренности, получения частной информации или другой помощи, которую взяткодатель не может получить законным путем [4, 12].

В настоящее время в мировой практике единого определения коррупции не выработано. В отечественной науке за последние годы было

предложено множество ее определений, даже с учетом, в ряде случаев, совершенно диаметральных подходов. Необходимо также отметить, что помимо традиционных источников «карательного» права (Уголовного кодекса РФ и Кодекса РФ об административных правонарушениях), предусматривающих конкретные санкции за соответствующие составы правонарушений, имеющие признаки коррупционности, еще ряд законов и нормативных актов прямо или косвенно закрепляют меры антикоррупционной направленности. Прежде всего, это Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ, который закрепляет основные права и обязанности гражданского служащего, устанавливает ограничения и запреты, связанные с прохождением государственной гражданской службы, требования к служебному поведению государственных служащих и ряд других основополагающих моментов, связанных с поступлением на службу, прохождением и прекращением государственной гражданской службы. К слову сказать, согласно статье 9.1. «Ограничения, запреты и обязанности, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел» Положения о службе в ОВД на сотрудника Федеральной службы исполнения наказаний распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные статьями 17, 18 и 20 данного Федерального закона, за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих исполнению сотрудником обязанностей по осуществлению оперативно-розыскной деятельности.

В конечном итоге к понятию коррупции приложил руку отечественный законодатель и сформулировал ее легальное определение в ст.1 ФЗ от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ «О противодействии коррупции». Согласно данному определению коррупция это:

«а) злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами;

б) совершение деяний, указанных в подпункте «а» настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица».

Казалось бы, в этой ситуации усилия законодателя и исследователей должны быть направлены на создание эффективного механизма реализации предписаний законодательства чиновниками всех уровней (механизма реализации права). Однако текст закона не только воспроизводит ошибки прежних нормативных правовых актов, но и включает в себя новые. В частности, под коррупцией законодатель понимает уголовно нака-

зуемые деяния, предусмотренные ст. 285 УК РФ «Злоупотребление должностными полномочиями», ст. 291 УК РФ «Дача взятки», ст. 290 УК РФ «Получение взятки», ст. 286 УК РФ «Превышение должностных полномочий» (с большой долей натяжки), ст. 204 УК РФ «Коммерческий подкуп». Путем расширительного толкования слов «либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами» в той или иной мере к коррупции можно отнести уголовно наказуемые деяния, предусмотренные ст. 158 УК РФ «Кража», ст. 285.1 УК РФ «Нецелевое расходование бюджетных средств», ст. 285.2 «Нецелевое расходование средств государственных внебюджетных фондов», ст. 289 УК РФ «Незаконное участие в предпринимательской деятельности», ст. 292 УК РФ «Служебный подлог», ч. 3 ст. 159 УК РФ – квалифицированное «Мошенничество». Причем в целях обеспечения единообразного применения законодательства, предусматривающего ответственность за взяточничество и коммерческий подкуп в российском правовом поле, нельзя не учитывать некоторые ключевые разъяснения Верховного суда РФ в данной области (имеются в виду Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 октября 2009 года № 19 «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий», от 27 декабря 2007 года «О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате» и от 9 июля 2013 г. № 24 «О судебной практике по делам о взяточничестве и об иных коррупционных преступлениях»).

То есть фактически ничего нового данное определение в борьбу с коррупцией не внесло. Все деяния, перечисленные в определении, уже были запрещены под страхом уголовной ответственности. Существующие запреты до принятия Федерального закона № 273-ФЗ не мешали коррупции успешно «процветать», не могут они помешать ей «развиваться» и впредь. Тем более что законодатель совершенно не учитывает целого ряда факторов: 1) выгода может носить и нематериальный характер; 2) материальный характер выгоды может не быть ярко выражен; 3) получение выгоды может иметь существенный разрыв во времени (вплоть до нескольких лет) с моментом совершения действий, направленных на ее получение; 4) выгода может предоставляться на вполне законных основаниях.

Что касается первого момента – цели коррупции не всегда материальны. Лицо может использовать свое служебное положение с целью установления, поддержания или расширения дружеских либо родственных связей, создания разного рода преимуществ нематериального характера без цели

получения материальной выгоды для знакомых, друзей и родственников (например, обеспечение «доступа к телу чиновника» при приеме по личным вопросам вне очереди).

Цели материального характера очень часто бывают лишь сопутствующими коррупции, где на первый план могут выдвигаться иные цели, например, при оказании помощи в трудоустройстве знакомым, друзьям и родственникам, при продвижении по служебной лестнице лично преданных сотрудников и т. д. Как отмечается: «...Подчиненные, зачастую, проявляя личную преданность руководителям надеются, что последние обеспечат им неприкосновенность и протекцию в определенных ситуациях» [3, 32].

Третий момент связан с процветающей в России «коррупцией по умолчанию», или «услугой за услугу», когда ответная услуга лишь подразумевается и может быть оказана спустя несколько лет после оказания первой. Лицо, получившее услугу, считает себя обязанным оказать ответную (эквивалентную) при соответствующем обращении.

За более чем двадцатилетнюю историю «новой России» отечественные чиновники освоили вполне легальные способы извлечения материальной выгоды. Так, согласно законодательству, они вправе заниматься преподавательской деятельностью, чем и занимаются на разного рода платных курсах, семинарах, курсах повышения квалификации, куда настоятельно рекомендуют направлять своих сотрудников подведомственным организациям и курируемым предпринимателям. Применяется и маскировка взяток через оплату «творческой работы» чиновников. Материальная выгода может выражаться в передаче материальных ценностей и имущественных прав через третьих лиц на вполне легальной основе, в виде пожертвований в общественные фонды, из которых должностное лицо получает вполне легальную заработную плату и премиальные в виде гонорара за издание книг, статей, интервью, чтение лекций, проведение семинаров и т. п.; в виде передачи имущества или имущественных прав по гражданско-правовым договорам коммерческим организациям, в которых работают родственники или друзья должностного лица, либо само должностное лицо и т. п. В последнее время почти при каждом государственном учреждении «аккредитована» коммерческая организация, оказывающая консультационные услуги или услуги по подготовке документов, обойти которую фактически невозможно, поскольку соответствующие должностные лица либо не принимают документы, подготовленные вне указанных фирм, находя в них кучу недостатков, либо искусственно создают очереди при подаче (выдаче) документов, миновать которые можно, используя в качестве посредника «аккредитованную» компанию, в которую заинтересованные представители чиновничьего аппарата ненавязчиво предлагают обратиться.

Расширились коррупционные проявления через оказание «спонсорской» помощи, когда для решения того или иного вопроса заинтересованное лицо должно внести некую заранее оговоренную сумму на счет той

или иной организации в виде «спонсорской» помощи, зачастую не от собственного имени, для того чтобы рассчитывать в последующем на то, что интересующий вопрос сдвинется с мертвой точки.

Коррупция осуществляется и через начисление премий, присвоение наград и почетных званий, участие во всевозможных комиссиях (как на платной, так и на бесплатной основе) и т. п. Необязательно извлечение материальной выгоды, поскольку нематериальная выгода бывает порою более значимой, чем материальная, – это возможность решения вопросов именно на бесплатной основе (ценность которых порой значительно превышает платное оказание услуг за взятку). Все перечисленное определением, сформулированным в ст. 1 ФЗ № 273, к сожалению, не охватывается.

Таким образом, на современном этапе государство демонстрирует самое серьезное отношение к состоянию антикоррупционной безопасности охраняемых интересов и объектов, в особенности посредством конструктивной системы комплексного многоуровневого нормативно-правового регулирования данного вопроса. Вместе с тем, коррупция, как любое ассоциальное явление, имеет внутреннюю тенденцию к трансформации и способность к мимикрированию к складывающимся условиям. Поэтому нормотворческий процесс, не должен быть подвержен стагнации, а быть посвящен поиску новых рациональных упредительных инструментов воздействия на негативные проявления коррупции во всех областях государственного механизма.

В этой связи полагаем, что имеет право на существование нормативное закрепление понятия «антикоррупционная безопасность», которую следует понимать как состояние защищенности жизненно важных интересов общества и государства, а также прав и свобод человека и гражданина от негативного воздействия коррупционных факторов посредством уголовно-правовых мер (закрепленных в санкциях соответствующих составов) и не уголовно-правовых средств именуемых в дальнейшем антикоррупционными стандартами поведения государственных и муниципальных служащих, к которым можно отнести:

1) запрет отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами;

2) обязанность представления сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и расходах отдельных государственных и муниципальных служащих и должностных лиц;

3) обязанность государственных и муниципальных служащих уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

4) обязанность государственных и муниципальных служащих декларировать вознаграждения и подарки, полученные в связи с выполнением ими своих служебных обязанностей;

5) обязанность урегулирования конфликта интересов на государственной и муниципальной службе;

6) обязанности служащих Центрального банка Российской Федерации, работников, замещающих должности в государственных корпорациях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

7) обязанность передачи ценных бумаг, акций (долей участия, паев в уставных (складочных) капиталах организаций) в доверительное управление в целях предотвращения конфликта интересов;

8) ограничения, налагаемые на гражданина, замещавшего должность государственной или муниципальной службы, при заключении им трудового или гражданско-правового договора;

9) ограничения и обязанности, налагаемые на лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности;

10) ограничения и обязанности, налагаемые на работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами;

11) ограничения, запреты и обязанности, налагаемые на работников, замещающих должности в государственных корпорациях, иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов, работников, замещающих отдельные должности на основании трудового договора в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Литература

1. Богданов, И. Я., Калинин, А. П. Коррупция в России: социально-экономические и правовые аспекты. – М., 2001.

2. Мелешко, Н. П., Тарло, Е. Г. Уголовно-правовые системы России и зарубежных стран (криминологические проблемы сравнительного правоведения, теории, законодательная и правоприменительная практика). – М., 2009.

3. Мельников, В. П., Нечипоренко, В. С. Государственная служба в России: отечественный опыт организации и современность. – М., 2010. – Ч. 1.

4. Рочева, Е. А. Криминологическая характеристика злоупотребление властью или служебными полномочиями как одного из криминальных проявлений коррупции // «Черные дыры» в российском законодательстве. – 2007. – № 1. – С. 12.

5. Упоров, А. Г. Дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительное право. – 2014. – № 2. – С. 15.

О. М. ПИСАРЕВ,
кандидат психологических наук,
начальник кафедры
организации социальной,
психологической и воспитательной работы
(Томский институт повышения
квалификации работников ФСИН России)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ УИС

В настоящее время, когда профессиональная деятельность сотрудников психологической службы УИС требует переработки огромного количества информации, умения осуществлять свои функциональные обязанности в специфических условиях пенитенциарной среды, шаблонные приемы и методы деятельности не всегда могут помочь. В этой связи не вызывает сомнения то положение, что поиск новых, наиболее эффективных путей обучения в образовательных учреждениях ФСИН России становится более актуальным, так как психолог должен не только получить базовые профессиональные знания, но и в дальнейшем грамотно использовать их в своей служебной деятельности. Новые обстоятельства в свою очередь диктуют актуальные требования к обучению пенитенциарных психологов.

Интенсивное развитие во второй половине 1990-х годов психологической службы в уголовно-исполнительной системе способствовало распространению психологических знаний и актуализировало проблему внедрения в работу с личным составом психологических методов, обеспечивающих профилактику профессиональной деформации и создающих условия для раскрытия потенциалов личности и коллективов сотрудников УИС¹. Одна из основных тенденций в подготовке психологов связана с растущей ценностью личности самого специалиста. Поэтому его обучение построено через систему практик, в которой большое внимание уделяется личностному и профессиональному развитию.

На современном этапе развития уголовно-исполнительной системы деятельность психологической службы находится в ведении управления воспитательной, социальной и психологической работы и охватывает противоположные, но все же, связанные между собой направления, поскольку эффективность функционирования учреждений и органов УИС, эффективность исправительной работы тесно связана с психологическим благополучием персонала, нравственны-

¹ Дебольский М. Г. Организация и функционирование психологической службы в уголовно-исполнительной системе : лекция. Вологда, 2005. 40 с.

ми и деловыми качествами сотрудников, их стрессоустойчивостью, эмоциональным самоконтролем¹.

Сегодня целевое назначение повышения квалификации психологов, работающих в пенитенциарной системе, состоит не только в пополнении и обновлении ими с учетом требований должностных квалификационных характеристик своих знаний, умений и навыков, но и в изучении и активном применении новых психологических форм и методов воздействия на личность и группу. В этой связи приобретение соответствующего уровня знаний и умений по учебным дисциплинам осуществляется в соответствии с нормативно установленными учебно-тематическими планами указанной категории слушателей, посредством активных форм обучения, среди которых важное место занимают междисциплинарные интерактивные семинары, практические занятия (в том числе выездные в пенитенциарные учреждения), а также индивидуальная работа под руководством преподавателя, подготовка и защита докладов на круглых столах.

Необходимо особо отметить, что профессия пенитенциарного психолога предъявляет специалисту определенные требования, а именно – каким он должен быть? Специфика любой профессиональной деятельности такова, что она накладывает свой отпечаток на человека, как субъекта этой деятельности. Анализ многочисленных исследований (Н. А. Аминов, М. В. Молоканов, 1992; Ширапов Д. Д., 2004; Сидоренко Е. В., Хрящева Н. Ю., 2006; Пежемская Ю. С., 2006; Шмелева И. А., 2010; Фукуяма Ф., 2008) подтверждает, что психологу для успешной профессиональной деятельности необходим целый ряд важных индивидуально-психологических качеств². Можно выделить большой круг проблем, лежащих в плоскости взаимодействия личности и профессии. Если личностные качества совпадают с профессиональными требованиями – в этом случае мы говорим о профессиональной пригодности специалиста. Если не совпадают – наблюдается так называемая «компенсаторная профессиональная деятельность», которая приводит к профессиональной деформации. Возникает раздвоение, которое имеет тенденцию к накоплению (человек не одинаков на работе и дома, во взаимоотношениях с тем или иным человеком и т.д.). В этой связи показателен следующий пример: в процессе обучения сотрудникам психологических лабораторий было предложено заполнить таблицу, где в первой колонке нужно было указать качества, противопоказанные деятельности психолога; а во второй – качества, способствующие эффективному выполнению служебных задач. В процессе групповой работы слушатели записали следующие качества:

¹ Ушков Ф. И., Диденко А. В. Проблемы и перспективные направления в деятельности психологической службы УИС России // Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право : матер. Всеросс. научн.-практ. конф. (Томск 15–16 апр. 2015 г./ под общ. ред. А. А. Вотинова. Томск, 2015. Вып. 3. С. 13.

² Бозаджиев В. Л. Психолог: профессия и личность. Челябинск, 2011. С 144–149.

Личностные качества, противопоказанные деятельности психолога УИС	Необходимые личностные качества в профессиональной деятельности психолога УИС
<ol style="list-style-type: none"> 1. Агрессивность, 2. Безответственность, 3. Неуравновешенность (эмоциональная неустойчивость), 4. Отсутствие эмпатии, 5. Ригидность, 6. Высокий уровень притязаний, 7. Черствость, 8. Корысть, 9. Ведомость, 10. Инфантильность, 11. Высокомерие, 12. Наличие вредных привычек, 13. Безнравственность, 14. Непорядочность, 15. Неадекватная самооценка, 16. Пессимизм 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Эмпатия 2. Толерантность 3. Ответственность 4. Коммуникабельность 5. Морально-нравственные качества (тактичность, этичность, образцовость) 6. Справедливость 7. Уравновешенность 8. Любознательность (потребность в самообразовании, стремление к развитию) 9. Стрессоустойчивость 10. Самокритичность 11. Безоценочность 12. Лояльность 13. Уверенность в себе 14. Компетентность 15. Искренность 16. Наблюдательность 17. Гибкость 18. Гуманность 19. Креативность 20. Оптимизм

Большая часть психологов отметила, что в первой колонкой работать оказалось сложнее, чем со второй. Однако проговаривание и запись «отрицательных» качеств в процессе групповой работы позволили психологам выйти на понимание такой опасности как постепенное привыкание к негативным тенденциям, способствующим развитию профессиональной деформации, которые впоследствии становятся неотъемлемой частью самой личности.

Проживание этой ситуации позволяет специалисту-психологу оценить свой собственный уровень профессионализма в процессе обучения. Несмотря на то, что понятие «уровень профессионализма» достаточно условное, тем не менее, при всем многообразии классификаций, в рамках рассматриваемого нами вопроса можно выделить следующие три уровня:

1. Исполнительский (низкий) уровень, которому соответствует модус обладания (человек в данном случае представляет закрытую психологическую систему и выполняет то, что требует от него руководство);

2. Уровень планирования, которому соответствует модус социальных и материальных достижений (должность, материальная (денежная) стабильность и т. д.);

3. Проективный уровень, которому соответствует модус служения своей профессии (у человека как открытой психологической системы ярко

проявляются креативность, проектирование через творчество, стремление к новому, альтруизм и т. д.).

На сегодняшний день в образовательных учреждениях ФСИН накоплен значительный опыт обучения (профессиональной переподготовки, повышения квалификации) пенитенциарных психологов. Существуют содержательные научно обоснованные модели психологического обеспечения пенитенциарной деятельности, которые нашли свое отражение в Концепции развития психологической службы УИС, многочисленных исследовательских проектах и публикациях по широкому спектру проблем, связанных с психологией исполнения уголовных наказаний. Можно сделать вывод о том, что «психологическая служба УИС – открытая система, она взаимодействует с учеными других ведомств и постепенно интегрирует в психологическое сообщество России»¹.

Таким образом, рассмотренные аспекты обучения сотрудников психологической службы УИС позволяют сформировать у слушателей готовность к более эффективному выполнению функциональных обязанностей на занимаемых должностях, что соответствует как требованиям современного законодательства, так и реалиям сегодняшнего дня.

¹ Дебольский М. Г. Психологической службе уголовно-исполнительной системы 20 лет: организация и развитие // Прикладная юридическая психология. 2014. № 2. С. 49–50.

С. Б. ПОНОМАРЕВ,

доктор медицинских наук, профессор,
заслуженный врач Российской Федерации,
начальник филиала (г. Ижевск);

А. А. БУРТ,

кандидат медицинских наук,
старший научный сотрудник филиала (г. Ижевск)
(НИИ ФСИН России)

О ВОЗМОЖНОСТЯХ МЕДИКО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

В настоящее время от сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) как от специалистов требуются такие профессионально-психологические качества, как: способность решать служебные задачи в условиях риска, опасности для жизни, готовность к ситуации силового единоробства (применение оружия), повышенная ответственность. Вопросы, поднятые на коллегии ФСИН России, состоявшейся 29 ноября 2012 г., вскрыли массу проблем, касающихся медико-социального обеспечения сотрудников. В первую очередь, это первичная и вторичная профилактика наиболее распространенных психосоматических заболеваний личного состава УИС. В связи с этим Управлением организации медико-санитарного обеспечения ФСИН России предусмотрено проработать вопрос об организации проведения в рамках ежегодных профилактических осмотров психологических исследований сотрудников учреждений и органов УИС с целью выявления лиц, нуждающихся в медико-психологической реабилитации (на основании комплекса психометрических и клинических данных), а также организации и проведения медико-психологической реабилитации в порядке, предусмотренной Федеральным законом «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти».

В ряде территориальных органов ФСИН России, в частности Удмуртской Республике и Калининградской области, имеется передовой опыт по медико-психологической реабилитации сотрудников. Предусмотрено проведение ряда организационных мероприятий по выявлению с помощью психометрического тестирования и электрофизиологического обследования лиц, подлежащих медико-психологической реабилитации, из числа сотрудников территориального органа ФСИН России, и оказание психологической помощи, направленной на восстановление, коррекцию или компенсацию нарушенного состояния, личностного и социального статуса сотрудников УИС.

На первом этапе проводится скриннинговая психологическая диагностика. К участию на первом этапе привлечены специалисты межрегионального отдела психологической работы УФСИН России по Удмуртской

Республике и специалисты-психологи отделений психологического обеспечения учреждений территориального органа.

Среди наиболее применимых методик психометрии с целью скрининга использовались: опросник профессиональное (эмоциональное) выгорание MBI (Maslach Burnout Inventory); шкала депрессии Бека; опросник суицидального риска (ОСР) для оценки вероятности совершения человеком попытки самоубийства (по показаниям); опросник доминирующих психических состояний (по показаниям); методика инвентаризации симптомов стресса (по показаниям); дифференцированная оценка работоспособности (по показаниям).

На втором этапе лицам группы внимания нами проводилось электрофизиологическое исследование – анализ вариабельности ритма сердца, в ходе которого выявлялись сотрудники с донозологическими и преморбидными состояниями, характеризующихся напряжением механизмов адаптации функциональных резервов или сниженными функциональными возможностями, с неудовлетворительной адаптацией к условиям окружающей среды. Проведение данного исследования возможно с привлечением врача функциональной диагностики Центра медико-социальной реабилитации медико-санитарной части территориального органа. Оценка возможности и риска развития различных неинфекционных заболеваний проводится с применением оригинальной методики, защищенной патентами Российской Федерации [1, 2]. В зависимости от выявленного типа вегетативной регуляции разработаны комплексы медико-реабилитационных мероприятий, направленных на профилактику развития психосоматических расстройств.

Данные психологического тестирования и электрофизиологического обследования группы внимания направляются врачам-специалистам и психологам Военно-врачебной комиссии, силами которых проводится профилактический осмотр с обязательным привлечением врача-психиатра. На основании комплексного заключения врачей военно-врачебной комиссии разрабатывается комплекс медицинских и психологических реабилитационных мероприятий для сотрудников, осуществляемый в учреждении, где проходит службу сотрудник, данные заносятся в разработанную «Карту здоровья».

В настоящее время проект начал реализовываться во всех учреждениях территориального органа согласно плану проведения профилактических осмотров. Итогом является заключение по группе здоровья сотрудника с учетом наиболее тяжелой имеющейся у него патологии или состояния.

Кроме рекомендаций по освобождению от отдельных видов физической нагрузки при сдаче зачетов по физической подготовке по состоянию соматического и психического здоровья, а также выносятся рекомендации по санаторно-курортному лечению, направлению на консультации врачей-специалистов или на стационарное лечение.

По заключению комиссии совместно с психологами ВВК разрабатывается индивидуальный комплекс медицинской и психологической реабилитации сотрудника. Диагностический блок психологического профилактического осмотра осуществляют эксперты-психологи ЦПД. Сотрудники группы внимания направляются в ЦПД, где проводится углубленное психофизиологическое обследование, целью которого является выявление причин дезадаптации. По его результатам психологи ЦПД готовят заключение, в котором кроме психологического статуса, для психологов подразделений определяются цели и задачи психокоррекционных мероприятий, рекомендации по психологическому сопровождению сотрудников.

По данным психологического тестирования психологами учреждений среди более чем 3000 аттестованных сотрудников УФСИН России по Удмуртской Республике отобрано 300 лиц, отнесенных к группе внимания. В результате проведенного электрофизиологического обследования среди них выбраны лица, имеющие высокий психосоматический и соматический риск. Так, среди сотрудников группы внимания, стаж службы которых в органах УИС составляет менее 5 лет, высокий риск дезадаптации отмечен в 50 % случаев, у лиц со стажем службы от 5 до 10 лет – 28 %, а у лиц со стажем службы более 10 лет – около 18 %. Если проанализировать данные дезадаптации сотрудников по различным службам, то наиболее выраженная дезадаптация наблюдалась у сотрудников воспитательной службы – более 33,3 % лиц со срывом адаптации и преморбидным состоянием (наиболее выраженная дезадаптация), более 40 % лиц с донозологическими состояниями (предболезненная стадия). Чуть менее выражена степень эмоционального «выгорания» у сотрудников службы безопасности – 25 % лиц со срывом адаптации и преморбидным состоянием, 42,9 % лиц с донозологическими состояниями. Отмечена высокая доля лиц в состоянии срыва адаптации среди начальствующего состава – 25 %. В службе охраны наибольшая доля лиц в донозологическом состоянии – 53,5 %, хотя доля лиц со срывом адаптации составила около 10 %. Среди медицинских работников лиц со срывом адаптации не наблюдалось, однако, лица с донозологическими состояниями составили более 80 %. Из всего указанного следует отметить, что наиболее уязвимыми среди сотрудников различных служб учреждения становятся сотрудники, работающие в системе «Человек-человек», то есть лица, непосредственно контактирующие с осужденными.

Из 300 человек, обследованных в ЦПД, 3 сотрудника (1 %) направлены на консультацию и лечение к врачу психиатру ФКУЗ МСЧ МВД России по УР, 2 сотрудника (<1 %) отстранены от несения службы с оружием, 3 (1 %) сотрудника переведены на другие должности, 20 % обследуемым было рекомендовано по заключению ЦПД применение методик индивидуальной форм психокоррекции. Большинству сотрудников (80 %) рекомендовано применение методик индивидуальной и групповой форм психокоррекции. По завершению комплекса психокоррекционных мероприятий сотрудники

группы внимания в 2014 г. вновь были направлены в ЦПД на психофизиологическое обследование для контроля эффективности проведенных мероприятий. По результатам проведенных психофизиологических обследований в ЦПД наблюдалась стойкая положительная динамика, отражающаяся в стабилизации механизмов адаптации, в 73 % случаев, что подтверждается результатами анализа variability ритма сердца, профилактических осмотров, показателями служебной деятельности, психодиагностикой, у 27 % сотрудников наблюдается неустойчивая, но положительная динамика, с ними будут продолжены психокоррекционные и медико-реабилитационные мероприятия.

Таким образом, анализ проведенных мероприятий доказывает на практике их высокую эффективность. С помощью комплекса диагностических и организационных мероприятий, а также профессионального подхода, грамотного взаимодействия и преемственности всех заинтересованных служб удастся выявить сотрудников с дезадаптивными формами поведения, страдающих скрытыми формами профессионального выгорания, обратить внимание на состояние их соматического здоровья и возможность формирования у них психосоматической патологии и способствовать своевременному оказанию медико-психологической помощи и профилактике нарушений служебной дисциплины. Кроме того, весьма эффективным представляется санитарно-просветительская работа по самокоррекции данных состояний и соблюдение рекомендаций в отношении режима труда, отдыха, сна, питания, водных процедур и формирования здорового образа жизни.

Литература

1. Половникова А. А. Способ выявления нарушения вегетативной регуляции и определения предрасположенности к хроническому гастродуодениту у детей школьного возраста. Патент на изобретение от 3 мая 2005 г. № 2304918.
2. Пономарев С. Б., Половникова А. А., Александров А. Б. Способ оценки адаптационного потенциала организма человека. Патент на изобретение от 11 февраля 2008 г. № 2354291.

В. А. САМАРИН,
кандидат исторических наук,
начальник кафедры организации
кадровой и воспитательной работы
(Санкт-Петербургского институт
повышения квалификации
работников ФСИН России)

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ УИС

Деятельность образовательных организаций дополнительного профессионального образования (далее – ДПО), в том числе и ФСИН России будет эффективна и направлена на решение задач связанных с повышением уровня подготовки сотрудников, если реализуемые ими образовательные программы будут отвечать потребностям как заказчика в лице ФСИН России, так и потребителя в лице сотрудников прибывающих на повышение квалификации. В Санкт-Петербургском ИПКР ФСИН России (далее - Институт) для этих целей организована работа по созданию системы менеджмента качества. Учитывая специфику данной работы в образовательных организациях ДПО в Институте определены необходимая для реализации данной деятельности политика в области качества включающая в себя следующие составные элементы.

Стратегическими целями развития Института являются:

создание качественно нового ведомственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования, способного решать масштабные задачи в сфере подготовки высококвалифицированных кадров;

формирование эффективной образовательной среды, призванной обеспечить существенное повышение качества подготовки специалистов, обладающих новым уровнем информационно-коммуникационной компетентности, отвечающих современным условиям и требованиям, способных успешно решать задачи развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации;

укрепление и развитие международного научного сотрудничества с вузами других государств, в первую очередь осуществляющих подготовку кадров для пенитенциарных систем своих стран, иных правоохранительных органов.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач:

обеспечение единства учебной, научной и воспитательной деятельности;

обеспечение максимальной вариативности образовательных программ дополнительного профессионального образования с учетом потребностей

ФСИН России, максимальное приближение содержания программ обучения к реальным условиям оперативно-служебной деятельности;

развитие взаимовыгодных партнерских отношений с ведомственными образовательными заведениями, научными организациями, территориальными органами уголовно-исполнительной системы;

внедрение и развитие современных технологий повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

совершенствование материально-технической базы;

создание условий, способствующих росту заинтересованности слушателей в повышении уровня своих знаний;

создание единой электронной информационной среды в Институте;

комплектование структурных подразделений Института квалифицированными, компетентными и профессионально подготовленными сотрудниками, способными обеспечить высокое качество выполняемых работ;

соблюдение требований законодательства Российской Федерации;

определение потребностей и выполнение требований заказчика, в лице ФСИН России, и потребителей образовательных услуг, в лице слушателей Института, для повышения их удовлетворенности;

развитие научно-образовательной и социально-бытовой инфраструктуры Института;

развитие международного сотрудничества и использование международного опыта при решении задач дополнительного профессионального образования;

усиление социальной защиты сотрудников Института;

внедрение системы менеджмента качества в Институте, оптимизация управления Институтотом, его организационно-штатной структуры.

В рамках реализации политики в области менеджмента качества в начале 2015 года в Институте была проведено исследование удовлетворенности работодателей качеством повышения квалификации сотрудников УИС в институте в 2014 г. Исходя из данных полученных из 60 регионов (по обучению – 696 чел.) которым было предложено оценить по пятибалльной шкале уровень полученных знаний умений и навыков по правовой подготовке, специальной подготовке по профессиональной деятельности, физической подготовке, огневой подготовке, а также насколько улучшились профессиональные знания сотрудников и практические умения и навыки сотрудников. В результате исследования выявлено что средний балл всем пунктам исследования составил 4,18 что является достаточно высоким результатом. При этом наиболее высоко ТО ФСИН России оценили уровень подготовки по правовой подготовке и специальной подготовке по профессиональной деятельности(4,29 и 4,36 баллов соответственно). Наименьший показатель получила оценка уровня физической и огневой подготовке(4,06 и 3,99 баллов соответственно), что отчасти обусловлено что данные занятия для большинства категорий в программах

представлено крайне незначительным количеством часов. В качестве пожеланий по ТО ФСИН России прежде всего обращают внимание на необходимость больше внимания при обучении уделять практическим знаниям и умениям, в том числе практическому освоению работы с современным программным обеспечением, в т.ч. ведомственных (ПТК АКУС, ПК АКУС УИИ, АРМ, ЭД; предлагают увеличить количество видеоматериалов, применяемых на занятиях, а также увеличить количество круглых столов с представителями ФСИН России. Таким образом поднять уровень практикоориентированности обучения.

Помимо изучения мнения ТО ФСИН России по поводу оценки качества обучения ежегодно проводятся изучение мнения слушателей об уровне повышения квалификации в Институте. В ходе опроса слушателей по окончании обучения исследуется мнение слушателей по следующим критериям:

1. Планирование и организация учебного процесса (насколько информативна информация, размещенная на сайте Института, критерии и порядок прохождения входного контроля и итоговой аттестации, насколько процесс обучения был организован ритмично, без перегрузок и срывов).

2. Качество обучения (соответствие содержания программы обучения своим должностным обязанностям, насколько Вы удовлетворены степенью объективности результатов входного контроля, насколько удовлетворены качеством проведения учебных занятий по дисциплинам, доступность профессорско-преподавательского состава и качество проведения консультирования по дисциплинам кафедр, применение активных форм и методов обучения на занятиях, организация практических занятий на макетах реальных объектов и на рабочих местах учебного полигона, организация выездных практических занятий в учреждениях и подразделениях УИС).

3. Информационное и материально-техническое обеспечение учебного процесса (насколько учебный процесс обеспечен нормативно-правовыми документами, насколько учебный процесс обеспечен учебной литературой, материалами передового опыта), доступность компьютерных ресурсов и оргтехники, Интернета и электронных правовых систем, использование в процессе обучения прикладного программного обеспечения, соответствие материально-технического оснащения учебного процесса по кафедрам.

4. Уровень повышения знаний (в том числе – связь с должностными обязанностями) (уровень повышения теоретических знаний, знания нормативно-правовой базы, навыков исполнения служебных обязанностей по должности, информированности об опыте деятельности УИС).

Оценка всех направлений деятельности осуществлялась по десятибалльной шкале.

В ходе изучения мнения слушателей 55 учебных групп прошедших повышение квалификации в течение 9 месяцев 2015 года была выявлена следующая картина. Средний балл всем пунктам исследования составил 9,02, что также является достаточно высоким показателем, в целом совпадающим с оценкой даваемой ТО ФСИН России по результатам обучения и свидетельствует об объективности критериев оценки достаточным уровнем качества образовательного процесса. Однако, несмотря на в целом высокую оценку образовательного процесса в институте слушатели, тем не менее, высказывают ряд предложений по совершенствованию процесса обучения. В частности слушатели высказывают предложения об увеличении выездных практических занятий, круглых столов, практических занятий на объектах учебного полигона, изучения прикладных компьютерных программ. В этом направлении и следует развиваться Институту с целью в удовлетворения потребностей пенитенциарной системы России в квалифицированных специалистах, обладающих высокой профессиональной грамотностью, мобильностью, современным уровнем информационно-коммуникационной компетентности, отвечающих современным условиям и требованиям, необходимым для работы в условиях развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации.

М. Ю. ТИТАНОВ,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических кадров
(Академия ФСИН России),
начальник цикла специальных дисциплин
учебного центра
(ГУФСИН России по Свердловской области)

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВХОЖДЕНИЯ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ СЛУЖЕБНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Отправной точкой интеграции основной части людей собирающихся связать свою дальнейшую жизнь с карьерой в уголовно-исполнительной системе в сотрудники уголовно-исполнительной системы является дополнительное профессиональное образование, а именно специальная первоначальная подготовка. И связано это с тем, что человек, впервые оказавшийся в местах лишения свободы, имеет представление о них только из художественных фильмов (в большинстве случаев дающих ложное представление об УИС) и редких освещений негативных событий происходящих в учреждениях ФСИН России.

Значительная часть будущих работников учреждений и органов УИС имеют базовое образование, не относящееся к уголовно-исполнительной системе и поэтому, они в недостаточной степени представляют специфику службы в уголовно-исполнительной системе. В связи с этим особое место в подготовке будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы занимает специальная первоначальная подготовка, которая во ФСИН России организована в соответствии с наставлением по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом Минюста России от 27 августа 2012 г. № 169 (далее наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС).

В условиях реформирования уголовно-исполнительной системы, образованием Федеральной службы исполнения наказаний требуются новые подходы к функционально-структурному построению аппаратов управления УИС, организации работы с персоналом, инновационным формам и методам управленческой деятельности. Иными словами, дальнейшее развитие уголовно-исполнительной системы должно происходить вместе с развитием всей политической системы страны для целей демократического и прогрессивного развития государства на основе положений конституции, гарантирующей важнейшие права и свободы человека и гражданина [1].

В соответствии с пунктами 25 и 26 наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС – лица, впервые принимае-

мые на службу в УИС, проходят специальное первоначальное обучение последовательно в два этапа:

- обучение по месту службы;
- первоначальная подготовка в подведомственных ФСИН России или территориальным органам ФСИН России образовательных учреждениях.

Обучение по месту службы осуществляется со дня назначения лица, впервые принятого на службу в УИС, стажером по должности или на должность, если прием на службу осуществлен без испытательного срока и до его направления на первоначальную подготовку. Оно проводится под руководством наставника по индивидуальному плану, разрабатываемому непосредственным начальником и представляет собой в условиях стабильной оперативной обстановки урегулированный в нормативных актах Минюста России комплекс запланированных учебно-тренировочных занятий, направленных на передачу сотрудникам и приобретение ими совокупности знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения повседневных служебных обязанностей по замещаемой должности[2].

Многолетний опыт воспитательной работы с личным составом учреждений и органов УИС свидетельствует о том, что наставничество является наиболее эффективной формой оказания помощи молодым сотрудникам в период адаптации [3].

Как правило, непосредственные начальники планируют обучение наставляемого по узкому направлению деятельности отдела или службы, что делается в соответствии с п. 28 наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС «Индивидуальный план обучения устанавливает сроки изучения нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность УИС, а также вопросов прохождения службы в замещаемой должности». Однако из нормативных актов регламентирующих деятельность УИС, как правило не в достаточно полном объеме изучаются:

- Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» или Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», в зависимости от назначения учреждения;
- а также законы, кодексы, инструкции, наставления и правила внутреннего распорядка в зависимости от вида учреждения и специфики деятельности отдела или службы, и только в части выполнения должностных обязанностей будущего сотрудника.

Так при устройстве на работу в отдел безопасности учреждения УИС планируется обучение вновь принимаемого сотрудника по нормативным документам, регламентирующим деятельность отдела безопасности. В основном обучение ограничивается ознакомлением с Зако-

ном Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и изучением инструкций содержащих правила, указания или руководства, устанавливающие порядок и способ выполнения их непосредственных обязанностей соответствующих должностной инструкции. Например: если сотрудник принимается на должность младшего инспектора отдела безопасности, то ему предлагается изучить помимо УИК и Закона Российской Федерации от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» должностную инструкцию, наставления, инструкции, правила внутреннего распорядка, в части, непосредственно касающейся и соответствующей его должностной инструкции.

По результатам входного контроля слушателей зачисленных для прохождения первоначальной подготовки видно, что 48% слушателей получают неудовлетворительные оценки. Что говорит о не эффективности единого подхода к оценке знаний полученных на первом этапе первоначальной подготовки сотрудниками, работающими в различных направлениях деятельности УИС.

Как показывает опрос слушателей прибывающих в учебный центр, для прохождения второго этапа специального первоначального обучения 57% из них только ознакомлены с основными нормативно-правовыми актами регламентирующими деятельность УИС. С порядком организации и проведения обыскных и досмотровых мероприятий ознакомлены только сотрудники, принимаемые на работу в отделы безопасности и отделы режима, однако даже они затрудняются ответить о целях и задачах проведения обысков и досмотров, либо показать порядок их проведения.

Также возникают серьезные проблемы при вопросах касающихся действий при возникновении чрезвычайных обстоятельств (далее ЧО), в условиях чрезвычайных ситуаций (далее ЧС). Так в словосочетаниях - чрезвычайные происшествия, чрезвычайные ситуации и чрезвычайные обстоятельства:

- 64 % вообще не видят разницы;
- 28 % догадываются о том, что есть, какие то различия;
- 8 % пытаются сформулировать данным словосочетаниям определения или на примерах объяснить, как они их понимают.

Порядок действий при ЧО могут рассказать 53% вновь прибывших слушателей и только в пределах должностных инструкций по замещаемой должности.

Основания, порядок и случаи применения физической силы, специальных средств и оружия знает 34%, а порядок оформления случаев их применения и правильность составления рапортов и актов знает менее 2% слушателей.

Иным, вызывающим наибольшую озабоченность, является тот факт, что свыше 42 % слушателей абсолютно уверены, что применение оружия на поражение означает физическое уничтожение нарушителя, 27 % из которых сообщили о том, что данную информацию до них довели их наставники и руководители на маестах.

При реализации второго этапа специального первоначального обучения, в соответствии с пунктом 31 наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС- содержание и сроки первоначальной подготовки для каждой категории сотрудников определяются примерными учебными, тематическими планами и программами первоначальной подготовки, утверждаемыми ФСИН России.

В настоящее время примерная программа первоначальной подготовки лиц рядового и начальствующего состава учреждений и органов уголовно-исполнительной системы рассчитана на 4 недели - 160 часов, из которых выделяется 2 часа на входной контроль сотрудников, который предусматривает проверку знаний и умений слушателей в объеме первого этапа обучения по месту службы и 16 часов на зачеты и экзамены.

Таким образом, в пределах 4 недель необходимо обучить слушателей правовой, физической, огневой подготовкам, оказанию первой помощи и основам профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В тоже время на первоначальную подготовку сотрудников полиции отводится 17 недель для сотрудников имеющих высшее юридическое образование и 25 недель для сотрудников имеющих любое другое образование.

По итогам освоения программы первоначальной подготовки слушатели должны:

иметь представление:

- об основных направлениях и содержании современной уголовно-исполнительной политики в Российской Федерации;
- о правовой основе и принципах деятельности уголовно-исполнительной системы;
- о психологических особенностях различных категорий осужденных, подозреваемых, обвиняемых;
- о специфике конфликтов, возникающих в среде осужденных.

знать:

- организационную структуру учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- перечень и основные положения нормативных документов, регламентирующих деятельность различных служб и подразделений учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- перечень и порядок ведения служебной документации по основным направлениям служебной деятельности;

- порядок применения огнестрельного оружия, физической силы и специальных средств;
- материальную часть табельного оружия, меры безопасности при обращении с оружием;
- тактику задержания и сопровождения правонарушителей;
- правила оказания первой помощи.

уметь:

- применять нормативные акты, регламентирующие служебную деятельность учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- правильно организовывать и нести службу;
- уверенно владеть оружием;
- правильно применять физическую силу, специальные средства, средства индивидуальной защиты и активной обороны;
- оказывать первую помощь[1].

Мы считаем, что данного количества времени на обучение слушателей указанным дисциплинам катастрофически не хватает. Как показывает опрос слушателей, объем знаний выдаваемый им за один месяц неоправданно велик и крайне сложен для усвоения. Отсутствие разделения по специализациям значительно осложняет подготовку специалистов для уголовно-исполнительной системы.

С учетом того, что в соответствии с наставлением по организации профессиональной подготовки сотрудников УИС, первоначальной подготовкой не предусмотрено разделение учебных групп по направлениям деятельности УИС, таким как – надзор в ИУ, режим в СИЗО, оперативно-розыскная деятельность в местах лишения свободы, воспитательная работа с осужденными, охрана, конвоирование. А такое направление деятельности УИС, как работа сотрудников уголовно-исполнительных инспекций вообще не рассматривается программой первоначальной подготовки. В связи, с чем обучение данной категории сотрудников проводится по общей программе, в которой изучаются только вопросы деятельности учреждений и органов УИС, осуществляющих уголовное наказание в виде лишения свободы и содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, что может быть полезным в служебной деятельности сотрудникам уголовно-исполнительных инспекций только как знания для развития общего кругозора. Отсутствует возможность принятия качественных мер для устранения пробелов в знаниях слушателей.

В результате обучения сотрудники прошедшие первоначальную подготовку за столь короткий период в 4 недели не получают необходимых знаний, умений и навыков для самостоятельного выполнения служебных задач определенных спецификой уголовно-исполнительной системы, направленных на исправление осужденных, грамотных действий при возникновении ЧО и действий в составе служебных нарядов направленных на ликвидацию их последствий.

Еще одной немаловажной проблемой является юридическая малограмотность большей части, как вновь поступающих на службу сотрудников, так и работающих в настоящее время в местах лишения свободы. Подобные выводы напрашиваются после того, как 63% из 500 опрошенных сотрудников на вопрос «В соответствии с какими законодательными актами Вы имеете право применить физическую силу, специальное средство или оружие в отношении осужденных, обвиняемых или подозреваемых в совершении преступления?» в качестве ответа, вместо законодательных актов, выбирали инструкции по организации деятельности различных служб.

Таким образом, определяется ряд актуальных проблем существующих в настоящее время в организации и проведении специальной первоначальной подготовки будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы:

- отсутствие единой программы обучения вновь принимаемых сотрудников на первом этапе прохождения специального первоначального обучения по месту службы по должностным категориям;
- отсутствие единого требования к объему знаний после обучения на первом этапе специальной первоначальной подготовке по месту службы по должностным категориям;
- недостаточность времени на усвоение пройденного материала при прохождении второго этапа первоначальной подготовки в подведомственных ФСИН России или территориальным органам ФСИН России образовательных учреждениях специального первоначального обучения;
- слабая юридическая грамотность вновь принимаемых сотрудников;
- отсутствие разделения по должностным категориям при прохождении второго этапа первоначальной подготовки в подведомственных ФСИН России или территориальным органам ФСИН России образовательных учреждениях специального первоначального обучения, что лишает возможности индивидуального подхода к подготовке сотрудников по направлениям деятельности.

Мы считаем, что в целях решения обозначенных проблем необходимо:

- рассмотреть возможность разработки перечня квалификационных требований для каждой службы отдельно;
- рассмотреть возможность разработки единых требований и перечня изучаемых в обязательном порядке нормативно-правовых и подзаконных актов, вновь принимаемыми сотрудниками на первом этапе прохождения специального первоначального обучения по месту службы;
- разработать единый перечень вопросов, для проверки знаний вновь принимаемых сотрудников в уголовно-исполнительную систему, полученных в ходе первого этапа прохождения специального первоначального обучения по месту службы, по должностным категориям.

- рассмотреть возможность пересмотра содержаний и сроков первоначальной подготовки утверждаемой ФСИН России примерной программы первоначальной подготовки, для каждой категории сотрудников, с разделением по должностным категориям, на втором этапе специального первоначального обучения, в подведомственных ФСИН России или территориальным органам ФСИН России образовательных учреждениях специального первоначального обучения;

- рассмотреть возможность отвести больше времени на изучение и отработку действий сотрудниками УИС в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Эффективность деятельности пенитенциарной системы напрямую зависит от кадрового обеспечения. Одной из важных и объективно необходимых функций любой социальной системы, в том числе и уголовно-исполнительной, является работа с кадрами. Как эффективно осуществляется кадровая функция, так же оптимально и будет функционировать вся система. Решение проблем подготовки и совершенствования кадрового обеспечения УИС является неперенным условием и важнейшим резервом повышения эффективности служебной деятельности.

Литература

1. Официальный сайт Президента РФ. Стенографический отчет о заседании президиума Государственного совета «О состоянии уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» // URL : <http://news.kremlin.ru/transcripts/3150> (дата обращения - 10.04.2012).

2. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России : [от 27 августа 2012 г. № 169].

3. Контарева, Э. В. Наставничество и его роль в профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / Э. В. Контарева, Н. Н. Барановский. – М. : НИИ ФСИН России, 2010. – 55 с.

Н. С. ТРУБИЦЫНА,
преподаватель кафедры
государственно-правовых дисциплин
(Псковский филиал Академии ФСИН России)

К ВОПРОСУ О СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЕ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, УВОЛЬНЯЕМЫХ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ

Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 г. предусматривает реализацию политики сокращения штатной численности работников уголовно-исполнительной системы за счет использования в работе инновационных технологий. С 1 января 2014 г. численность сотрудников уголовно-исполнительной системы, содержащихся за счет федерального бюджета, устанавливается в 225 276 единиц. Таким образом, В. В. Путин отменил действовавший указ Д. А. Медведева от 6 марта 2007 г., который ограничивал численность должностей во ФСИН до 265 031, что приводит к увольнению примерно 15% сотрудников уголовно-исполнительной системы по сокращению штатов.¹

Тему массового сокращения исправительных учреждений 5 июня 2015 г. обсуждали на координационном совете уполномоченных по правам человека РФ, на котором присутствовал глава ФСИН Геннадий Корниенко. В ходе своего выступления о ликвидации колоний заявила российский омбудсмен Элла Памфилова. Она пояснила, что в настоящее время в связи с оптимизацией бюджетного финансирования в уголовно-исполнительной системе Министерством юстиции по согласованию с ФСИН принято решение о ликвидации 34 и реорганизации или консервации еще нескольких десятков исправительных колоний. По словам Памфиловой, в ходе сокращения сотрудники исправительных учреждений столкнутся с серьезными социально-экономическими проблемами. В ФСИН подтверждают, что есть план по сокращению колоний и в этом году будет ликвидировано 30 из них². Несомненно, эти изменения приведут к проведению оргштатных мероприятий и сокращению численности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В связи с этим тематика нашей статьи носит весьма актуальный характер.

В соответствии со ст. 17.5 Приказа Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 (ред. от 12.12.2013) «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» увольнение по сокращению штатов может производиться в случае невозможности в результате про-

¹ Об установлении штатной численности работников уголовно-исполнительной системы : указ Президента Рос. Федерации от 22 апреля 2013 г. // СПС «КонсультантПлюс»

² Газета.RU. Официальный сайт. URL : <http://www.gazeta.ru/social/2015/06/05/6746726.shtml> (дата обращения: 07.09.2015).

водимых организационно-штатных изменений дальнейшего использования высвободившихся сотрудников, при их отказе от перемещения по службе либо перемещения на службу в другую местность. Рассмотрим процедуру увольнения по сокращению штатов в виде трех этапов. В рамках первого этапа сотруднику, не позднее чем за 2 месяца до увольнения, вручается уведомление о предстоящем увольнении. Данное уведомление не является подтверждением того, что сотрудник безоговорочно будет уволен, оно носит предупредительный характер, извещая о возможности такого увольнения.

Кроме того, с сотрудником проводится беседа, в ходе которой ему сообщается об основаниях увольнения, разъясняются льготы, гарантии и компенсации, вопросы трудоустройства, материально-бытового обеспечения и другие вопросы.

К участию в беседах с сотрудниками по их просьбе могут быть приглашены представители кадровых, юридических, медицинских и финансовых подразделений. Если в ходе беседы ставятся вопросы, которые не могут быть разрешены соответствующими учреждениями или органами уголовно-исполнительной системы, руководители, проводящие беседы, докладывают эти вопросы на решение вышестоящего прямого начальника.

Сотруднику в ходе собеседования должны предлагаться штатные вакантные должности при их наличии в данном или ином учреждении или органе уголовно-исполнительной системы, по согласованию с его начальником, обязанности по которым он может выполнять с учетом его квалификации и ранее занимаемой должности. Предложение штатной вакантной должности, а также отказ от нее должны быть зафиксированы в письменной форме¹. Работодатель должен предлагать высвобождаемому работнику другую имеющуюся работу (должность) не только в день предупреждения о предстоящем увольнении, но и на протяжении всего двухмесячного срока каждый раз, когда появляется вакантная должность. При этом должны предлагаться как существующие должности, так и вновь вводимые. Поскольку мероприятие по сокращению численности или штата работников заканчивается моментом увольнения, то предложить имеющиеся вакантные должности работодатель должен и в день увольнения, в том числе и предлагавшиеся ранее, от которых сотрудник отказался, поскольку его мнение по поводу той или иной должности может измениться, а работодатель должен полностью исчерпать все возможности трудоустройства сотрудника в данном учреждении.

Сокращаемому сотруднику в обязательном порядке предлагаются все вакантные должности, включая выше и нижестоящие, с учетом его квалификации. В случае перемещения на нижестоящую должность по сокращению штатов с уменьшением размера должностного оклада сотрудникам уголовно-исполнительной системы, имеющим выслугу 15 и более лет (в

¹ Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 // СПС «КонсультантПлюс».

календарном исчислении), сохраняется размер должностного оклада по последнему месту службы.

Вторым этапом является зачисление сотрудника в распоряжение, которое составляет не более двух месяцев¹. Период нахождения сотрудников в распоряжении засчитывается в стаж службы, в том числе для назначения пенсии и процентных надбавок за выслугу лет, и в срок выслуги в специальном звании. Указанной категории сотрудников выплачивается денежное довольствие, исчисляемое исходя из размера должностного оклада по последней замещаемой должности, оклада по специальному званию, ежемесячной надбавки к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет), а также коэффициентов (районных, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентных надбавок. В случае если указанные сотрудники выполняют обязанности по последней замещаемой должности, в соответствии с приказом или распоряжением руководителя федерального органа исполнительной власти, в котором они проходят службу, или уполномоченного им руководителя денежное довольствие выплачивается в полном размере.

Решение о сохранении или установлении выплат, зачисляемым в распоряжение сотрудникам, закрепляется в приказе о зачислении сотрудника в распоряжение. К ним могут применяться меры поощрения и на них могут налагаться дисциплинарные взыскания, предусмотренные Положением о службе в ОВД. Помимо этого, данной категории сотрудников определяются рабочие места и утверждаются планы работы.

В срок нахождения в распоряжении, который составляет не более двух месяцев, не засчитываются период освобождения от исполнения служебных обязанностей по болезни и период пребывания в очередном ежегодном и (или) дополнительном отпусках за текущий год.

До представления к увольнению сотрудники направляются с учетом соблюдения сроков увольнения, т.е. не позднее двух месяцев с момента вручения уведомления, для освидетельствования на ВВК с целью установления степени годности к военной службе. Заключение ВВК учитывается при определении основания увольнения.

Важно помнить, что процедура увольнения по сокращению штатов не может проводиться до утверждения нового штатного расписания.

Сотрудникам, увольняемым по сокращению штатов, по их желанию предоставляется очередной ежегодный отпуск либо выплачивается денежная компенсация за весь отпуск, причитающийся в году увольнения.

Третий этап, рассматриваемого нами процесса увольнения по сокращению штатов, это либо назначение сотрудника на вакантную должность в том же или ином органе или учреждении уголовно-исполнительной сис-

¹ Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : постановление ВС Рос. Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 // СПС «КонсультантПлюс»

темы, либо его увольнение. Если имеются основания для применения двух и более формулировок увольнения положительно аттестуемого сотрудника, с его согласия указывается та из них, которая дает право на получение наибольших гарантий и компенсаций¹.

Сотрудникам, общая продолжительность службы в учреждениях и органах которых составляет 20 лет и более, при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а сотрудникам, общая продолжительность службы в учреждениях и органах которых составляет менее 20 лет, при увольнении со службы в учреждениях и органах выплачивается единовременное пособие в размере двух окладов денежного содержания исходя из должностного оклада и оклада по специальному званию, установленных сотруднику на день увольнения со службы². При этом законодателем предусмотрен ряд оснований, в связи с которыми единовременное пособие не выплачивается. Сотрудникам, уволенным со службы в связи с проведением организационно-штатных мероприятий без права на пенсию и имеющим общую продолжительность службы в учреждениях и органах менее 20 лет, ежемесячно в течение одного года после увольнения выплачивается оклад по специальному званию.

С вступлением в силу 6 мая 2013 г. Постановления Правительства РФ №369 у сотрудников уголовно-исполнительной системы появилась возможность получения единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения. Однако право на получение единовременной социальной выплаты сохраняется за сотрудниками, принятыми на учет для получения единовременной социальной выплаты и уволенными со службы с правом на пенсию. Применимо к рассматриваемой нами ситуации, в случае если на момент увольнения сотрудника по сокращению штатов, он не имеет права на пенсию (либо не имеет другого члена его семьи, проходящего службу в качестве сотрудника и удовлетворяющего условиям, определенным Постановлением Правительства РФ №369), то он снимается с учета на получение единовременной социальной выплаты.

За последние годы был принят целый ряд нормативно-правовых актов, которые закрепили и вывели на новый, более высокий уровень систему социальных гарантий сотрудников уголовно-исполнительной системы. Благодаря этому, сегодня мы можем говорить о социально-правовой защищенности сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе, сотрудников, увольняемых по сокращению штатов.

¹ Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 // СПС «КонсультантПлюс»

² О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс»

Р. В. ФОКИН,
кандидат технических наук, доцент,
начальник кафедры управления
тыловым обеспечением УИС и коммерции
(Академия ФСИН России)

ПОДГОТОВКА СПЕЦИАЛИСТОВ ТЫЛОВЫХ СЛУЖБ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Эффективность развития уголовно-исполнительной системы во многом определяется кадровой политикой. Для обеспечения положительного результата преобразований требуются компетентные специалисты.

Специфика профессиональной деятельности в УИС предъявляет особые требования к личностным и профессиональным качествам выпускников образовательных организаций ФСИН России. В современных условиях уголовно-исполнительной системе необходимы качественно подготовленные и пригодные для несения службы высококвалифицированные специалисты. К сотруднику-тыловику предъявляется целый комплекс специфических требований, которые образовательные организации, не подведомственные ФСИН России, не в состоянии качественно и полноценно обеспечить. Академия ФСИН России является единственной образовательной организацией ФСИН России осуществляющей подготовку специалистов в области тылового обеспечения.

Выпускники Академии ФСИН России, обучающиеся по специальности Тыловое обеспечение с ведомственной специализацией, в первую очередь готовятся для работы в подразделениях коммунально-бытового, интендантского и хозяйственного обеспечения тыловых служб уголовно-исполнительной системы.

Основными направлениями деятельности, к которым готовятся выпускники, являются: организация продовольственного и вещевого обеспечения сотрудников и осужденных, коммунально-бытовое обеспечение учреждений УИС, эксплуатация зданий и сооружений учреждений УИС, организация банно-прачечного обслуживания осужденных, организация деятельности подсобных хозяйств учреждений УИС, организация эксплуатации технологического оборудования тыловых служб, организация складского хозяйства планирование и осуществление государственных закупок.

Для обеспечения качественной подготовки обучающихся в Академии ФСИН России активно применяется практико-ориентированный подход к обучению, способствующий формированию у курсантов комплекса знаний, умений и навыков в области тылового обеспечения. С первого года обучения практические занятия по дисциплинам профессионального цикла и дисциплинам специализации проводятся на базе учреждений УФСИН

России по Рязанской области. Базовыми являются учреждения ФКУ ИК-2, СИЗО-1. Здесь курсанты на действующих объектах (столовая, хлебопекарня, банно-прачечный комплекс и др.) знакомятся со спецификой деятельности тыловых подразделений учреждений УИС.

Академия ФСИН России обладает собственной материально-технической базой достаточной для реализации практико-ориентированного подхода к обучению. Она включает учебные полигоны, лаборатории, учебные рабочие места, стрелковые тиры, спортивные залы и др. Профильными объектами обеспечивающими подготовку обучающихся по специальности Тыловое обеспечение являются: учебный полигон «Оборудование и технические средства тыла», лаборатория товароведения и экспертизы товаров, лаборатория техники и материальных средств тыла, лаборатория организации закупочной и проектной деятельности (центр деловых игр), учебные рабочие места сотрудника отдела коммунально-бытового обеспечения, сотрудника отдела интендантского и хозяйственного обеспечения, сотрудника группы государственного оборонного заказа и государственных закупок, сотрудника автотранспортной службы. На данных объектах с курсантами проводятся практические и лабораторные занятия, деловые игры, моделирующие конкретные практические ситуации, возникающие в деятельности сотрудников тыловых служб.

Важное место при реализации практико-ориентированного подхода занимает взаимодействие академии с профильными управлениями и территориальными органами ФСИН России. К образовательному процессу привлекаются специалисты с большим опытом практической работы, руководство исправительных учреждений, территориальных органов, профильных управлений.

В течение всего времени обучения курсанты вовлечены в научно-исследовательскую деятельность академии. Под руководством опытных ученых и специалистов они осуществляют подготовку научно-исследовательских работ, научных статей, участвуют в конференциях различного уровня.

Немалое внимание уделяется патриотическому воспитанию будущих специалистов. С обучающимися проводятся встречи с ветеранами, практическими работниками, представителями органов власти. Курсанты активно принимают участие в мероприятиях проводимых администрацией города Рязани и Рязанской области.

Качество образования зависит не только от индивидуальной квалификации преподавателя и материально-технической базы образовательного процесса, но и от стремления обучающихся получать передаваемые им знания, применять их в повседневной деятельности. Поэтому курсанты в обязательном порядке проходят практики (учебную, производственную и преддипломную) и стажировки в исправительных учреждениях УИС.

Развитие и совершенствование образовательного процесса специальности Тыловое обеспечение, включает:

укрепление кадрового потенциала и материальной базы выпускающей и обеспечивающих кафедр;

повышение качества методического обеспечения образовательного процесса, создание условий для перехода к реализации новых образовательных технологий;

совершенствование методики проведения всех видов учебных занятий путем обновления учебно-методического обеспечения, внедрения в образовательный процесс активных форм проведения учебных занятий, приближенных к реальным условиям служебной деятельности, широкого использования технических средств обучения;

усиление практической направленности подготовки специалистов путем последовательного совершенствования организации и содержания всех видов практик, проведения стажировок и создания новых учебных рабочих мест;

качественное развитие учебных рабочих мест и повышение эффективности их использования с помощью совершенствования методического обеспечения, максимального приближения к реальным условиям, увеличения пропускной способности, а также использования лицензионных программных продуктов при моделировании практических ситуаций;

привлечение для проведения учебных занятий с курсантами руководителей учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, а также ученых и преподавателей образовательных и научно-исследовательских организаций страны;

формирование на кафедрах единого информационного фонда, включающего современные тестотеки, видеотеки, комплекты программ и программных средств для сопровождения изучаемых дисциплин, банков информации о методической обеспеченности учебных дисциплин;

организацию систематической работы по обеспечению повышения качества образовательной деятельности и ее соответствия требованиям ФГОС ВПО, повышение уровня требований к курсантам и преподавателям, гарантирующих качество подготовки специалистов;

учет опыта вузов МО РФ, МВД РФ в совершенствовании структуры, содержания и организации образовательного процесса при реализации основной профессиональной образовательной программы по данной специальности.

Н. И. ЦЫМБАЛЮК,
старший преподаватель-методист
группы контроля и обеспечения
качества подготовки специалистов
(Академия ФСИН России)

О РОЛИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В ПРОЦЕССЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УИС

Для полноты представления о масштабности, многоаспектности и системном характере проблемы эффективного совершенствования нормативно-правового обеспечения ФСИН России стоит отметить актуальность этой проблемы для государства.

Отечественная уголовно-исполнительная система (далее УИС) находится в стадии масштабного и длительного реформирования, цели и характер которого изложены в Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 октября 2010 г. № 1772-р.

Здесь, в разделе III «Основные направления развития уголовно-исполнительной системы» указывается, что в рамках совершенствования уголовно-исполнительной политики планируется совершенствование уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации, направленного на изменение структуры УИС.

Законодательным базисом для исполнения наказаний являются три законодательных акта: Федеральный закон «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» от 21 июля 1993 г. № 5473-1, Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ и «Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации» от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ.

Эти законодательные акты в комплексе дают представление об УИС как о сложном системном образовании организационно-правовой и социально-экономической природы, с регламентированной структурно-функциональной реализацией в виде системы федеральных органов и учреждений. При этом одной из основных задач, решаемых в рамках УИС, является «управление территориальными органами ФСИН России и непосредственно подчиненными учреждениями» (в соответствии с п. 3 Раздела I Положения о Федеральной службе исполнения наказаний Российской Федерации, утвержденного Указом Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1314).

Таким образом, не подлежит сомнению тот факт, что УИС – это, прежде всего, система социального управления, в которой основу правового обеспечения составляет «триада» указанных выше законодательных актов, от степени организационно-правовой определенности каждого из которых и степени нормативно-содержательной согласованности между которыми зависит эффективность функционирования данной системы управления. Данное положение можно считать, по нашему мнению, одной из парадигм современного уголовно-исполнительного права, которая и обусловила необходимость введения в учебные планы целевой подготовки специалистов для УИС таких учебных дисциплин как **«Основы управления в правоохранительных органах»**, **«Управление в УИС»** и других.

В то же время, правомерными можно считать вопросы: «Насколько достаточным в настоящее время для своевременного и качественного правотворчества в сфере уголовно-исполнительной деятельности является у специалистов УИС с юридическим образованием объем «управленческого тезауруса», знаний фундаментальных всеобщих и универсальных положений *науки управления?*», «Как долго в учебных заведениях ФСИН России управленческий аспект деятельности УИС будет выражаться, преимущественно, в специфической организационной структуре УИС, в отличительных особенностях субъектов и объектов управления, в ограниченном потенциале средств и методов управления и т.п., без учета и использования *методологии науки управления?*».

В этой связи можно сделать попытку обратиться к фундаментальным основам теории управления с намерением выяснить возможности использования данной области знаний для соответствующей формализации и последующего логически обоснованного структурирования, в первую очередь, выше названных законодательных актов.

В частности, можно обратиться к общеизвестному в науке управления принципиальному положению о формировании организационных структур управления, которое определяет состав и количественное соотношение между собой основополагающих компонентов в любой системе управления социальной природы. Эту методологию в наглядном виде можно интерпретировать как «пирамиду» компонентного состава всякой организации (см. рис. 1).

Для УИС было бы противоестественным проигнорировать в законодательном и нормативно-правовом обеспечении своей деятельности методологию *науки управления* и не позиционировать свое место и роль в сфере обеспечения превенции преступлений в соответствии с парадигмой иерархичности всякой системы управления: «миссия (социально значимое предназначение организации) – цели и подцели (несколько намеченных к достижению конечных и промежуточных результатов) – функ-

ции-задачи и структура (ограниченный набор предметных направлений деятельности, уровней управления, вертикальных и горизонтальных связей взаимодействия, компетенция и полномочия) - задачи-операции и действия (широкий спектр принимаемых решений и систематически выполняемых типовых процедур в рамках установленных компетенции и полномочий)».



Рис. 1. «Пирамида» компонентного состава организации

Для конкретизации миссии и усиления социальной значимости целей создания и функционирования УИС, а также более полного выражения ее структуры и решаемых ею задач представляется целесообразным в Федеральный закон «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» от 21 июля 1993 г. № 5473-1 внести следующие поправки:

- преамбулу к Закону изложить в редакции:

«Уголовно-исполнительная система призвана осуществлять исполнение назначенных судом уголовных наказаний, в том числе, связанных с лишением свободы.

Настоящий Закон определяет принципы и организационные основы деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (далее – просто «наказания»), и являющихся составной частью уголовно-исполнительной системы»;

- в состав главы I «Общие положения» дополнительно включить статью 2 «Цели уголовно-исполнительной системы» следующего содержания:

«Целями создания и функционирования уголовно-исполнительной системы являются: а) обеспечение в соответствии с законодательством

Российской Федерации исполнения всех видов наказаний; б) обеспечение охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей; в) обеспечение правопорядка в учреждениях, исполняющих наказания»;

- статью 5 «Организация уголовно-исполнительной системы» главы II Закона изложить в следующей редакции:

«Уголовно-исполнительная система, имеющая централизованную структуру подчинения, включает в себя:

- 1) учреждения, исполняющие наказания;
- 2) территориальные органы, непосредственно выполняющие организационно-управленческую функцию в отношении подчиненных им учреждений уголовно-исполнительной системы (далее - территориальные органы уголовно-исполнительной системы);

- 3) федеральный орган исполнительной власти, выполняющий организационно-управленческую функцию в отношении уголовно-исполнительной системы в целом, непосредственно осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере исполнения наказаний в отношении осужденных (далее - федеральный орган уголовно-исполнительной системы)».

В наглядном виде сказанное можно представить в виде содержательно-сопоставительной таблицы 1, где приводятся существующая редакция указанных норм Закона и предлагаемая их редакция.

Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 15.07.1995г. № 103-ФЗ непосредственно связан со своим «предшественником» (т.е. с законом № 5473-1) в части использования учреждений, исполняющих наказания в виде лишения свободы и следственных изоляторов в качестве мест содержания под стражей лиц, подозреваемых и обвиняемых в совершении уголовных правонарушений. Документы имеют общие нормы о порядке и условиях реализации такой функции-задачи, как «содержание под стражей», и в целом обладают терминологической и содержательно-понятийной преемственностью. В то же время, в статье 10 Закона встречается понятие «исправительное учреждение», которое официально было введено более поздним законодательным актом – Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации от 8 января 1997 г. (см. ч. 1 ст. 73 «Места отбывания лишения свободы» УИК РФ).

В этой связи в статье 10 рассматриваемого Закона было бы обоснованным вместо словосочетания «исправительных учреждений» использовать ранее установленное словосочетание «учреждений, исполняющих наказания».

Содержательно-сопоставительная таблица 1

Федеральный закон «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» от 21 июля 1993 г. № 5473-1	
Действующая редакция	Предлагаемая редакция
Настоящий Закон определяет основы деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы и составляющих единую уголовно-исполнительную систему	Настоящий Закон определяет принципы и организационные основы деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы (далее- просто «наказания»), и являющихся составной частью уголовно-исполнительной системы. Уголовно-исполнительная система призвана осуществлять исполнение назначенных судом уголовных наказаний, в том числе, связанных с лишением свободы
Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ...	Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ... Статья 2. Цели уголовно-исполнительной системы Целями создания и функционирования уголовно-исполнительной системы являются: а) обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации исполнения всех видов наказаний; б) обеспечение охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей; в) обеспечение правопорядка в учреждениях, исполняющих наказания». ...
Глава II. ОРГАНИЗАЦИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Статья 5. Организация уголовно-исполнительной системы Уголовно-исполнительная система включает в себя: 1) учреждения, исполняющие наказания; 2) территориальные органы уголовно-исполнительной системы;	Глава II. ОРГАНИЗАЦИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Статья 5. Организация уголовно-исполнительной системы - Уголовно-исполнительная система, имеющая централизованную структуру подчинения, включает в себя: 1) учреждения, исполняющие наказания; 2)территориальные органы, непосредственно выполняющие организационно-управленческую функцию в отношении подчиненных им учреждений уголовно-исполнительной системы (далее – территориальные органы уголовно-исполнительной системы);

3) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных (далее – федеральный орган уголовно-исполнительной системы).	3) федеральный орган исполнительной власти, выполняющий организационно-управленческую функцию в отношении уголовно-исполнительной системы в целом, непосредственно осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере исполнения наказаний в отношении осужденных (далее – федеральный орган уголовно-исполнительной системы).
--	---

Аналогично, для наглядности данное предложение также оформлено в виде содержательно-сопоставительной таблицы 2.

Содержательно-сопоставительная таблица 2

Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ	
Действующая редакция	Предлагаемая редакция
Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ Статья 10. Использование учреждений, исполняющих наказания, для содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых ...Перечень исправительных учреждений, на территориях которых могут содержаться подозреваемые и обвиняемые, утверждает руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере исполнения уголовных наказаний.	Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ Статья 10. Использование учреждений, исполняющих наказания, для содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых ...Перечень учреждений, исполняющих наказания , на территориях которых могут содержаться подозреваемые и обвиняемые, утверждает руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы .

Положения ч. 1 и ч. 2 ст. 1 УИК РФ естественным образом дополняют цели и функции-задачи УИС, предложенные выше в качестве поправок к закону № 5473-1. При этом, поскольку УИК РФ, раскрывая основные положения уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации и регламентируя порядок и условия исполнения всех видов уголовных наказаний, является самым «нормоэмким» законодательным актом в рассматриваемой «триаде» законов, то именно в нем имеет смысл отразить актуальное для современного этапа развития российской государственности положение об обеспечении гласности в

деятельности УИС и ее подконтрольности институтам гражданского общества, о тесном взаимодействии с общественностью в процессе исправления и перевоспитания осужденных (что является одной из целей реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года).

Это можно сделать, например, завершив статью 8 «Принципы уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации» лаконичной фразой «открытости гражданскому обществу», приведенной через запятую после слова «воздействием».

Это предложение наглядно отображает содержательно-сопоставительная таблица 3.

Содержательно-сопоставительная таблица 3

Федеральный закон «Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации» от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ	
Действующая редакция	Предлагаемая редакция
<p>ОБЩАЯ ЧАСТЬ</p> <p>РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p>Статья 8. Принципы уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации</p> <p>Уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации основывается на принципах законности, гуманизма, демократизма, равенства осужденных перед законом, дифференциации и индивидуализации исполнения наказаний, рационального применения мер принуждения, средств исправления осужденных и стимулирования их правопослушного поведения, соединения наказания с исправительным воздействием.</p>	<p>ОБЩАЯ ЧАСТЬ</p> <p>РАЗДЕЛ 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</p> <p>Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</p> <p>Статья 8. Принципы уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации</p> <p>Уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации основывается на принципах законности, гуманизма, демократизма, равенства осужденных перед законом, дифференциации и индивидуализации исполнения наказаний, рационального применения мер принуждения, средств исправления осужденных и стимулирования их правопослушного поведения, соединения наказания с исправительным воздействием, открытости гражданскому обществу.</p>

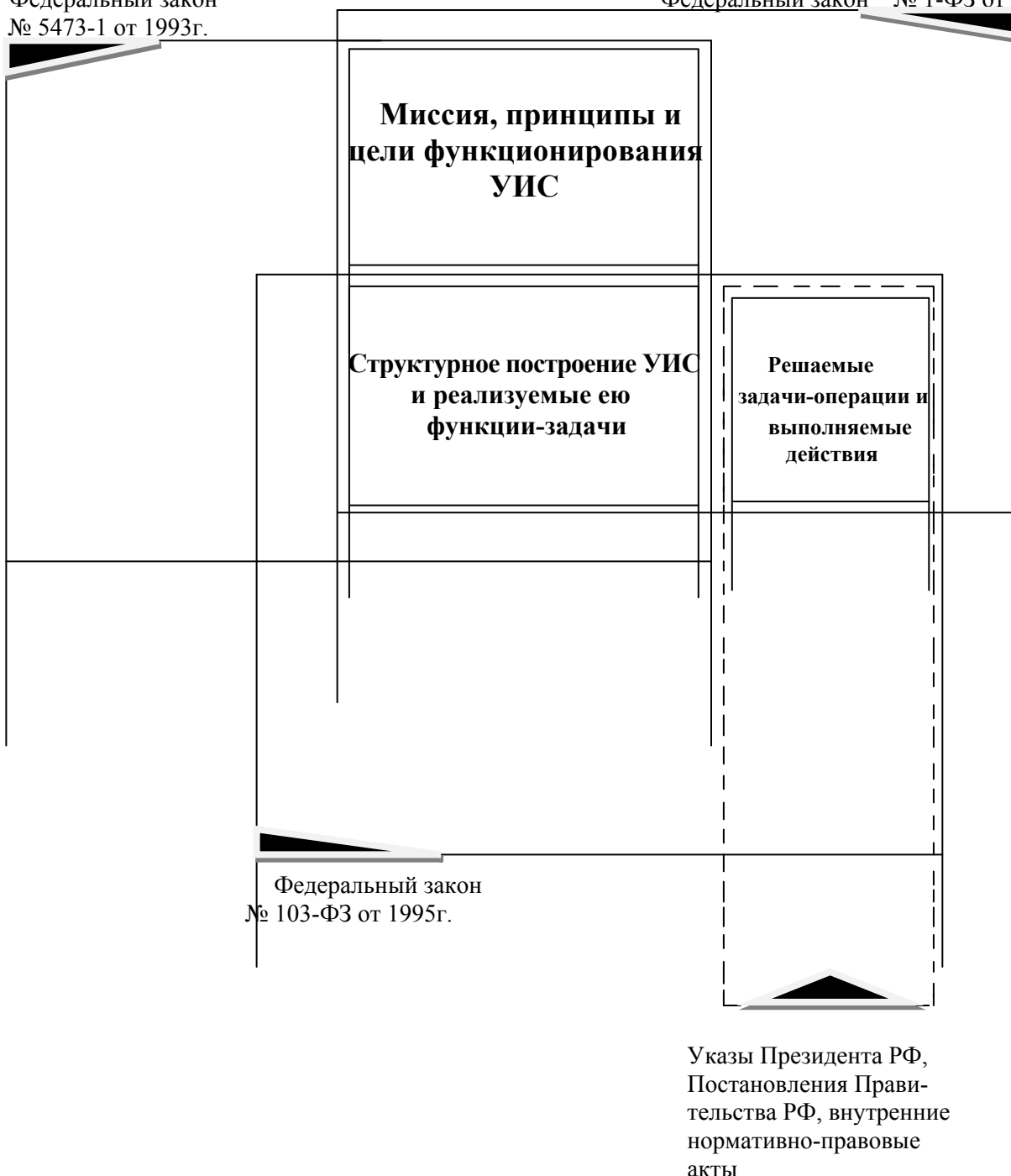


Рис. 2. «Архитектура» организационно-правового обеспечения УИС с позиций науки управления

Таким образом, в соответствии с хронологией принятия и введения в действие рассматриваемых законодательных актов, а также их организационно-правового назначения, и исходя из предположения о практической реализации предложенных автором поправок к соответствующим законам, можно ранее упомянутый принцип «пирамидальности» компонентного состава организационно-правового обеспечения деятельности УИС представить наглядным и очевидным образом в виде рисунка 2.

Здесь показано, что в паре законодательные акты ФЗ № 5473-1 от 1993г. и ФЗ № 1-ФЗ от 1997 г. отражают миссию, принципы и цели функционирования УИС; все три законодательных акта в сочетании раскрывают структурную организацию УИС и выделяют реализуемые ею функции-задачи; законодательные акты ФЗ №103-ФЗ от 1995 г. и ФЗ № 1-ФЗ от 1997 г., будучи дополненными иными нормативно-правовыми актами федерального уровня (Указы Президента РФ, Постановления Правительства РФ) и внутриведомственными документами (приказы, распоряжения, инструкции, регламенты и др.), раскрывают характер и особенности решаемых задач-операций, а также устанавливают порядок и условия осуществления конкретных действий.

К нормативно-правовому дополнению законодательного обеспечения деятельности УИС относятся, прежде всего, Положение о Федеральной службе исполнения наказаний Российской Федерации, утвержденное Указом Президента РФ от 13 октября 2004 г. № 1314 и Положение об уголовно-исполнительных инспекциях, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 16 июля 1997 г. № 729. Сюда же могут быть отнесены и многочисленные организационно-распорядительные документы (приказы, инструкции, наставления и т. п.).

Полученный в ходе проведенного анализа результат можно рассматривать как средство для более очевидного выражения уголовно-исполнительной системы в виде государственного института со специфическими организационно-правовыми и одновременно социально-экономическими отношениями, построенного и функционирующего в соответствии с классическими представлениями *науки управления*.

На основании изложенного мы полагаем, что попытка анализа потенциальных возможностей теоретического раздела *науки управления* для формирования системного представления о комплексе нормативно-правового обеспечения деятельности УИС оказывается не только уместной, но и показательной с точки зрения идеи о необходимости содержательного расширения тематических разделов учебных планов ВУЗов ФСИН России, где отражены дисциплины организационно-управленческого характера (в подобном расширении могут найти место такие, например, учебные дисциплины, как «Теоретические основы управления», «Методология науки управления» и др. Наиболее надежный вариант – подготовка «в чистом виде» (т.е. по организационно-управленческим направлениям и специальностям) собственных управленцев-профессионалов. Альтернативой подготовке в рамках ФСИН России собственных высокопрофессиональных управленческих кадров является привлечение таких экспертов (для оценки текущего состояния и перспектив развития нормативно-правового обеспечения УИС) из других сфер государственного управления. Но в этом случае велик риск недоучета на данный момент времени и на перспективу многих специфических факторов влияния, присущих исключительно национальной пенитенциарной системе.

А. В. ЧЕЧКОВА,
кандидат психологических наук, доцент,
председатель этического комитета
(Национальный институт сертифицированных
консультантов по управлению (г. Москва))

БАЗОВЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Базовые компетенции руководителя в УИС определяются на основе цикла управления, который включает в себя четыре условных этапа реализации управленческого решения. Такие этапы также обозначают как функции управления.

Планирование (стратегическое и оперативное) – это одна из важнейших функций, обеспечивающая основу для всех управленческих действий. Другие функции управления – организация, стимулирование и контроль – ориентированы на выполнение планов. Началом выполнения функции планирования является постановка целей.

Исходными предпосылками выполнения функции организации являются следующие факторы:

- а) учет руководителем учреждения своих возможностей (потенциальных и реальных), а также имеющихся ресурсов (материальных, людских);
- б) учет возможностей своих исполнителей;
- в) правильная расстановка персонала.

Необходимым условием выполнения функции организации является эффективное общение руководителя с исполнителями. Подразделения учреждения состоят из групп людей (чаще всего их называют «малыми», или «рабочими», группами), их деятельность сознательно направляется и координируется для достижения общих целей организации.

Под стимулированием понимается система факторов (побудительных сил), способствующих выполнению подчиненными определенной задачи.

Функция стимулирования в процессе управления является одной из сложнейших, поскольку основным действующим лицом является личность работника.

Контроль – это процесс обеспечения достижения целей. Он состоит из установки стандартов, измерения фактически достигнутых результатов и проведения корректировок, если полученные результаты в существенной степени отличаются от установленных стандартов.

Под контролем понимается не стремление руководителя уличить кого-то в неверных действиях, поступках, а своевременная помощь (одобрение, поощрение и другие стимулирующие воздействия). Такой контроль помогает выполнять общую управленческую задачу не только самому руководителю, но и всем его подчиненным.

Управленческий цикл предполагает, что на практике функции управления осуществляются условно последовательно, а контроль возвращает руководителя на первый этап планирования с целью постоянной корректировки планов действий.

Основными компетенциями, позволяющими руководителю в УИС эффективно реализовать функцию планирования, являются следующие знания и умения.

1. Способность применять правила и методы формулирования целей в управленческой деятельности. Самыми важными в этой области управленческой практики являются навыки декомпозиции целей, построения рабочей формулировки цели, умение стратегически планировать достижение цели во времени.

2. Знания в области тайм-менеджмента и умение использовать принципы эффективного распределения временных ресурсов и расстановки приоритетов в управлении. Особое значение здесь имеют навыки расстановки приоритетов, работы с поглотителями времени, построения временного плана на основе ритмов трудоспособности и т.п.

3. Компетенции в области делегирования полномочий и ответственности в работе руководителя. В управленческой практике делегирование затрудняется неумением в области постановки задач, неточным определением психологической зрелости подчиненного, слабыми навыками промежуточного контроля и т. п.

Например, необходимо учитывать, что под делегированием в общем смысле понимается передача подчиненному задачи или деятельности из сферы действий руководителя. Одновременно с рабочей задачей для ее выполнения должны также делегироваться необходимая компетенция и ответственность в специальной сфере (функциональная ответственность). Начальник сохраняет за собой ответственность за руководство (управленческая ответственность), которая не может быть делегирована.

Передача задачи или деятельности может либо осуществляться на длительный срок (длительное или генеральное делегирование), когда руководитель поручает сотруднику самостоятельное выполнение задачи; либо ограничиваться разовыми поручениями (разовое делегирование), когда сама задача остается в функциональной сфере начальника.

Для успешной реализации функции организации деятельности подчиненных основной компетенцией является способность руководителя понимать и управлять своим поведением, используя свои сильные стороны и развивая слабые. Эта способность выражается в уровне эмоционального интеллекта, который включает также и способность понимать и управлять поведением других людей.

Высокий уровень эмоционального интеллекта позволяет руководителю успешно использовать сложные управленческие инструменты, такие, как различные формы реализации личной власти и влияния, технологии

управления конфликтными ситуациями, методы управления поведением рабочей группы.

Одним из эффективных умений в работе с подчиненными является противодействие манипуляции с их стороны. Затруднения в распознавании манипуляционных действий приводят к потере влияния на отдельных подчиненных, а также на рабочие группы в целом.

Компетенция лидерства определяет эффективность функции организации деятельности, это одна из самых сложных, сущностных компетенций руководителя. Например, важно знать, что власть – это потенциальная возможность индивида влиять на поведение других людей, а влияние – любое поведение индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения другого индивида. В управленческой практике различают власть положения (легитимная власть; власть, основанная на принуждении; власть, основанная на поощрении) и личную власть (власть авторитета; экспертная; эталонная, или харизматическая, власть).

С функцией стимулирования подчиненных связано много мифов и упрощенных представлений, сформировавшихся в эпоху слома общественной культуры. Парадоксально, что в последние десятилетия, на фоне снижения производительности труда работников, в управленческой практике продолжают активно использоваться неэффективные методы управления трудовым поведением.

Для развития компетенции стимулирования подчиненных руководителю важно уточнить понятие трудовой мотивации работника, научиться определять ее типы, выбирать методы воздействия (стимулирования) на подчиненных с целью повышения производительности их труда. При недостаточном уровне развития этой компетенции руководитель рискует своими действиями демотивировать работника, что обычно приводит к существенному снижению эффективности его деятельности.

Одним из самых важных в оперативном управлении можно считать умение применять адекватные типу мотивации методы стимулирования трудового поведения работников. В арсенале руководителя должны быть различные формы материального и нематериального воздействия на поведение подчиненных: передача эффективной обратной связи, проведение мотивирующей беседы, делегирование полномочий и ответственности и т. п.

Например, одна из лучших отечественных классификаций трудовой мотивации описывает следующие типы трудовой мотивации и основные адекватные методы стимулирования трудового поведения.

Инструментальный тип. Работники этого типа предпочитают конкретные договоренности по оплате труда, деньги для них существенно важнее, чем похвала или благодарность. Они любят заработанные собственным трудом, на основе согласованных правил, деньги. Зная это, можно утверждать, что лучше всего на сотрудников с таким типом трудовой мотивации влияет четкая шкала и система стимулирования, причем ориен-

тированная на такие критерии, которые зависят непосредственно от этого человека.

Работники профессионального типа стремятся стать высокими профессионалами, стать лучше других в профессиональном отношении. Кроме того, людей такого типа интересуют новые задачи, рутина, простое функционирование в процессе – не их стихия. Зная это, руководитель может ставить перед такими сотрудниками задачи все более сложные, и работник, как правило, будет активно включаться в решение проблем. Сотрудники этого типа мотивации хотят получать адекватное признание за профессионально выполненную работу, ценят свободу в оперативной деятельности.

Сотрудники идеологического типа трудовой мотивации исключительно лояльны к организации и ее руководителям, очень часто цементируют корпоративную культуру учреждения. Они усердно и качественно исполняют свои обязанности, для них важна идея или социальный смысл труда, а также общественное признание их заслуг.

Сотрудники хозяйского типа трудовой мотивации инициативны не потому, что за это они получают больше денег, а потому, что таким образом реализуют свою сущность, свой потенциал. На ключевых участках, требующих самостоятельного, творческого и заинтересованного подхода, такие сотрудники берут на себя добровольную ответственность, основным стимулом для них является низкий уровень контроля.

Сотрудники избегательного типа многого опасаются, не берут на себя лишней работы, ответственности как за свои слова, так и за свои дела. Они часто завидуют тем, у кого что-то лучше получается, в том числе руководителям и тем, кто больше зарабатывает. Работники избегательного типа боятся, как правило, потерять работу, поэтому одним из способов их стимулирования является четкость поручений и жесткость контроля.

Функция контроля обеспечивается компетенциями руководителя в области методов эффективного контроля на различных этапах управления.

Важно знать, какие виды типичных ошибок контроля часто встречаются в управленческой деятельности, как развивать свой навык эффективной обратной связи в процессе и по итогам работы подчиненных.

Например, известны следующие типичные ошибки руководителя.

1. Контроль «по случаю». Контроль ограничивается инцидентами, вследствие чего лучше запоминаются и охотнее регистрируются ошибки, развивается демотивация сотрудников.

2. «Тотальный» контроль, который выражается в постоянном контроле всего и всех из опасения ошибок. Контроль руководителем всего и вся делает сотрудников несамостоятельными, порождает иждивенческие настроения; все сколько-нибудь сложные вопросы начинают решаться с его участием.

3. Контроль «любимого участка» предполагает преимущественное внимание знакомой работе. Сотрудники обучаются делать ошибки в «нужных» местах.

4. Контроль-проформа. По большому счету, это отсутствие контроля для сохранения отношений с подчиненными. Важно понимать, что сотрудники воспринимают формальный контроль как отсутствие внимания к ним и их достижениям.

5. Контроль из недоверия исходит из предположения, что сотрудники обязательно что-то делают не так. Вследствие этой ошибки развивается демотивация сотрудников, происходит нарушение их отношений с руководителем.

6. Отсутствие информации о результатах контроля. Ошибка строится на предположении, что сотруднику безразлично, что о нем думают и как его оценивают. Как следствие, результаты контроля не приносят изменений в работу.

С. Н. ЧУДАКОВА,
адъюнкт факультета подготовки
научно-педагогических кадров
(Академия ФСИН России)

ОСОБЕННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ЗА НАРУШЕНИЕ УСЛОВИЙ КОНТРАКТА

Современное состояние кадровой политики в уголовно-исполнительной системе (далее – УИС) характеризуется множеством теоретических и практических проблем, в числе которых и проблемы, связанные с увольнением из УИС. Статья 58 Положения о службе в ОВД РФ¹ содержит в себе 15 оснований увольнения. Одним из сложных и проблемным основанием для расторжения служебного контракта является п. «д» ст. 58 (в связи с нарушением условий контракта). Увольнение по этому основанию может быть произведено как по инициативе руководителя, так и по инициативе сотрудника учреждения или органа УИС, в зависимости от того кем нарушены условия контракта.

На наш взгляд, существенным недостатком п. «д» ст. 58 Положения о службе в ОВД является то, что в нем нет разделения на нарушение условий контракта со стороны сотрудника и на нарушение условий контракта со стороны руководителя.

Следует обратить внимание, что и большинство сотрудников уголовно-исполнительной системы считают этот пункт исключительно отрицательным основанием увольнения. Так, в процессе исследования, из опрошенных сотрудников уголовно-исполнительной системы 59,3% считают п. «д» ст. 58 отрицательным основанием увольнения, а также и то, что после увольнения по этому основанию сложно восстановиться на службе; 11,3 % не считают это основание отрицательным; 20,6% полагают, что данное основание может быть как отрицательным, так и положительным, в зависимости от того, кем нарушен контракт; 8,6% затруднились ответить на поставленный вопрос.

Кроме этого, если мы рассмотрим форму статистической отчетности К-2 («Сведения об укомплектованности государственными гражданскими служащими и работниками учреждений и органов ФСИН России, изменении их численности и образовательном уровне»), утвержденную Приказом Минюста России от 1 февраля 2010 г. № 19 «Об

¹ См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органа внутренних дел Российской Федерации : постановление Верховного Совета Рос. Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 25 ноября 2013 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Рос. Федерации, 1993. № 2. Ст. 70.

утверждении форм статистической отчетности о количестве, движении и составе государственных гражданских служащих и работников учреждений и органов ФСИН России», то увидим, что графа 9 (численность уволенных в связи с нарушением условий контракта) не конкретизирует, кем же нарушен контракт.¹ Хотя в форме ежегодной отчетности К-1 (сведения о составе и численности государственных гражданских служащих и работников учреждений и органов ФСИН России), также утвержденная Приказом Минюста России от 1 февраля 2010 г. № 19, строка 70 – это увольнение в связи с нарушением условий контракта, т.е. общая цифра, а строка 71 – указывает: со стороны сотрудников. Логично было бы, если бы строка 72 – указывала на количество лиц, уволенных по нарушению условий контракта со стороны руководителя, но такая строка отсутствует. Данного вопроса не возникало бы, если бы цифры указанные в строках 70 и 71 были бы одинаковые. Проведем анализ данного увольнения: так в 2010 году было уволено в связи с нарушением условий контракта 2165 чел., в том числе со стороны сотрудника 2093 чел., соответственно предполагаем, что 72 человека были уволены по нарушению условий контракта со стороны руководства. Аналогично в 2011 год: уволено 1370 чел., в т.ч. со стороны сотрудника 1291, соответственно 79 чел. по нарушению со стороны руководства; в 2012 году 836 чел., в т.ч. 799 чел., соответственно 37 со стороны руководства; в 2013 году 504 чел., в т.ч. со стороны сотрудника 471 чел., соответственно 33 чел. со стороны руководства; в 2014 году 304 чел., в т.ч. со стороны сотрудника 274 чел, соответственно 30 чел. со стороны руководства².

Все это свидетельствует о том, что четкое разграничение пунктов кем нарушен контракт необходимо как в Положении, так и в формах статистической отчетности кадровых подразделений.

Из опрошенных руководителей учреждений (органов) УИС и сотрудников кадровых подразделений 60,5 % показали, что данный пункт необходимо разделить на подпункты: «в связи с нарушением условий контракта со стороны сотрудника» и «в связи с нарушением условий контракта со стороны руководителя»; 32,6 % считают, что разделять его не следует, так

¹ См.: Форма статистической отчетности (ежемесячная): К-2 (Сведения об укомплектованности государственными гражданскими служащими и работниками учреждений и органов ФСИН России, изменении их численности и образовательном уровне) // Данные НИИИТ ФСИН России за 2010–2014 годы.

² См.: Форма статистической отчетности: К-1 (сведения о составе и численности государственных гражданских служащих и работников учреждений и органов ФСИН России); К-2 (сведения об укомплектованности государственными гражданскими служащими и работниками учреждений и органов ФСИН России, изменении их численности и образовательном уровне) // Данные НИИИТ ФСИН России за 2010–2014 годы.

как в Инструкции о порядке применения Положения есть оговорка; 6,8% затруднились ответить на данный вопрос.

Наиболее редким в этом плане является увольнение в связи с нарушением условий контракта по вине руководства учреждения или органа УИС. Практика показывает, что причинами тому могут быть несовпадение юридических и финансовых интересов сторон, а также неумение руководителя обеспечить необходимую гармонизацию прав и обязанностей участников служебного контракта. На практике подобное основание увольнения воспринимается как событийный казус, так как руководство, как правило, старается не допустить увольнения по этому основанию. В основном, увольнение в связи с нарушением условий контракта производится со стороны сотрудника.

Исследуя увольнение в связи с нарушением контракта со стороны руководителя, приходим к выводу, что бремя доказывания, о нарушении условий контракта, ложится на сотрудника, которому необходимо письменно сообщить руководителю учреждения (органа) УИС о том, что его права нарушены. Точный перечень нарушений работодателем условий контракта законодательством не установлен, однако анализируя п. 4 контракта о службе в уголовно-исполнительной системе (приложение 2 к Инструкции)¹, то ими могут быть: несвоевременное установление по занимаемой должности денежного и вещевого довольствия, несоблюдение обязательств по предоставлению социальных гарантий и компенсаций для сотрудника и членов его семьи, отказ в предоставлении очередного ежегодного отпуска (как основного, так и дополнительного), нарушение режима службы установленного правилами внутреннего распорядка в учреждении или органе УИС, не уведомление сотрудника за два месяца о дате окончания контракта и при других нарушениях законодательства Российской Федерации. Руководитель, имеющий право назначения и освобождения от должности, обязан принять меры к устранению причин невыполнения своих обязательств и при необходимости возместить сотруднику материальный и моральный ущерб в соответствии с действующим законодательством.

Важно заметить, что при увольнении по п. «д» ст. 58 Положения (в связи с нарушением условий контракта по вине руководства или органа УИС), в соответствии с Федеральным законом № 283-ФЗ и Приказом ФСИН России № 269, сотрудникам производятся все полагающиеся выплаты.

Следует обратить внимание на то, что на практике встречаются случаи, когда сотрудник изъявляет желание уволиться по собственному желанию и подает об этом рапорт, а руководство учреждения (органа) УИС

¹ См.: Об утверждении инструкции о порядке применения положения о службе в органах внутренних дел РФ в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 6 июня 2005 г. № 76 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005, № 27.

производит увольнение по п. «д» ст. 58 (в связи с нарушением условий контракта) Положения о службе в ОВД, аргументируя тем, что сотрудник не прослужил срок установленный контрактом. Данный вывод основан на ошибочном толковании нормы права. Так, например, Решением Железнодорожного районного суда г.Рязани от 12 апреля 2011 г. № 2-494/2011 ~ М-180/2011 подобное увольнение было признано незаконным и подлежащим отмене.¹ Проанализировав нормы права в их системной взаимосвязи, суд пришел к выводу о том, что возможность увольнения сотрудника со службы по собственному желанию (п. «а» ст. 58 Положения) установлена вне зависимости от того, был ли заключен контракт на определенный либо неопределенный срок. Досрочное расторжение такого контракта не может являться нарушением условий контракта.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод о необходимости совершенствования института прекращения службы в уголовно-исполнительной системе на основе применения современных достижений в теории и практике и создания эффективного законодательства.

¹ См.: Решение Железнодорожного районного суда г. Рязани от 12 апреля 2011 г. по делу № 2-494/2011~М-180/2011. URL : <http://zheleznodorozhny.riz.sudrf.ru> (дата обращения: 24.11.2014).

**Материалы круглого стола
«ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ»**

Н. Г. АБРАМОВА,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин
(Псковский филиал Академии ФСИН России)

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ КАК СУБЪЕКТ ПРАВООТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В состав Федеральной службы исполнения наказаний входит большое число различных учреждений и организаций, без которых трудно осуществлять функции уголовно-исправительной системы.

К ним относятся базы материально-технического и военного снабжения, управления строительства, центры инженерно-технического обеспечения, центральный узел связи, жилищно-коммунальные хозяйства, подразделения технического надзора, лаборатории, научно-исследовательские институты, образовательные учреждения профессионального и дополнительного образования, санаторно-оздоровительные, амбулаторно-поликлинические и стационарные медицинские учреждения для персонала и членов их семей, военно-врачебные комиссии, центры санитарно-эпидемиологического надзора, предприятия торговли, редакции периодических изданий, отделы специального назначения, подразделения розыска, конвоирования, собственной безопасности, оперативно-технических и поисковых мероприятий, военное представительство, следственные изоляторы.

Их Перечень утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 февраля 2000 г. № 89 «Об утверждении Перечня видов предприятий, учреждений и организаций, входящих в уголовно-исполнительную систему»¹.

В интересах развития социальной сферы уголовно-исполнительной системы, а также привлечения осужденных к труду территориальные органы уголовно-исполнительной системы имеют право создавать предприятия любых организационно-правовых форм, участвовать в их создании и деятельности на правах учредителя, а также в управлении ими.

Центральным нормативным актом, регламентирующим деятельность уголовно-исполнительной системы, является Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы». Статья 11 данного документа определяет имущественный статус УИС и закрепляет, что согласно ст. 125 и 214 ГК РФ органы государственной власти в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих орга-

¹ См.: Об утверждении Перечня видов предприятий, учреждений и организаций, входящих в уголовно-исполнительную систему : постановление Правительства Рос. Федерации от 1 февраля 2000 г. № 89.

нов, от имени Российской Федерации и субъектов Российской Федерации осуществляют права собственника, то есть имеют имущественные и неимущественные права¹.

Кроме того, в ст. 18 рассматриваемого Закона содержится положение относительно осуществления собственной производственной деятельности учреждений, исполняющих наказания.

Эта норма предполагает возможность привлечения финансовых средств и иного имущества на договорных началах от организаций различных форм собственности по настоящему Закону, ГК РФ и ведомственным актам, в частности, приказу Минюста России от 7 марта 2003 г. № 97 «Об утверждении Порядка проведения договорной работы государственными унитарными предприятиями уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации», приказу Федеральной службы исполнения наказаний от 15 марта 2005 г. № 99 «Об оказании финансовой и социальной помощи», приказу Федеральной службы исполнения наказаний от 18 августа 2005 г. № 718 «О правовом обеспечении деятельности ФСИН России».

На договорных началах привлекаются также имущественные права, результаты интеллектуальной деятельности, в том числе исключительные права на них (интеллектуальная собственность), физических и юридических лиц.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации»² к полномочиям Федеральной службы исполнения наказаний и подведомственных ей органов, касающихся правоотношений в сфере интеллектуальной собственности, относятся:

- организация и осуществление образовательной, методической и научной (научно-исследовательской) деятельности в области подготовки кадров в интересах обеспечения законности и правопорядка, а также деятельности федеральных государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и подведомственных ФСИН России;

- обеспечение разработки примерных программ подготовки научно-педагогических кадров в адъюнктуре федеральных государственных образовательных организаций, подведомственных ФСИН России.

Следует также упомянуть о сотрудниках УИС как субъектах интеллектуальной собственности, так как к оплачиваемым видам деятельности, разрешенным к занятию, помимо служебной, относится интеллектуальная деятельность.

¹ См.: Манова Н. С. Комментарий к Закону Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (постатейный) // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний : указ Президента Рос. Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314.

Согласно действующему межведомственному законодательству сотруднику органов внутренних дел запрещается заниматься предпринимательской деятельностью и работать по совместительству на предприятиях, в учреждениях и организациях независимо от форм собственности, не входящих в систему Министерства внутренних дел Российской Федерации, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельностью.

Важным условием при этом является то, что преподавательская, научная и иная творческая деятельность не может финансироваться исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или законодательством Российской Федерации¹.

¹ См.: Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации : постановление Верховного совета Рос. Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (в ред. от 25 ноября 2013 г.). Ст. 10 («Совместительство»).

С. М. ВОРОБЬЕВ,

кандидат юридических наук, доцент,
профессор кафедры теории государства и права,
международного и европейского права
(Академия ФСИН России)

НОРМЫ МИНИМАЛЬНЫХ СТАНДАРТНЫХ ПРАВИЛ ОБРАЩЕНИЯ С ЗАКЛЮЧЕННЫМИ, УКАЗЫВАЮЩИЕ НА ВОЗМОЖНОСТЬ ПРИЧИНЕНИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА

Прошло 60 лет с тех пор, когда были приняты Минимальные стандартные правила обращения с заключенными от 30 августа 1955 года. Это событие явилось значимым для всего международного сообщества, так как принятие этого документа ориентировало пенитенциарные системы многих стран мира на гуманизацию исполнения наказаний, создание благоприятных условия для исполнения наказаний, установила международные правовые гарантии соблюдения прав человека и его свобод в отношении заключенных и сотрудников пенитенциарных служб.

Безусловно, основные идеи Международных стандартных правил были внедрены и использованы в российской правовой системе. Это позволило максимальным образом адаптировать международные стандарты в отечественной пенитенциарной системе, в том числе имеющийся международный опыт исполнения уголовных наказаний зарубежных стран, например, практика исполнения уголовных наказаний не связанных с изоляцией от общества. Однако, несмотря на это уголовно-исполнительная система России находится на стадии реформирования и поэтому остается еще много не решенных проблем связанных с приведением процесса исполнения наказаний к международным стандартам. В связи с этим обратимся к такой проблеме, как компенсация морального вреда заключенным. Дело в том, что заключенным, в процессе исполнения уголовных наказаний может быть причинен моральный вред, как со стороны других осужденных, так и со стороны сотрудников исправительных учреждений. При этом моральный вред выражается в причинении осужденным нравственных или физических страданий в соответствии со ст.151 ГК РФ, которые могут являться следствием совершения насильственных действий с причинением вреда их здоровью, оскорбления их чести и достоинства. При этом хочется обратить внимание, что на наш взгляд в рамках Минимальных стандартных правил обращения с заключенными содержатся нормы, нарушение которых будет свидетельствовать о причинении морального вреда заключенным в процессе отбывания ими уголовных наказаний.

Так, Правила 6 содержит основной принцип, согласно которому дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религиозных, политических и других убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, семейного происхождения или со-

циального положения недопустима, а также на то, что нужно уважать религиозные убеждения и моральные установки заключенных, принадлежащих к тем или иным группам населения.

Соответственно совершение противоправных действий связанных с ущемлением прав и дискриминацией заключенных будет свидетельствовать о причинении им морального вреда. При совершении преступлений дискриминационного характера в первую очередь страдают такие нематериальные права, как честь и достоинство личности, которые являются неотчуждаемыми и непередаваемыми (ст. 150 ГК РФ).

С правовой точки зрения понятие «честь» представляет собой, по мнению И. Л. Марогуловой, сопровождающееся положительной оценкой отражение качеств лица в общественном сознании. В этом же аспекте под понятием «достоинство» подразумевается осознание человеком своей абстрактной и конкретно-социальной ценности, а также значимости социальных групп, в которые он входит. Чаще всего последние формируются на профессиональной, национальной или конфессиональной основе¹. Дискриминация, подразделяемая соответственно этим основаниям по политическим, национальным, религиозным и другим мотивам, способствует наступлению неблагоприятных последствий, вызванных ущемлением прав личности и сопровождаемых нарушением нематериальных прав человека, что неминуемо приводит к причинению морального вреда не только ему одному, но и большому количеству людей в зависимости от масштабов ее проявления. Последствия дискриминации выражаются в нравственных либо физических людских страданиях. Нравственные страдания связаны с обидой, страхом, горем, чувством утраты; физические – сопровождаются, в частности, физиологическими изменениями работы организма человека (изменение артериального давления, возникновение различных заболеваний, появление депрессии). Разновидности таких страданий можно объединить одним термином – моральный вред, который для каждого человека будет различным в зависимости от степени восприятия случившегося. Нематериальные последствия дискриминации весьма опасны. С юридической точки зрения они намного опаснее других последствий преступлений (правонарушений) из-за своей масштабности, так как могут охватывать различные сферы жизнедеятельности общества и личности. Каждое преступление дискриминационного характера посредством нарушения нематериальных благ причиняет моральный вред. Особенность такого вреда, наносимого дискриминацией, заключается в следующем: во-первых, моральный вред как преступное последствие от дискриминации является обязательным признаком преступного деяния; во-вторых, моральный вред наличествует при нанесении и другого вида вреда, так как сопряжен с любым вредом, и одновременно самостоятелен в причинении; в-третьих, моральный (опосредованный) вред от дискриминации может наноситься обществу причинением вреда потерпевшему; в-четвертых, мо-

¹ См.: Марогулова И. Л. Защита чести и достоинства личности. М., 1998. С. 11.

ральный вред ставит под угрозу разрыва системы общественных отношений путем нарушения персонифицированных отношений, то есть ограничения быть их участником (инвалидность, обострение заболевания, потеря работы или общественного статуса); в-пятых, моральный вред не может проявляться внешним физическим изменением в организме человека, поскольку связан с его внутренней стороной, душевным или психическим расстройством; в-шестых, каждый человек испытывает моральный вред от преступления по-разному, поэтому такой вред имеет персонифицированный характер.

В Правилах 10 говорится о том, что все помещения, которыми пользуются заключенные, особенно все спальные помещения, должны отвечать всем санитарным требованиям, причем должное внимание следует обращать на климатические условия, особенно на кубатуру этих помещений, на минимальную их площадь, на освещение, отопление и вентиляцию. При этом если будут нарушаться общепринятые стандарты и спальные помещения не будут отвечать санитарным правилам, можно утверждать, что будет происходить ущемление прав осужденных и причинение им морального вреда. Кроме этого отсутствие санитарии будет способствовать возникновению заболеваний со стороны осужденных, таких как туберкулез, а это напрямую будет означать, что им причиняется моральный вред. Так как, заболевание заключенных будет связано с нарушением состояния здоровья, а здоровье относится к нематериальным благам, нарушение которых приводит к возникновению физических и нравственных страданий потерпевшего. В Правилах 31 сказано, что телесные наказания, заключение в темной камере и жестокие, бесчеловечные или унижающие человеческое достоинства виды наказания следует запрещать в качестве наказаний за дисциплинарные проступки. В свою очередь в Правилах 33, говорится, о том, что в качестве наказания никогда не следует пользоваться такими средствами усмирения, как наручники, кандалы, смирительные рубашки или цепи. Кроме того, кандалами и цепями вообще нельзя пользоваться как средством усмирения. Соответственно применение к заключенным запрещенных видов наказаний и средств усмирения указывает на то, что к ним будет применено насилие, которое связано с причинением морального вреда, так как в любом случае будут возникать нравственные или физические страдания, вызванные совершением противоправных действий. Кроме этого в Правилах 32 самим законодателем признается, что наказания, применяемые к заключенным способны причинить наказуемому физический или психологический ущерб, а это свидетельствует, что моральный вред в отношении заключенного возможен.

Таким образом, проанализировав нормы Минимальных стандартных правил обращения с заключенными видно, что данный нормативно-правовой документ содержит указание на возможное причинение заключенным морального вреда. Однако в тексте документа отсутствует общая норма о возмещении заключенным морального вреда. Однако, как нам кажется правила будут иметь еще большее значение, если в них будет установлена норма о возмещении заключенным вреда.

Т. Ю. ГРУБОВА,
старший инженер отдела по организации
трудовой занятости спецконтингента
(УФСИН России по Рязанской области)

ТРУД ОСУЖДЕННЫХ: СВОБОДА ВЫБОРА ИЛИ ОБЯЗАННОСТЬ?

Согласно статьи 37 Конституции Российской Федерации «...Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию...Принудительный труд запрещен»¹.

Но в то же время статья 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации «Каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений...»².

Не нарушает ли уголовно-исполнительное законодательство права и свободы, декларируемые основным законом государства?

На наш взгляд, нарушений Конституции Российской Федерации, уголовно-исполнительное законодательство в данном случае не допустило. Правильнее будет сказать о том, что «право на труд», закрепленное в основном законе государства, для осужденных, как для категории лиц с особым правовым статусом, стало обязанностью.

Поэтому при рассмотрении поощрительных норм Уголовно-исполнительного кодекса считаю ошибочной формулировку статьи 113, где прописано, что одним из условий применения мер поощрения к осужденному является «...добросовестное отношение к труду...»³.

Давайте рассуждать логически: как человек может быть поощрен за выполнение своих обязанностей, и если все-таки может, то отсюда вытекает, что их не выполнение – это общепринятая норма поведения?

В этой связи нельзя согласиться с высказанным А.Ф. Сизым о том, что у осужденных (если они в полном объеме выполняют основания поощрительных норм) возникает субъективное право на поощрение и что в плане последующего совершенствования поощрительной системы было бы целесообразно все формулировки «могут», «могут быть» из содержания норм закона исключить⁴.

У осужденных нет и не может быть субъективного права на поощрение, ибо нет власти потребовать соответствующего поведения от обязан-

¹ См.: Конституция Рос. Федерации (ст. 37).

² См.: Уголовно-исполнительный кодекс Рос. Федерации (ст. 103).

³ Там же.

⁴ См.: Сизый А. Ф. Поощрительные нормы уголовно-исполнительного права как средства формирования правомерного поведения осужденных (проблемы теории и практики) : автореф. дис... докт. юрид. наук. М, 1995. С. 26.

ных должностных лиц. У них есть лишь законный интерес, реализация которого во многом зависит от усмотрения данных должностных лиц. Поэтому, на наш взгляд, вполне обоснованно в статьях Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, где закреплены меры поощрения для осужденных, оставлены формулировки типа «могут» и «могут быть», которые означают, что должностные лица «не напрямую» обязаны поощрять осужденных за их примерное поведение в местах лишения свободы.

Кроме того, законодатель не определил понятие «добросовестное отношение к труду»: если речь идет о норме выработки, то тогда вступает в действие статья 105 п.2 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, где прописано, что «...Размер оплаты труда осужденных...выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного размера оплаты труда»¹.

Согласно данным УОПДТАО ФСИН России, среднедневная заработная плата на одного осужденного за один рабочий день на оплачиваемых работах по России, за 8 месяцев 2015 года составила 182,31 рублей².

Данный показатель говорит о том, что в большинстве субъектов Российской Федерации право «...на вознаграждения за труд... не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда...», закрепленное в Конституции Российской Федерации в статье 37 и нашедшее свое отражение в статье 105 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации соблюдается.

Однако как отметил Н. И. Гуцал заработную плату «...осужденных...надо рассматривать, не согласно установленного государством МРОТ, а как один из элементов исправления данной категории лиц в условиях лишения свободы...» в связи с чем, «...достойная оплата труда является законным интересом осужденных...»³.

Ведь как писал еще Г.Ф. Шершеневич «...право есть власть осуществлять свой интерес...», но «...Даже тогда, когда интересы человека защищаются законом, субъективного права нет, пока заинтересованному не предоставлена власть. Так, например, уголовные законы защищают многочисленные и важные интересы отдельных людей, но защищенный интерес не превращается еще в субъективное право, потому что есть интерес, есть его защита, но нет власти...»⁴.

Мы согласны с приведенными выше аргументами поэтому считаем, что формулировка статьи 105 Уголовно-исполнительного кодекса Россий-

¹ См.: Уголовно-исполнительный кодекс Рос. Федерации (ст. 105).

² См.: Данный показатель официально не публикуется (публикации подлежат только годовые показатели).

³ См.: Гуцал Н. И. Правовое регулирование труда осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях : автореф. дис... кан. юрид. наук. Рязань, 2007. С 83–85.

⁴ См.: Шершеневич Г. Ф. Общая теория права. С. 607–608.

ской Федерации в части касаемой оплаты труда осужденных расходится со смыслом и содержанием главной цели, ради которой осужденного изолируют от общества – его исправления, и на наш взгляд будет более правильно, если законодатель ограничиться формулировкой «...Размер оплаты труда осужденных определяется нормами рабочего времени за месяц и выполнением установленной для них нормы выработки...».

Следующий вопрос, возникающий при рассмотрении статьи 37 Конституции Российской Федерации: «...Работающему по трудовому договору гарантируются...», стал камнем преткновения для уполномоченных по правам человека, госинспекторов труда и администраций исправительных учреждений, которые данные договора с осужденными не заключает¹.

Но в данном случае мы полностью согласны с В. Выростайкиным, который в своей статье аргументировал почему «...Трудовые договора с данной категорией работников, имея в виду осужденных, заключаться не могут...». Причин этому много: первая и самая главная – любой договор, в том числе и трудовой договор, это равноправные и добровольные отношения, а осужденные как мы уже рассматривали в начале нашей статьи трудиться обязаны, что по своей сути уже не является ни добровольными, ни равноправными отношениями².

Мы рассмотрели только часто возникающие споры по нарушению уголовно-исполнительным законодательством трудовых норм основного закона нашего государства. Но таких спорных вопросов намного больше и есть те, по которым до сих пор нет единого мнения и связано это в первую очередь с тем, что есть пробелы в современном законодательстве.

Правильно организованная работа по правовому регулированию и привлечению осужденных к труду позволит обеспечить конкурентоспособность осужденных на рынке труда, изыскать правильные способы освоения трудовых навыков и умений, разработать меры предупреждения нарушений техники безопасности, выработать правильный режим труда и отдыха, нормальный уровень интенсивности труда.

Все это даст возможность изменить отношение осужденных к труду, поднять уровень его значимости как средства исправления и экономическую результативность.

1 См.: Конституция Рос. Федерации (ст. 37).

2 См.: Выростайкин В. Как принимать на работу и увольнять с нее осужденных к лишению свободы? Преступление и наказание. 2005. № 6. С. 26.

С. Е. КЛЕЩЕВ,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин
(Пермский институт ФСИН России)

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ: ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Основной закон государства – Конституция РФ – наделяет граждан правом личной и семейной тайны, неприкосновенностью частной жизни и защиты чести и доброго имени. Не допускается собирание, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица. Весь комплекс этих прав охватывается понятием «персональные» данные.

Федеральный закон «О персональных данных» дает определение понятию персональные данные. В законе говорится, что персональные данные это вся информация, которая относится к прямо либо косвенно определенному, либо определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)¹.

В состав персональных данных сотрудника уголовно-исполнительной системы входят: фамилия, имя, отчество сотрудника уголовно-исполнительной системы; дата и место рождения сотрудника уголовно-исполнительной системы; паспортные данные; адрес проживания (регистрации) сотрудника уголовно-исполнительной системы; домашний телефон; семейное, социальное, имущественное «положение сотрудника уголовно-исполнительной системы; образование; профессия, специальность, занимаемая должность сотрудника уголовно-исполнительной системы; доходы, имущество и имущественные обязательства сотрудника уголовно-исполнительной системы; автобиография; трудовой и общий стаж; предыдущее место работы; сведения о постановке на воинский учет; заработная плата сотрудника уголовно-исполнительной системы; сведения о социальных льготах; содержание трудового договора; результат о медицинском обследовании годности по осуществлению трудовых обязанностей; в том числе вредные (алкоголь, наркотики и др.) финансовое положение (доход, долги, наличие недвижимого имущества, денежных вкладов и другое); наличие деловых и иных личных качеств, носящих оценочный характер; иные сведения, которые могут помочь идентифицировать человека.

Необходимо отметить, что доступ к персональным данным сотрудников уголовно-исполнительной системы имеют: начальник учреждения; заместители начальника учреждения; сотрудники отдела кадров учреждения; сотрудники бухгалтерии учреждения (к тем данным, которые необходимы

¹ О персональных данных : федер. закон от 27 июля 2006 № 152-ФЗ.

им для выполнения конкретных функций); сотрудники оперативного отдела учреждения; начальники структурных подразделений учреждения (к персональным данным сотрудников уголовно-исполнительной системы возглавляемых ими структурных подразделений).

Сотрудник уголовно-исполнительной системы принимает решение по предоставлению его персональных данных и соглашается на их обработку. Согласие на то, чтобы обрабатывали персональные данные, должно быть сознательным и конкретным.

Для обработки персональных данных сотрудника уголовно-исполнительной системы используются следующие документы: паспорт сотрудника уголовно-исполнительной системы (иной документ, который удостоверяет личность); анкета; заявление; трудовые книжки; подлинники и копии приказов по личному составу; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; свидетельство о присвоении ИНН; личное дело, карточки, трудовая книжка сотрудников уголовно-исполнительной системы; основания к приказам по личному составу; дела, которые содержат материалы повышения квалификации и переподготовке сотрудников, их аттестации, по служебным расследованиям; трудовые и коллективные договоры; копии отчетов, которые направляются в органы статистики; копия документа об образовании; рекомендации, характеристики; материалы аттестационных комиссий; отчеты, аналитические и справочные материалы, передаваемые в государственные органы статистики, налоговые инспекции, иные учреждения, головную организацию; документ об образовании, о квалификации либо наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний либо специальной подготовки; другие подобные документы¹.

Развитие научно-технического прогресса значительно увеличило объем информации, обрабатываемой автоматизированным способом. Отношения, связанные с обработкой информации, содержащей персональные данные сотрудников уголовно-исполнительной системы, в последние годы динамично развиваются. Но с созданием баз данных в век развития информационных технологий, возникает новая угроза – это возможность легкого копирования и объединения персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В последнее время электронные базы данных сотрудников уголовно-исполнительной системы, по различным причинам стали предметом договора купли-продажи, тем самым оказались доступны другим лицам. На наш взгляд само распространение и продажа базы данных сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет повышенную опасность, так как данные сведения имеют конфиденциальный характер и могут

¹ Положение о работе с персональными данными работников и сотрудников ФКУ ИК-29 ГУФСИН России по Пермскому краю.

быть использованы во вред, как самим сотрудникам уголовно-исполнительной системы, так и членам их семей.

Поэтому мы считаем, что для защиты конституционных прав сотрудников уголовно-исполнительной системы необходима строгая правовая регламентация оборота баз данных, содержащих персональные данные сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также установление юридической ответственности операторов этих баз за нарушения правил по хранению, сбору и использованию персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы. Все это позволит гарантировать эффективную правовую защиту интересов сотрудников уголовно-исполнительной системы и членов их семей.

Предлагаем под защитой персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы понимать действия субъектов соответствующих правоотношений, направленные на достижение определенной степени безопасности личной информации и персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы, проводимой в целях:

- защиты конституционных прав сотрудников уголовно-исполнительной системы по сохранению личной тайны и конфиденциальности персональных данных, которые имеются в информационных системах;

- предотвращения утраты, подделки, утечки, хищения, искажения, персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- защиты от несанкционированного доступа и действий по модификации, уничтожению, искажению, блокированию и копированию информации, касающейся персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- предотвращения нанесения возможного ущерба сотруднику уголовно-исполнительной системы (нанесение вреда здоровью, незапланированные финансовые или материальные затраты, потеря субъектом свободы действий вследствие шантажа и угроз, осуществляемых с использованием персональных данных, нарушение конституционных прав сотрудника уголовно-исполнительной системы вследствие вмешательства в его личную жизнь путем осуществления контактов с ним по различным поводам без его согласия).

Для выполнения данных целей должны соблюдаться следующие основные принципы: целевой характер персональной информации, ее обработки и хранения; добросовестность оператора; недопустимость объединения баз персональных данных, созданных для несовместимых между собой целей; конфиденциальность персональных данных, которые получены, а также ограничение доступа к ним иных лиц; достоверность и полнота предоставляемой персональной информации; законность целей и способов сбора и обработки персональной информации; свободный доступ сотрудника уголовно-исполнительной системы к своим персональным данным, полное информирование о них.

В целях защиты своих персональных данных, хранящихся у работодателя, сотрудники уголовно-исполнительной системы имеют право:

получать полную информацию по своим персональным данным и по обработке этих данных, а также сотрудник уголовно-исполнительной системы имеет право знать о том, кем и в каких целях используется либо использовались его персональные данные;

свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, в том числе право получать копии любой записи, которая содержит персональные данные работника, исключая случаи, предусмотренные федеральным законом;

определять представителей для защиты своих персональных данных;

на доступ к своим персональным данным медицинского характера;

на требование исключить либо исправить неверные, либо неполные персональные данные, а также данные, обработанные с нарушением.

на заявление в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием этого несогласия, если работодатель отказывается исключить либо исправить персональные данные.

персональные данные, которые имеют оценочный характер, дополнить заявлением, которое выражает его собственную точку зрения;

требовать об извещении работодателем всех лиц, которым ранее сообщили неверные либо неполные персональные данные работника, о любых произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

обжаловать в суд любые неправомерные действия или бездействия работодателя по обработке и защите его персональных данных.

При нарушении норм, которые регулируют получение, обработку и защиту персональных данных сотрудника уголовно-исполнительной системы наступает ответственность у лиц, которые виновны в нарушении норм, которые регулируют получение, обработку и защиту персональных данных сотрудника уголовно-исполнительной системы. Они привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, который установлен Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, который установлен федеральными законами.

Неправомерный отказ работодателя по исключению либо исправлению персональных данных сотрудника уголовно-исполнительной системы, а также любое иное нарушение прав сотрудника уголовно-исполнительной системы на защиту персональных данных влечет возникновение у сотрудника уголовно-исполнительной системы права требовать устранения нарушения его прав и компенсации причиненного таким нарушением морального вреда.

Безопасность персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы при их обработке в информационной системе обеспечивается с помощью системы защиты персональных данных. Система защиты персональных данных включает в себя организационные и (или) технические меры, определенные с учетом актуальных угроз безопасности

персональных данных и информационных технологий, используемых в информационных системах¹.

При обработке персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы в информационной системе, их безопасность обеспечивает оператор этой системы. Оператором является государственный орган, организующий и (или) осуществляющий обработку персональных данных, а также определяющий цели и содержание обработки персональных данных. При обработке персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы в информационных системах устанавливаются 4 уровня защищенности персональных данных.

Актуальные угрозы безопасности персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы делятся на три типа. Необходимо отметить, что под актуальными угрозами безопасности персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы понимается совокупность условий и факторов, создающих актуальную опасность несанкционированного, в том числе случайного, доступа к персональным данным сотрудников уголовно-исполнительной системы при их обработке в информационной системе, результатом которого могут стать уничтожение, изменение, блокирование, копирование, предоставление, распространение персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также иные неправомерные действия.

В заключении хотелось бы отметить следующее, что в современных условиях для полного обеспечения защиты персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы, наряду с техническими, организационными и правовыми мерами по обеспечению защиты персональных данных сотрудников УИС и информационной безопасности в целом, также должны быть реализованы и меры не правового характера. К данным мерам мы относим, определение порядка финансирования и разработки программ обеспечения информационной безопасности; работы связанные с реализацией различных способов защиты информации и совершенствованию системы их финансирования; совершенствование системы страхования информационных рисков сотрудников уголовно-исполнительной системы; подготовка квалифицированных кадров для работы в сфере защиты персональных данных.

Особое внимание обратить на необходимость повышать качество правоприменительной деятельности ФСИН России, связанной с пресечением и предупреждением правонарушений в сфере защиты персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также изобличением, выявлением и привлечением к ответственности лиц, совершившим преступления и другие правонарушения в сфере защиты персональных данных сотрудников уголовно-исполнительной системы.

¹ Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных : постановление Правительства Рос. Федерации от 01 нояб. 2012 № 1119.

В. Э. КОЗАЦКАЯ,
кандидат юридических наук,
начальник кафедры гражданского права и процесса;
М. Э. ТОЛЧЕНКИНА,
кандидат юридических наук,
преподаватель кафедры математики
и информационных технологий управления
(Академия ФСИН России)

**К ВОПРОСУ ОБ ОСНОВНЫХ ПРОБЛЕМАХ
РЕАЛИЗАЦИИ СЕМЕЙНО-ПРАВОВОГО СТАТУСА ЛИЦ,
ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ,
В КОНТЕКСТЕ РЕФОРМИРОВАНИЯ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

Проблема обеспечения семейно-правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы, составляет краеугольный камень государственной политики в области безопасности, здравоохранения, социального благополучия, экономической стабильности. Обеспечение семейно-правового статуса осужденных к лишению свободы имеет комплексную правовую природу, программный и концептуальный характер действий и многофункциональный потенциал, обусловленный общечеловеческим подходом государства к реализации своей политики.

Уголовно-исполнительная политика Российского государства развивает новую парадигму, в которой осужденный к лишению свободы выступает социально уязвимым лицом, находящимся в сложной жизненной ситуации ввиду совершения преступления, за которое он сам несет ответственность, отбывая наказание. Государство, являясь субъектом повышенной ответственности за благополучие всего общества, процветание в нем законности и правопорядка, заинтересовано в исправительно-ресоциализационной направленности деятельности уголовно-исполнительной системы. Новая парадигма уголовно-исполнительных отношений возникла с 2010 года, с момента начала масштабной реформы, оформившейся в рамках принятия и реализации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 14 октября 2010 г. № 1772-р. Но еще в 2002 г. Президент РФ объявил о новом курсе государства – совершенствование уголовно-исполнительной политики государства – обеспечение гуманизации уголовного законодательства и системы наказаний (главная цель – добиться неотвратимости наказания, а не его чрезмерной суровости)¹.

¹ См.: Послание Президента РФ Федеральному Собранию «России надо быть сильной и конкурентоспособной» // Рос. газ. 2002. 19 апр.

В перечисленных в Концепции целях выражается сущность осуществляемых реформационных преобразований – смещение руководящих акцентов в деятельности УИС с карательного к пенитенциарному воздействию на осужденных. Сокращение пенитенциарного рецидива можно достичь не столько за счет ужесточения наказаний и увеличения их сроков, сколько путем последовательной гуманизации жизнедеятельности осужденных с их одновременной ресоциализацией¹. В связи с этим следует сформулировать ряд задач (идей), стоящих на повестке дня уголовно-исполнительной системы России по обеспечению семейно-правового статуса осужденных к лишению свободы:

1) несмотря на ограниченный в силу отбывания наказания семейно-правовой статус, государство обязано гарантировать основные семейные права и обязанности осужденных;

2) семейные права и обязанности не только представляют собой меры возможного и должного поведения осужденных, но и являются средством ресоциализации осужденных, что, в свою очередь, не получило пока легального закрепления в УИК РФ в качестве понятия, цели уголовно-исполнительного законодательства и механизма;

3) в уголовно-исполнительном законодательстве статус членов семьи, близких лиц, родственников легально не закреплен, в том числе не определены мера, степень и форма их воздействия на осужденных, тем более что поощряя общение осужденных с внешним миром, можно добиться и обратного результата, их большей криминализации с учетом криминологического портрета членов семьи, родственников и пр. Исходя из смысла правовых гарантий семейно-правового статуса осужденных к лишению свободы, указанных выше, мы можем с точки зрения анализа их сущности определить только функции, но законодательного механизма и эффективного алгоритма их реализации в УИК РФ пока нет. Возникает вопрос, является ли общение с семьей осужденных средством исправления. Вряд ли определенное количество посылок, бандеролей, писем может оказать исправительное воздействие на осужденных. Они составляют условия режима отбывания наказания, но не исправительное и уж тем более ресоциализационное воздействие. Так, в рамках системы социальных лифтов установлены критерии исправления осужденных, которые связаны с необходимостью осужденного общаться с родственниками, платить по исполнительным листам, воспитывать детей, заключать браки, доказывая факт своего исправления, но вряд ли такую систему в полной мере можно назвать общественным воздействием (ч. 2 ст. 9 УИК РФ). Кстати, Концепция не содержит понятия «общественное воздействие», в ней получают актуальность понятия «социальная помощь», «общественный контроль».

¹ См.: Ромашов Р. А. Концепция развития УИС до 2020 г. в системе современного права // Уголовно-исполнительная система. 2012. № 6. С. 7.

На сегодняшний день в УИК РФ не хватает главы, посвященной общественному воздействию как средству исправления, которое должно быть разумным, и не провоцировать осужденных к фиктивным проявлениям своего семейно-правового статуса, например, заключать фиктивные браки, без намерения иметь семью, уплачивать алименты без намерения содержать и воспитывать ребенка;

4) эффективность деятельности УИС оценивается в том числе с учетом уровня рецидивной преступности. Около 70–75 % осужденных рецидивистов лишены родительских прав вследствие своего аморального поведения, алкоголизма, и других антиобщественных проявлений. Так, криминологические исследования позволили составить социально-демографический портрет женщины-рецидивистки, ранее отбывавшей наказание в виде лишения свободы. Это гражданка РФ, 34 года, не замужем, проживает с родителями, имеет низкий образовательный уровень, не работает, не участвует в воспитании и содержании детей. Пенитенциарная характеристика женщины-рецидивистки включает в себя такие признаки, как поддержание связи, главным образом, с родителями; не в полном объеме использование права на свидания, получение посылок, передач, на отпуск¹. В целом для рецидивистов характерно отсутствие или утрата социально полезных связей. По материалам специальной переписи осужденных среди лиц, совершивших преступления при рецидиве, зафиксировано 72,8 % мужчин и 66,4 % женщин, не состоящих в браке²;

5) с целью примирения и восстановления связей осужденных с семьей получает свою актуальность **институт пенитенциарных медиаторов**, чей организационно-правовой статус пока не определен, но получил реализацию и апробацию в качестве эксперимента в ряде регионов в экспериментальном режиме (в деятельности уголовно-исполнительных инспекций (УИИ) УФСИН России по Брянской, Ивановской, Ленинградской, Московской, Нижегородской, Тюменской областям). Предлагается также возродить **институт общественных воспитателей**, ранее закрепленный в ИТК РФ 1970 г. и в Указе Президиума ВС РСФСР от 13 декабря 1967 г. № 212/1 «Об утверждении Положения об общественных воспитателях несовершеннолетних». На сегодняшний день в ряде субъектов РФ (Республике Бурятия, Республике Удмуртия, Республике Татарстан, Курской области и др.) есть общественные воспитатели несовершеннолетних правонарушителей. Полагаем, что на уровне исправительного учреждения также возможно создать институт общественных воспитателей, включающихся в работу на стадии подготовки осужденных к освобождению. При этом в состав общественных воспитателей могут быть включены близкие

¹ См.: Ромашов Р. А. Указ. соч. С. 16–17.

² См.: Полищук Н. И., Баженов В. В. Попечение о лицах, отбывающих наказание : монография. СПб., 2011. С. 133.

родственники, родственники и близкие лица, способные оказать положительное общественное воздействие на осужденного;

б) в вопросе реализации семейно-правового статуса осужденных к лишению свободы имеется необходимость использовать дифференцированный и индивидуализированный подход с учетом гендерного, возрастного; гендерно-возрастного признаков, вида исправительного учреждения и условий отбывания наказаний, вида назначенного наказания, формы вины и повторности совершения преступлений. Представляется, что в миссию пенитенциарных медиаторов должны входить и проблемы составления специальных методик работы с осужденными по реализации их семейно-правового статуса и общественного воздействия на них, использования примирительных процедур с целью избежания разводов и других неблагоприятных последствий семейно-правового характера.

Отсутствие места жительства, экономическая несостоятельность, отсутствие общения с семьей, конфликтные отношения с близкими и родственниками, лишение осужденного родительских прав – все эти факторы формируют отрицательный портрет осужденного до, во время и после отбывания уголовного наказания. С учетом анализа статистических данных всероссийской переписи осужденных можно сконструировать среднестатистический пенитенциарно-криминологический портрет осужденного:

– несовершеннолетний осужденный, мужского пола, совершивший тяжкое преступление под влиянием алкоголя, имеющий психические отклонения, с неполным средним образованием, 16–17 лет, воспитывающийся в неполной семье, не получающий в период отбывания наказания материальной поддержки из семьи и бандеролей, не пользующийся правом на переговоры по причине отсутствия на лицевом счете денежных средств. Кроме того, следует отразить тенденции семейно-правового статуса несовершеннолетних осужденных. 31,1% осужденных несовершеннолетних отбывают наказание в субъекте Российской Федерации, не по месту жительства и не по месту осуждения, что свидетельствует о сложности общения с семьей. Большинство осужденных являются выходцами из неполных семей – 47,8 %. 12,1 % осужденных, родители которых лишены родительских прав. Осужденных сирот – 8,0 %. Только 34,7 % проживали до осуждения в полных семьях, которая при этом не всегда характеризуется как положительная¹;

– осужденная-женщина к лишению свободы, совершившая тяжкое преступление, 28–29 лет, на момент осуждения не состоявшая в браке либо потерявшая семью во время отбывания наказания, как правило, поддерживающая связь с внешним миром;

¹ Данилин Е. М., Давыдова Н. В., Кузьмин А. Н. Характеристика осужденных, отбывающих наказание в воспитательных колониях // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2013. № 4. С. 6–13.

– осужденный-мужчина к лишению свободы, 32 лет, имеющий среднее полное или среднее профессиональное образование, не состоявший в браке до осуждения или брак распался в период отбывания наказания, имеющий социально значимое заболевание и стоящий на диспансерном наблюдении в исправительном учреждении, не выплачивающий алименты на содержание несовершеннолетних детей. Исходя из описанных портретов осужденных требуется моделировать индивидуально-дифференцированные программы восстановления семейно-правовых связей и реализовывать их с помощью пенитенциарных медиаторов;

7) имеется проблема территориальной отдаленности исправительных учреждений от мест проживания родственников и членов семей осужденных. По общей статистике ежегодно около 30–35 тыс. человек направляются для отбывания наказания из субъектов Российской Федерации, в которых они проживали или были осуждены, в другие регионы¹;

8) проблема брака, заключаемого осужденными к длительным срокам отбывания наказания, имеющего признаки фиктивности. Фиктивные браки, которые, как известно, достаточно сложно доказать, тем не менее по факту в достаточном количестве заключаются осужденными. Официальный брак, заключаемый с участием осужденных, имеет корыстно-фиктивные признаки, но признать его фиктивным нет формальных оснований, во-первых, в силу презумпции действительности брака, во-вторых, в силу особых условий его заключения и позиции государства в отношении поощрения осужденных в случае заключения ими брака в период отбывания наказания, с учетом соответствия критериям системы социальных лифтов. В среднем в год на исправительные учреждения субъекта РФ приходится от 60 до 100 случаев регистрации браков с данной категорией осужденных. Тенденция к заключению официальных браков осужденными во многом объясняется ч. 2 ст. 89 УИК РФ, согласно которой длительные свидания предоставляются осужденным с правом совместного проживания с супругом (супругой), родителями, детьми, усыновителями, усыновленными, родными братьями и сестрами, дедушками, бабушками, внуками, а с разрешения начальника исправительного учреждения – с иными лицами. В условиях исправительного учреждения конкретный правовой статус супруга является условием для предоставления длительных свиданий, что является актуальным для любого осужденного²;

9) лишение свободы деформирует не только семейно-правовой статус осужденных, но и статус членов их семьи;

¹ См.: Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2010–2012 годы Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс]. URL : <http://fsin.su/structure/inspector/iao/Doklad/Doklad%202010-2012/2010-2012.pdf>.

² См.: Блинков О. Е., Толченкина М. Э. О фиктивности брака с участием лиц, осужденных к лишению свободы // Семейное и жилищное право. 2014. № 6.

10) в УИК РФ не определен статус гражданского супруга, не имеющего официальной регистрации брака с осужденным. Такой неофициальный статус подпадает под понятие «иное лицо», используемое в УИК РФ, режим общения с которым должен по своему усмотрению определять начальник исправительного учреждения;

11) назрела необходимость нормативно-правового закрепления механизма реализации и восстановления семейно-правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы, с учетом легально определенного перечня форм участия близких родственников и близких лиц в исправлении и ресоциализации осужденных. Под таким **механизмом** мы понимаем систему правовых принципов, оснований, условий, субъектов, содержания (в том числе способов) восстановления семейно-правового статуса, предусмотренных законодателем. Полагаем, что механизм должен состоять из трех этапов: **ознакомительно-подготовительный этап восстановления** (анкетирование осужденного, изучение его личного дела с целью формирования, скажем, такими специалистами, как пенитенциарные медиаторы, и выявления его социального портрета, социальных рисков, установление переписки с близкими родственниками и близкими лицами, ознакомление осужденного с возможным перечнем форм общения с семьей, создание персональной социальноориентированной программы для осужденного); **основной этап** (оценка динамики и практики общения осужденного с близкими лицами и близкими родственниками, работа с семьями на предмет их активного участия в процессе исправления и ресоциализации в рамках форм, установленных законодателем, работа с осужденными в зависимости от их распределения на уровни социальной реабилитации (минимальный, средний, высокий) в зависимости от условий отбывания наказания, видов режима, семейно-правовых характеристик осужденного; стимулирование их социальной адаптации, например, наделение положительно характеризующихся осужденных, отбывших 2/3 срока наказания, правом выезда к семье на определенный срок, увеличение числа свиданий осужденным ввиду их крайне добросовестного отношения к труду и пр.); **заключительный этап** (оценка результатов исправления и ресоциализации осужденного методом социальной лифтизации, выходное тестирование осужденного на предмет его отношения к обществу, государству, семье, близкими лицам, постпенитенциарный контроль медиаторов устойчивости его семейно-правовых связей, передача информации в органы внутренних дел для дальнейшего осуществления административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы¹ и пр.). Это далеко не полная картина примерных действий сотрудников ис-

¹ См.: Об административном надзоре за лицами, освобожденными из мест лишения свободы : федер. закон от 6 апр/ 2011 г. № 64-ФЗ // Парламентская газета. 2011. 8–14 апр.

правительственных учреждений по восстановлению семейно-правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы;

12) существует проблема неисполнения осужденными к лишению свободы алиментных обязательств. Согласно показателям деятельности Федеральной службы исполнения наказаний на 2014 год средняя зарплата одного осужденного за один отработанный человеко-день составляет 218 рублей. С учетом сказанного, можно говорить о сути проблемы осужденных в части невозможности погашать исковые требования не только в счет уплаты алиментов, но и в счет возмещения вреда, причиненного преступлениями. Так, в 2014 году в период отбывания наказания трудоустроены на оплачиваемых работах 213 тыс. осужденных, трудоустроены и погашали иски, в том числе по алиментам – 51,3 %. Региональная картина выглядит следующим образом. В исправительных учреждениях УФСИН России по Рязанской области содержалось 1429 осужденных, имевших 3401 исполнительных листа на сумму 1 157 053 539,62 руб. В течение 2014 года поступило 958 осужденных, имеющих 1755 исполнительных листов на сумму 909 818 264,11 руб., выбыло 1004 осужденных, имеющих 1751 исполнительный лист на сумму 822 242 163,63 руб. Из заработной платы, пенсий и других поступлений удержания произведены по 1377 исполнительным листам (у 901 осужденного) на сумму 11 136 233,5 руб. Таким образом, обозначенная проблема носит как социальный, так и экономический характер, разрешить которую в ближайшее время не представляется возможным.

Б. Е. КОШЕЛЮК,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
криминологии и организации
профилактики преступлений
(Академия ФСИН России)

**ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ГРАЖДАНСКОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.
ТОРГОВЫЙ ДОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ**

В гражданско-правовых отношениях участвуют граждане (физические лица), юридические лица, а также три субъекта публично-правовых образований: 1) Российская Федерация; 2) субъекты Российской Федерации; 3) муниципальные образования.

Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти»¹ установлено, что министерства, федеральные службы и федеральные агентства являются юридическими лицами.

Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений и подследных, находящихся под стражей, а также иные функции. ФСИН России подведомственна Министерству юстиции Российской Федерации (п. 1 Положения о Федеральной службе исполнения наказаний)².

Необходимо отметить, что ФСИН России осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через территориальные органы, учреждения, исполняющие наказания, следственные изоляторы, а также предприятия и учреждения, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы (УИС).

Согласно полномочиям и функциям ФСИН России организует выполнение размещенных на предприятиях и собственном производстве учреждений, исполняющих наказания, заказов на поставки продукции, товаров для государственных нужд и т. д.

С введением в действие Федерального закона от 8 мая 2010 г. № 83-ФЗ в 2012 г. все учреждения уголовно-исполнительной системы были пре-

¹ См.: Собрание законодательства Российской Федерации. 2004. № 11. Ст. 945.

² См.: Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний : указ Президента Рос. Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 42. Ст. 4109.

образованы в казенные учреждения. Осталось 7 государственных унитарных предприятий исправительных учреждений (по состоянию на октябрь 2015 г.).

В качестве субъектов гражданского права публично-правовые образования обладают гражданской правоспособностью и дееспособностью. В науке выделяют следующие виды правоспособности публично-правовых образований: общую (универсальную), специальную, целевую и специально-целевую.

Следует полагать, что правоспособность публично-правовых образований носит специально-целевой характер, так как данные субъекты могут иметь и нести лишь те гражданские права и обязанности, которые соответствуют целям их деятельности и публичным интересам, а также исходят из функций носителя публичной власти.

В 2014 г. было подписано соглашение о создании Торгового дома (в виде федерального государственного унитарного предприятия), под которым поставили свои подписи директор ФСИН России Г. Корниенко и Председатель правления ОАО «Сбербанк России» Г. Греф. Смысл соглашения состоит в том, что филиалы Торгового дома должны будут заниматься продажей готовой продукции, которую производят в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы. С 1 июля 2014 г. пилотный проект (эксперимент) был запущен в пяти регионах (первый филиал Торгового дома был открыт в Красноярске, затем в Нижнем Новгороде и т. д.). Кроме того, созданные учреждения будут принимать участие в конкурсах (тендерах) и на основании их результатов размещать заказы на производстве в исправительных колониях, осуществлять координацию между заказчиками и исполнителями – учреждениями уголовно-исполнительной системы. Есть вероятность создания в масштабе всей страны сети магазинов, торгующих только такими товарами (изготовленными осужденными).

Обращаясь к статистике, можно отметить, что примерно 30 % осужденных работают, в учреждениях УИС выпускается более 100 тыс. наименований товаров на 30 млрд руб. в год. Следовательно, есть потребность в модернизации производственного сектора и повышении уровня занятости осужденных.

«Не может каждое учреждение иметь рекламный отдел, сильный менеджмент. Тем более это не наша основная функция. Пусть коммерческой линией занимаются коммерсанты»³, – отмечает заместитель директора ФСИН России Олег Коршунов. По его мнению, создание Торгового дома преследует и эту цель, а главное – позволит минимизировать коррупционную составляющую.

Подтверждая необходимость создания этой организации, отметим, что на сегодняшний день подразделения УИС, являясь федеральными ка-

³ См.: <http://www.kommersant.ru/doc/2530596>.

зенными учреждениями, в соответствии с законодательством фактически не имеют возможности участвовать в муниципальных торгах на поставку продукции.

Торговый дом будет находиться в Москве, в его структуре предусмотрены пять филиалов в крупнейших российских регионах – во Владимирской, Ростовской, Саратовской областях, в Красноярском крае и Приморье. Строгая вертикаль управления обеспечит хорошую управляемость структуры, взаимодействие с головным учреждением в Москве будет осуществляться на установленном единоначалии и подчиненности филиалов, их деятельность в обязательном порядке будет согласовываться с Москвой. Тем не менее им будут предоставлены довольно широкие полномочия: право самостоятельно участвовать в конкурсах и производить размещение заказов на региональном уровне, не согласовывая их с центральным офисом, но представлять информацию о своих действиях и соблюдать отчетность. Произойдут изменения и на производстве в исправительных учреждениях: сменится руководство – вместо сотрудников УИС теперь будут гражданские служащие, оплата работы которых будет поставлена в прямую зависимость от выполнения производственного плана.

Цель данного проекта – вывести производственный комплекс ФСИН России на новый, современный и модернизированный, уровень развития.

Данный проект обладает большим потенциалом для уголовно-исполнительной системы и его результатами должны стать следующие изменения: увеличится количество производств в УИС, будет наиболее эффективно обеспечиваться трудоустроенность осужденных и в связи с этим улучшится их материальное положение; коммерческая деятельность станет прерогативой специалистов, а не сотрудников УИС; появится возможность проводить независимые маркетинговые исследования; в разы повысится вероятность повышения технологичности и обновления производства; своевременно обновлять и внедрять новые технологии производства; уменьшится коррупционная составляющая в сфере закупок УИС.

Реализация проекта по созданию Торгового дома, наконец, приведет к созданию соединительного звена между производством уголовно-исполнительной системы как исполнителем продукции и ее потребителями в лице заказчиков.

О. Е. МИХАЙЛОВА,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин
(Псковский филиал Академии ФСИН России)

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ УЧРЕЖДЕНИЙ И ОРГАНОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одним из видов интеллектуальной собственности является патентное право. Данное направление – в числе самых востребованных в деятельности уголовно-исполнительной системы. Остановимся более подробно на деятельности одного из структурных подразделений Федеральной службы исполнения наказаний – федерального государственного унитарного предприятия «Центр информационно-технического обеспечения и связи Федеральной службы исполнения наказаний» (ФГУП ЦИТОС ФСИН России).

Деятельность ФГУП ЦИТОС ФСИН России носит научно-исследовательский характер, ее результаты отражены в охранных документах на объекты интеллектуальной деятельности. В частности, получены:

патент от 29 июля 2011 г. № 112471 на полезную модель «Электронный браслет системы мониторинга подконтрольных лиц», выданный Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам;

патент от 5 октября 2011 г. № 113394 на полезную модель «Системы электронного мониторинга подконтрольных лиц», выданный Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам;

свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ от 25 октября 2011 г. № 2011619628 «Система электронного мониторинга подконтрольных лиц». Свидетельство выдано Федеральной службой по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам;

решение Федеральной службы по интеллектуальной собственности от 16 января 2013 г. о выдаче патента на полезную модель «Мобильное контрольное устройство системы электронного мониторинга подконтрольных лиц»;

решение Федеральной службы по интеллектуальной собственности от 11 марта 2013 г. о выдаче патента на полезную модель «Стационарное контрольное устройство системы электронного мониторинга подконтрольных лиц».

Кроме того, хотелось бы отметить положительный опыт участия Попечительского совета уголовно-исполнительной системы во внесудебном порядке защиты патентных прав, в частности в подаче возражения на ре-

шение Роспатента в Палату по патентным спорам относительно регистрации товарного знака «Калина Красная»¹.

Однако, несмотря на приведенные выше примеры успешной реализации патентных прав подведомственных уголовно-исполнительной системе России подразделений, существует ряд вопросов.

Ведомственные образовательные организации как структурные подразделения уголовно-исполнительной системы по праву можно считать наиболее продуктивными в плане создания объектов патентного и авторского права.

В настоящее время в государственных образовательных учреждениях накопился массив результатов интеллектуальной деятельности, обладателями прав на которые являются бюджетные учреждения, а не органы государственной власти, учредившие их. При этом при ликвидации бюджетного учреждения-патентообладателя принадлежащие ему патенты могут стать бесхозными, так как учредитель бюджетного учреждения, являясь собственником имущества, тем не менее автоматически не становится обладателем прав на объекты интеллектуальной собственности.

Именно поэтому при смене типа учреждения обладатель прав на объекты интеллектуальной собственности должен передать свои права уполномоченному органу государственной власти, который предоставит их учредителю вновь образуемого учреждения. Считаем, что необходимо предусмотреть возможность принудительной лицензии либо иные механизмы компенсации потерь, если изобретение, полезная модель или промышленный образец не используется либо используется не в полной мере, что приводит к недостаточному предложению соответствующих товаров, работ или услуг на рынке.

Таким образом, в качестве одной из проблем в сфере интеллектуальной собственности в общем, а также, где субъектом правоотношений выступает уголовно-исполнительная система в частности, необходимо выделить отсутствие четких критериев отнесения того или иного объекта авторских прав к одной из трех названных групп.

Еще больше вопросов и затруднений возникает при реализации авторских прав учреждениями уголовно-исполнительной системы.

В соответствии с отечественным гражданским законодательством одним из видов авторского права является институт служебных произведений.

Под служебным произведением понимается произведение науки, литературы или искусства, созданное в пределах установленных для работника (автора) трудовых обязанностей (п. 1 ст. 1295 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть четвертая)).

¹ См.: Заключение Коллегии палаты по патентным спорам от 29 янв. 2014 г. по результатам рассмотрения возражения : приложение к решению Федеральной службы по интеллектуальной собственности от 31 марта 2014 г. по заявке № 2011740409.

Практика показывает, что наиболее часто проблемы охраны прав возникают при создании и использовании служебных результатов исследовательской деятельности, то есть созданных в процессе исполнения работниками своих трудовых обязанностей¹.

В рамках деятельности ФСИН России нередки случаи, когда выполнение сотрудником своих обязанностей связано с интеллектуальным трудом. На определенном этапе развития общества вопрос соблюдения авторских прав и использования организацией произведений, созданных при исполнении служебных обязанностей, приобрел особую актуальность. В свете данной проблемы в российском законодательстве появились соответствующие нормы.

Из всех форм служебных произведений относительно системы ФСИН России можно выделить наиболее часто встречающиеся: литературные произведения, научные и учебно-методические статьи и материалы, музыкальные произведения с текстом или без текста, аудиовизуальные произведения и др.

Существует несколько признаков служебного произведения. К ним относятся личный творческий вклад работника в создание объекта и непосредственное отношение процесса создания произведения к функционалу сотрудника.

Понятие «личный творческий вклад» достаточно размыто в законодательстве, имеют место лишь определенные признаки такового. В Гражданском кодексе Российской Федерации отмечается, что результат должен отражать личность автора, его достижения, уникальность и новизну произведения. При этом права на служебное произведение других участников процесса, деятельность которых не имеет указанного выше результата, не учитываются.

Согласно действующему законодательству к служебным можно отнести только те произведения, которые были созданы при выполнении служебных обязанностей либо по заданию руководителя. Причем это обязательно должно быть отражено в трудовом договоре, инструкции, должностном регламенте и других документах, оформленных в письменном виде. Если такого закрепления нет, то при признании того или иного произведения служебным могут возникнуть споры, в том числе по тому, кто имеет исключительное право на данное произведение.

Трудности также могут возникнуть при ненадлежащем оформлении трудовых отношений, так как суд может встать на сторону автора служебного произведения.

Еще один важный момент: перед тем, как сотрудник приступает к выполнению работы по созданию служебного произведения, он должен быть ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, другими ло-

¹ См.: Синельникова В. Н. Служебные результаты интеллектуальной деятельности как объекты гражданского оборота // Право и бизнес : сб. ст. I Ежегод. междунар. науч.-практ. конф., приуроченной к 80-летию со дня рождения профессора В. С. Мартемьянова; под ред. И.В. Ершовой. М., 2012.

кальными нормативными актами. В дальнейшем это позволит работодателю доказать свои права на произведение.

Однако необходимо учитывать то, что согласно ГК РФ работодателю будет принадлежать исключительное (имущественное) право на служебное произведение, даже если трудовым или иным договором между работодателем и автором может быть предусмотрено иное.

Право на служебное произведение может перейти работнику (сотруднику) только в определенных случаях: если в течение трех лет произведение не было использовано, не было передано другому лицу, а также работнику не было сообщено о сохранении произведения в тайне (абз. 2 п. 2 ст. 1295 ГК РФ). Одновременно автор (работник) имеет право на получение вознаграждения, размер которого, условия и порядок выплаты должны определяться договором между ним и работником, а в случае спора – судом.

Несмотря на достаточную ясность этих формулировок, на практике возникает немало сложностей¹. Зачастую работник в порядке служебного задания создает произведение, а затем заявляет о том, что произведение было создано им в соавторстве с другим лицом, не состоящим с работодателем в трудовых отношениях, причем факт их соавторства фиксируется нотариально. Соавтор, не состоящий с работодателем в трудовых отношениях, в этом случае имеет право требовать с работодателя вознаграждение. Данной проблемы можно избежать путем указания в служебном задании, что работник обязан создать произведение лично².

В качестве актуальной проблемы в свете осуществления трудовой функции сотрудником уголовно-исполнительной системы следует отметить необходимость четкого разграничения произведений на служебные и неслужебные с целью бесспорного определения правообладателя³.

Проблемы, существующие в сфере отношений, складывающихся относительно результатов интеллектуальной собственности, субъектом которых выступает Федеральная служба исполнения наказаний, имеют общеправовой характер, не связанный со спецификой деятельности уголовно-исполнительной системы. Затруднения, возникающие при реализации патентных и авторских прав структурными подразделениями Федеральной службы исполнения наказаний, дополнительно указывают на актуальность рассматриваемой темы и необходимость правовой нейтрализации существующих трудностей.

¹ См.: Калятин В. О. Комментарий к Постановлению Пленума Верховного суда Российской Федерации от 19 июня 2006 г. № 15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах»; Научно-практический комментарий судебной практики в сфере защиты интеллектуальных прав / под общ. ред. Л. А. Новоселовой. М., 2014.

² См.: Усанов В. Е. Комментарий к Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (поглавный). М., 2013.

³ См.: Евстафьева И. В. Проблемные вопросы перехода исключительного авторского права на служебные произведения // Право и политика. 2011. № 11.

ИМУЩЕСТВЕННЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ИСПОЛНЕНИЯ УГОЛОВНОГО НАКАЗАНИЯ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Юридическая ответственность как важная составляющая механизма правового регулирования имеет своей конечной целью обеспечение нормальной жизнедеятельности общества, свободное развитие в нем человека и формирование гражданского общества и правового государства¹.

Уголовная ответственность представляет собой комплексный и наиболее строгий вид юридической ответственности и влечет для субъекта права наибольшее количество ограничений и обременений, которые, как и все иные ограничения, должны отвечать критериям соразмерности, целесообразности и допустимости.

Концепция таких ограничений наиболее точно сформулирована Конституционным судом Российской Федерации, который указывает: «...меры, устанавливаемые в уголовном законе в целях защиты конституционно значимых ценностей, должны определяться исходя из требования адекватности порождаемых ими последствий тому вреду, который причинен в результате преступного деяния»².

Число осужденных к лишению свободы согласно данным Федеральной службы государственной статистики с 2012 года по настоящее время оставалось на стабильно высоком уровне: в 2014 году – 209 448 человек, в 2013 году – 209 709 человек, в 2012 году – 206 254 человека. А число лиц находящихся в местах лишения свободы по состоянию на 2014 год составило 550 000 человек³.

Согласно нормам действующего уголовного законодательства целями наказания являются восстановление социальной справедливости, исправление осужденного и предупреждение совершения новых преступлений (ч. 2 ст. 43 Уголовного кодекса Российской Федерации), а не ограничение и обременение субъективных прав осужденного лица, в связи с чем вопрос реализации ограничений в отношении данной категории лиц требует детальной проработки.

¹ См.: Иванова О. М. Основания, цели и задачи юридической ответственности : автореф. ... канд. юрид. наук. 2010. С. 15.

² См.: По делу о проверке конституционности положения части 1 статьи 188 УК РФ в связи с жалобой гражданки М. А. Асламазян : постановление Конституционного суда Рос. Федерации от 27 мая 2008 г. № 8 П // СПС «КонсультантПлюс».

³ См.: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. <http://www.gks.ru/dbscripts/cbsd/dbinet.cgi?pl=2318029>.

Судебный акт, являясь мерой государственного принуждения, неизбежно влечет для субъекта, привлекаемого к ответственности определенные правовые последствия, которые имеют негативное содержание и выражаются (применительно к уголовному наказанию в виде лишения свободы) в совокупности неблагоприятных последствий, которые претерпевает субъект, в связи с совершенным им правонарушением¹.

При этом понятие имущественного ограничения неразрывно связано с категорией «имущество», трактовка которого в цивилистике является предметом дискуссий.

Современная концепция понятия «имущество» основана на его двойственной и комплексной природе; в узком смысле имущество определяют как совокупность вещей, а в широком включают в него право требования, долги и гражданско-правовые обязанности².

С нашей точки зрения наиболее справедливым определением вышеуказанного понятия является трактовка приведенная классиками отечественной цивилистики: Г. Ф. Шершеневичем и О. С. Иоффе, которые указывают, что имуществом является совокупность подлежащих денежной оценке юридических отношений, в которых находится известное лицо,³ а имущественные права представляет собой права, имеющие экономическую ценность либо несущие в себе экономическое содержание.⁴ Все впоследствии разработанные в цивилистике определения имущества и имущественных отношений основаны именно на вышеуказанной концепции,⁵ которой для целей настоящей статьи мы и предлагаем придерживаться.

Вышеуказанная позиция вполне согласовывается и с законодательной трактовкой объектов гражданского права, вытекающей из ст. 128 ГК РФ, которая косвенно указывает на экономический характер такой основополагающей категории цивилистики, как имущество.

Таким образом, под имущественными последствиями исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы следует понимать ограничения имеющих экономическое содержание субъективных прав, лица, в отношении которого исполняется уголовное наказание в виде лишения свободы, которые имеют для этого лица отрицательные имущественные последствия.

В условиях исправительного учреждения подобные имущественные последствия носят временный характер, который определяется исходя

¹ См.: Рыбаков В. А. Проблемы формирования гражданско-правовой активности. Уфа. 1993. С. 112.

² См.: Щенникова Л. Г. Вещные права в гражданском праве России. М., 1996. С. 4.

³ См.: Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права. М., 1914. Т. 1. С. 159.

⁴ См.: Иоффе О. С. Советское гражданское право. М., 1950. С. 7.

⁵ См. например: Рыбаков В. В. Имущественные права лиц, осужденных к лишению свободы : дис. ... канд. юрид. наук. С. 22; Тархов В. А. Гражданское право. Общая часть. Уфа. 1998. С. 36.

из продолжительности назначенного судом уголовного наказания. При этом подобные имущественные ограничения можно разделить на косвенные – оказывающие влияние на субъективное право опосредованно и обусловленные самим фактом отбытия наказания и изоляцией субъекта от общества, и прямые, которые устанавливаются непосредственно уголовно-исполнительным законодательством и включают в себя нормы, тем или иным образом сужающие правомочия осужденного при реализации своих субъективных имущественных прав.

В настоящее время действующее уголовно-исполнительное законодательство устанавливает в отношении осужденных к лишению свободы следующие ограничения:

1. Ограничение на расходование денежных средств. Осужденный вправе расходовать денежные средства, которые имеются у него на личном счете в сумме от 7200 до 10 800 рублей в зависимости от условий отбывания наказания (ст. 88 УИК РФ);

2. Установление специального перечня вещей и продуктов питания, запрещенных к приобретению, изготовлению, хранению и использованию на территории исправительного учреждения. Вещи и продукты, находящиеся в данном перечне запрещается приобретать и получать различными способами. В противном случае они изымаются и передаются на хранение либо уничтожаются (п. 5 приказа Минюста России от 3 ноября 2005 г. № 205 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений»).

3. Ограничение, выражающееся в запрете продажи, покупки, дарения, принятия в дар и отчуждения иным способом в пользу других осужденных продуктов питания, предметов и веществ, находящихся в личном пользовании (п. 15 Правил внутреннего распорядка);

4. Ограничение, выражающееся в возможности приобретения вещей и иных предметов только в магазине организованном на территории исправительного учреждения (п. 100 Правил внутреннего распорядка).

Существование вышеуказанных ограничений непосредственным образом свидетельствует о необходимости переоценки существующей в настоящее время системы ограничений субъективных прав, возникающих в процессе исполнения уголовных наказаний, проверка ее с точки зрения критериев допустимости, законности и соразмерности, переосмысления с позиции целей уголовного наказания, соотношения частного и публичного элементов.

Р. В. НОВИКОВ,
кандидат юридических наук,
начальник кафедры
гражданско-правовых дисциплин
(Пермский институт ФСИН России)

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВОМОЧИЙ СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

В соответствии с положениями п. 4 ст. 214 ГК РФ имущество, находящееся в государственной собственности закрепляется за государственными предприятиями и учреждениями во владение, пользование и распоряжение на праве хозяйственного ведения или оперативного управления, имущество, не закрепленное за государственными предприятиями и учреждениями, составляет государственную казну Российской Федерации.

Имущество уголовно-исполнительной системы на основании ст. 11 Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» отнесено к федеральной собственности¹.

В соответствии с п. 1 ст. 65.1 ГК РФ учреждения являются унитарными юридическими лицами, учредители которых не становятся их участниками и не приобретают в них прав членства. В соответствии с п. 1 ст. 123.21 ГК РФ учреждение создается для осуществления функций некоммерческого характера. Учредитель является собственником имущества учреждения.

Очевидно, что федеральные казенные учреждения УИС наделяются вещными правами по отношению к закрепленному за ними имуществу для обеспечения исполнения специфических государственных функций в сфере исполнения уголовных наказаний.

Федеральная государственная собственность находится в ведении Российской Федерации (п. «д» ст. 71 Конституции РФ). В соответствии с нормами ГК РФ от имени Российской Федерации осуществлять права собственника, приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права и обязанности, выступать в суде могут органы государственной власти в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов (п. 1 ст. 125, п. 3 ст. 214 ГК РФ).

Анализ правовых норм, содержащихся в Конституции РФ (ст. 114) и федеральном конституционном законе «О Правительстве Российской Федерации» от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ст. 14), позволяет сделать вывод, что управление федеральной государственной собственностью от имени государства осуществляет Правительство РФ.

¹ Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы : закон РФ от 21 июля 1993 № 5473-1. URL : http://base.garant.ru/1305321/2/#block_200#ixzz3TscG5YGF.

В соответствии с пп. «г» п. 2 Указа Президента РФ «О системе структуре федеральных органов исполнительной власти» от 09.03.2004 № 314 под функциями по управлению государственным имуществом понимается осуществление полномочий собственника в отношении федерального имущества, в том числе переданного федеральным государственным унитарным предприятиям, федеральным казенным предприятиям и государственным учреждениям.

Имущество учреждений УИС закреплено за ними на основании права оперативного управления (п. 1 ст. 120, п. 4 ст. 214 ГК РФ). Право владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом УИС от имени государства предоставляется федеральному органу уголовно-исполнительной системы, который принимает все необходимые меры по сохранению и рациональному использованию этого имущества¹.

ФСИН России осуществляет полномочия собственника в отношении федерального имущества, переданного учреждениям и органам УИС, а также функций и полномочия учредителя федерального казенного учреждения в УИС².

Полагаем, следует согласиться с мнением И.С. Богдановой о том, что в п. 1 ст. 125 ГК РФ имеется в виду правовая конструкция «органа» публичного образования по аналогии с органом юридического лица (п. 1 ст. 53 ГК РФ)³. Таким образом, посредством ФСИН России в гражданский оборот вступает само государство как публичное правовое образование.

Следовательно, вещные правоотношения, в которых участвуют федеральные казенные учреждения уголовно-исполнительной системы, тесно связаны с вещными правами публично-правовых образований.

При этом ряд исследователей отмечает двойственную природу права оперативного управления, указывая, что в юридической конструкции права оперативного управления выделяются два вида правоотношений: правоотношения между собственником имущества и носителем права оперативного управления – несобственником; правоотношения между носителем права оперативного управления и всеми иными лицами, обязанными

¹ Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы : закон РФ от 21 июля 1993 № 5473-1. URL : http://base.garant.ru/1305321/2/#block_200#ixzz3TscG5YGF.

² Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний : указ Президента Рос. Федерации от 13 окт. 2004 № 1314 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2004. № 42. Ст. 4109; О порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти функций и полномочий учредителя федерального государственного учреждения : постановление Правительства Рос. Федерации от 26 июля 2010 г. № 537 // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31. Ст. 4236.

³ Осуществление государством права собственности на недвижимое имущество, составляющее его казну (на примере зданий и сооружений) / И. С. Богданова; под науч. ред. Н. Ф. Качур. М. : ИД «Юриспруденция», 2012. С. 51–88.

воздерживаться от посягательств на имущество – объект права оперативного управления¹.

В связи с этим, представляется актуальным вопрос о соотношении правомочий собственника и федерального казенного учреждения обладателя титула права оперативного управления в отношении закрепленного за ним имущества.

В соответствии с п. 2 ст. 209 ГК РФ собственник вправе по своему усмотрению совершать в отношении принадлежащего ему имущества любые действия, не противоречащие закону и иным правовым актам и не нарушающие права и охраняемые законом интересы других лиц, в том числе отчуждать свое имущество в собственность другим лицам.

Однако, ограниченные вещные права, в свою очередь, обременяют право собственности. В частности, ст. 305 ГК РФ указывает, что лицу, хотя и не являющемуся собственником, но владеющему имуществом на праве оперативного управления также предоставляются вещно-правовые средства защиты прав владения, в том числе и против собственника.

В связи с тем, что право оперативного управления федерального казенного учреждения производно от права собственности публично-правового образования и имеет строго целенаправленный характер, выражающийся в закреплении за ним имущества для исполнения определенных государственных функций, его правомочия ограничены правомочиями собственника его имущества.

Одновременно федеральное казенное учреждение УИС вправе владеть и пользоваться закрепленным за ним имуществом исходя из назначения имущества и целей своей деятельности в установленных законом пределах, распоряжаться имуществом с согласия собственника (ст. 296 ГК РФ).

В свою очередь, собственник имущества не может изъять его из владения федерального казенного учреждения УИС произвольно. Изъятие имущества, закрепленного за учреждением УИС на праве оперативного управления, возможно лишь при условии, что оно является излишним, неиспользуемым или используется не по назначению (п. 2 ст. 296 ГК РФ).

Так, ФКУ ЖКУ ГУФСИН России по Республике Коми обратилось в Арбитражный суд Республики Коми с заявлением о признании незаконным бездействия Территориального управления Росимущества в Республике Коми и Росимущества по неосуществлению прекращения права оперативного управления и по неосуществлению фактического приема в казну Российской Федерации помещений административно-жилого здания.

Судом установлено, что административно-жилое здание как объект недвижимого имущества закреплен на праве оперативного управления за

¹ Болдырев В. А. Правовая природа хозяйственного ведения и оперативного управления // Журнал российского права. 2011. № 7. С. 49–56.

ФКУ ЖКУ ГУФСИН России по Республике Коми, полномочия собственника осуществляет ФСИН России.

В связи с тем, что суду не были представлены доказательства принятия ФСИН России решения об изъятии спорного имущества у ФКУ ЖКУ ГУФСИН по Республике Коми и направления такого решения в Росимущество в удовлетворении заявления было отказано¹.

Таким образом, субъектами вещных правоотношений в рамках юридической конструкции права оперативного управления в уголовно-исполнительной системе являются: 1) федеральные казенные учреждения УИС, относящиеся к унитарным юридическим лицам, созданным для осуществления государственных функций в сфере исполнения уголовных наказаний, не являющиеся собственниками, закрепленного за ними имущества; 2) ФСИН России, как орган государственной власти, посредством которого государство, как публичное образование, осуществляет полномочия собственника и учредителя учреждения УИС.

Специфика правоотношений между указанными субъектами по поводу имущества, закрепленного за учреждением УИС на праве оперативного управления, характеризуется наличием взаимных прав и обязанностей собственника имущества и учреждения.

При этом право оперативного управления как ограниченное вещное право обременяет право собственности, предоставляя федеральному казенному учреждению УИС средства защиты прав владения, а также ограничивая возможности собственника по изъятию и распоряжению имуществом учреждения.

С другой стороны, федеральное казенное учреждение УИС должно использовать закрепленное за ним имущество исходя из его назначения и целей своей деятельности, в пределах установленных законом, согласовывать вопросы распоряжения таким имуществом с собственником.

¹ Постановление арбитражного суда апелляционной инстанции по делу от 30 апреля 2013 № А29-8701/2012. URL : <http://komi.arbitr.ru/cases/cdoc?docnd=1900598955>.

О. А. ОМЕЛЬЧЕНКО,
соискатель
(НИИ ФСИН России),
старший инспектор
по особым поручениям
(управление кадров ФСИН России)

**ПРАВОВОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЦЕССА ОТБЫВАНИЯ НАКАЗАНИЯ
ОСУЖДЕННЫМИ БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ,
ИМЕЮЩИМИ МАЛОЛЕТНИХ ДЕТЕЙ,
В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ
НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Основные нормы, регламентирующие отбывание наказания данной категории осужденных, содержатся в ст. 100 УИК РФ «Особенности материально-бытового обеспечения осужденных беременных женщин, осужденных кормящих матерей и осужденных женщин, имеющих детей». Из рассматриваемой статьи следует, что в исправительных учреждениях, в которых отбывают наказание осужденные женщины, имеющие детей, могут организовываться дома ребенка для их детей, с которыми они могут общаться в свободное от работы время без ограничений и им может быть разрешено совместное проживание (ч. 1). В доме ребенка они остаются до трехлетнего возраста, а по достижении этого возраста направляются в соответствующие детские учреждения. С согласия осужденных женщин их дети могут быть переданы родственникам (также с их согласия) или по решению органов опеки и попечительства иным лицам. Если матери до окончания срока отбывания наказания осталось не более года, администрация исправительного учреждения может продлить время пребывания ребенка в доме ребенка до окончания срока отбывания наказания матерью (ч. 2, 3). Осужденным беременным женщинам, женщинам во время родов и в послеродовый период оказывается специализированная медицинская помощь (ч. 4)¹.

На практике, при организации домов ребенка на территории исправительных учреждений возникают определенные трудности. Дома ребенка должны размещаться изолированно от жилой зоны учреждения. Занимаемые ими земельные участки отгораживаются, оборудуются изолированными друг от друга площадками (по количеству групп) для проведения прогулок и сна детей на свежем воздухе в течение круглого года². Кроме

¹ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1997. № 2. Ст. 198.

² См.: О порядке оказания медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенных под стражу : приказ Минздравсоцразвития РФ, Минюста России от 17 октября 2005 г. № 640/190 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 46. С. 42–46.

того, для прохождения карантина организуется специальное помещение, количество коек в котором составляет не менее 10% от штатного числа мест в доме ребенка. Карантинное помещение должно иметь приемную с 2–3 полубоксами, комнаты для содержания детей вместе с матерями, ванную, туалет со сливом, веранду и отдельную площадку для прогулок детей. Изолятор должен размещаться в отдельном от групп помещении и иметь отдельный вход¹. В настоящее время, в 13 женских исправительных учреждениях организованы дома ребенка и только в 8 из них (Республика Мордовия, Краснодарский край, Владимирская, Московская, Ростовская, Самарская, Саратовская и Свердловская области) предусмотрено совместное проживание матери и ребенка. Специализированная медицинская помощь оказывается на основании совместного приказа Минздравсоцразвития РФ и Минюста России от 17 октября 2005 г. № 640/190 «О порядке оказания медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенных под стражу», где предусмотрен раздел, касающийся особенностей оказания медицинской помощи осужденным женщинам.

Предусмотрено проведение профилактических мероприятий, направленных на предупреждение осложнений беременности, родов и послеродового периода; диспансерное наблюдение за беременными и родильницами; психопрофилактическая подготовка беременных женщин к родам; организация работы школы матерей; обеспечение преемственности в обследовании и лечении беременных, родильниц с лечебно-профилактическими и лечебными исправительными учреждениями УИС, а также с территориальными ЛПУ, в том числе с родильными домами (отделениями)².

Проанализировав нормы, закрепленные в УИК РФ, следует отметить и другие существенные льготы содержания рассматриваемой категории осужденных: беременным женщинам и кормящим матерям на период освобождения от работы бесплатно предоставляется питание; устанавливаются повышенные нормы питания (в соответствии с приказом Минюста России от 2 августа 2005 г. № 125 (в ред. от 3 июля 2008 г. № 135) «Об утверждении норм питания и материально-бытового обеспечения осужденных к лишению свободы, а также подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся в следственных изоляторах ФСИН, на мирное время»)³; создаются улучшенные жилищно-

¹ См.: О порядке оказания медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенных под стражу...

² Там же.

³ См.: Об утверждении норм питания и материально-бытового обеспечения осужденных к лишению свободы, а также подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся в следственных изоляторах ФСИН, на мирное время : приказ Минюста России от 2 августа 2005 г. № 125 // Бюл. нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 33.

бытовые условия; они обеспечиваются пособием по беременности и родам, единовременным пособием при постановке на учет в медицинское учреждение, единовременным пособием при рождении ребенка, ежемесячным пособием по уходу за ребенком, которые выплачиваются им независимо от исполнения трудовых обязанностей; предусмотрено право тратить деньги, имеющиеся на лицевых счетах, на приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости без ограничения. Кроме того, осужденные беременные женщины привлекаются к работе без оплаты труда только по их желанию. А осужденным женщинам, имеющим детей в домах ребенка исправительных колоний, может быть разрешен краткосрочный выезд за пределы исправительных учреждений для устройства детей у родственников либо в детском доме на срок до 15 суток, без учета времени на дорогу¹.

В то же время при реализации указанных прав возникает ряд проблемных вопросов законодательно не урегулированных. Так, не определен механизм реализации права женщины на совместное проживание с ребенком (кто определяет возможно ли совместное проживание, по каким критериям и в каком порядке, какими правами в данном случае обладает мать и может ли обжаловать данное решение в судебном порядке); нормативно не закреплён порядок действий при рождении ребенка у осужденной женщины, отбывающей наказание в колонии-поселении (учитывая, что дома ребенка находятся при исправительных учреждениях мать с ребенком могут перевести из колонии-поселения в исправительную колонию общего режима на территории которой функционирует дом ребенка, чем ухудшат ее правовое положение ввиду существенной разницы между условиями отбывания наказания в этих учреждениях); законодательно не закреплены действия администрации на те случаи, когда осужденной женщине, имеющей малолетнего ребенка, требуется стационарная медицинская помощь, которая, по общему положению, оказывается в лечебно-профилактических учреждениях уголовно-исполнительной системы (далее – ЛПУ УИС) (направляют ли малолетнего (грудного) ребенка вместе с матерью в ЛПУ УИС, и в каких условиях он содержится при учете отсутствия в пенитенциарных лечебных учреждениях условий для совместного содержания осужденных женщин с детьми).

Отсутствует законодательное закрепление обязанностей осужденных женщин по отношению к своим детям, находящимся в местах лишения свободы. В результате, на практике, может возникать ситуация, когда осужденная уклоняется от обязанности по воспитанию ребенка, но «использует» его как основание для получения различных льгот. При этом отсут-

¹ См.: Комментарий к Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации (постатейный) / А. В. Бриллиантов, С. И. Курганов ; под ред. А. В. Бриллиантова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2013.

ствуется надлежащий механизм корректировки такого поведения осужденных женщин, имеющих детей. Полномочия администрации исправительных учреждений в данном случае не определены, процедура взаимодействия в этой области с органами опеки и попечительства и принятия соответствующего решения в УИК РФ не установлена.

Таким образом, отсутствие отдельной главы, включающей в себя особенности исполнения и отбывания наказаний женщин в исправительных колониях, как, например, гл. 17 УИК РФ «Особенности исполнения наказания в виде лишения свободы в воспитательных колониях», приводит к некоторым сложностям в правоприменительной деятельности.

Ю. В. ПОМОГАЛОВА,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского и трудового права
(Воронежский институт ФСИН России)

ГРАЖДАНСКО-ПРОЦЕССУАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УИС ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современных условиях потребность участия органов государственной власти, государственных учреждений и предприятий в гражданском процессе является объективной необходимостью для обеспечения исполнения стоящих перед ними задач.

Посредством гражданско-процессуального регулирования обеспечивается защита гражданских прав и интересов в том числе пенитенциарных учреждений, определяются пределы их участия в гражданском процессе в судах первой и последующих инстанций, совершенствуется правоприменительная и судебная деятельность, имплементируются в российскую правовую систему процессуальные нормы стран СНГ и дальнего зарубежья.

Одобренная решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 8 декабря 2014 г. № 124(1) Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации¹ является логичным и ожидаемым этапом последовательного реформирования процессуального права, а также судебной реформы в целом.

На данный момент Гражданский процессуальный кодекс РФ² (далее - ГПК РФ) предоставляет органам и учреждениям УИС в рамках гражданского судопроизводства возможность активного участия в процессе доказывания по гражданским делам.

В силу ч. 2 ст. 56 ГПК РФ именно суд определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, тем самым формируя предмет доказывания по гражданскому делу в целом. Однако следует отметить, что ГПК РФ не содержит дефинитивной нормы, дающей понятие предмета доказывания. Вместе с тем ст. 177 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь³ (далее - ГПК РБ) определено, что предметом доказывания вы-

¹ Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации : обнародована 12 дек. 2014 г. (документ опубликован не был) // СПС «КонсультантПлюс».

² Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации : федер. закон от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

³ Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : закон Республики Беларусь от 11 янв. 199 г. № 238-З // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. URL : <http://www.pravo.by/main.aspx?guid=6361> (дата обращения 01.08.2015).

ступают все факты, имеющие значение для правильного разрешения дела. С данными фактами закон связывает возникновение, изменение или прекращение тех или иных правоотношений.

Органы и учреждения УИС в гражданском процессе должны использовать только те сведения, которые получены из источников, предусмотренных законом и отвечающих предъявляемым к ним требованиям. Одно из отличий, на которое обращает внимание сравнительный анализ ГПК РФ и ГПК РБ, это подход к перечню средств доказывания. В ГПК РФ дан закрытый перечень (объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей, письменные и вещественные доказательства, аудио- и видеозаписи, заключение экспертов – ч. 1 ст. 55), в ГПК РБ – открытый. Так, согласно ст. 178 ГПК РБ к средствам доказывания относятся: объяснения сторон и других юридически заинтересованных в исходе дела лиц, показания свидетелей, письменные и вещественные доказательства, заключения экспертов, а также другие носители информации, если с их помощью можно получить сведения о фактах, имеющих значение для правильного разрешения дела. По нашему мнению, наличие в законодательстве открытого перечня доказательств приводит к размыванию видов доказательств и отсутствию единого подхода к оценке их достоверности.

При концептуальной проработке регулирования доказательств, в частности единого Гражданского процессуального кодекса РФ, видимо, следует уделить внимание оценке достоверности электронных доказательств, которые со временем в процессе все чаще используют пенитенциарные учреждения.

Оба гражданских процессуальных кодекса РФ и РБ устанавливают, что письменные доказательства представляются органами и учреждениями УИС в суд «в подлиннике или в форме надлежащим образом заверенной копии» (ч. 2 ст. 71 ГПК РФ, 200 ГПК РБ). Однако ни нормативные положения закона, ни судебная практика не разъясняют, что является подлинником электронного сообщения и что следует считать его надлежащим образом заверенной копией. В результате органы и учреждения УИС не имеют конкретных указаний насчет того, в какой форме им представлять электронные документы для суда. Соответственно, каждый судья решает этот вопрос самостоятельно. Иногда судом принимаются к рассмотрению простые распечатки электронных сообщений, но чаще всего данный вопрос разрешается путем составления нотариального протокола осмотра электронного почтового ящика стороны в порядке досудебного обеспечения доказательств. Следует заметить, что нотариус, не являясь экспертом по компьютерным технологиям, вряд ли обнаружит, например, возможную подмену электронного адреса отправителя и т.п. Возможны и иные формы заверения: осмотр сообщения самим судом с составлением соответствующего протокола, экспертиза по назначению суда, внесудебная экспертиза. В любом случае копии сообщений, будь то заверенные или незаверенные,

являются письменными доказательствами, оцениваемыми судом по внутреннему убеждению в совокупности с другими доказательствами¹.

Различаются в ГПК РФ и ГПК РБ подходы к такому виду доказательств, как объяснение сторон и третьих лиц (ст. 68 ГПК РФ) и объяснения сторон и других юридически заинтересованных в исходе дела лиц (параграф 1 гл. 22 ГПК РБ). Де-факто российские суды давно стали рассматривать в качестве доказательства также объяснения тех органов и лиц, которые законом уполномочены выступать в защиту чужих интересов (т.е. не только сторон и третьих лиц). В связи с этим очевидно, что целесообразно отразить сложившуюся практику, признав реальное существование такого доказательства, как объяснение лиц, участвующих в деле. Тем более что при рассмотрении споров с участием юридических лиц, в том числе органов и учреждений УИС, объяснения даются их представителем, который в силу закона не является лицом, участвующим в деле. Это относится и к участию в гражданских делах законных представителей, которые тоже дают объяснения: хотя эти объяснения воспринимаются судами в качестве доказательств, по закону они таковыми не являются. При этом без них невозможно рассмотреть ни один спор с участием или законных представителей, или юридических лиц². В этом плане интересен опыт Беларуси, ст. 54 Гражданского процессуального кодекса которого гласит: К юридически заинтересованным в исходе дела лицам относятся:

- имеющие непосредственный интерес в исходе дела стороны, третьи лица, заявители, государственные органы, юридические лица и иные организации, должностные лица, действия (бездействие) которых обжалуются, заинтересованные граждане и юридические лица - по делам особого производства;

- имеющие государственный, общественный или иной интерес в исходе дела прокурор, государственные органы, юридические лица и граждане, от собственного имени защищающие права других лиц; государственные органы, вступившие в процесс с целью дачи заключения по делу; представители юридически заинтересованных в исходе дела лиц, кроме прокурора. В соответствии со ст. 184 ГПК РБ если стороной, третьим лицом или заявителем является юридическое лицо, объяснения в качестве стороны, третьего лица или заявителя дает руководитель этого юридического лица, наделенный правом распорядительных и исполнительных действий, или уполномоченный этим руководителем представитель. Если руководящий орган юридического лица является коллегиальным, объяснения дает его представитель.

¹ Будылин С. Л. Электронное сообщение как документ и доказательство // Закон. 2014. № 10. С. 45–61.

² Решетникова И. В. Доказывание в гражданском судопроизводстве в преддверии унификации процессуального законодательства // Закон. 2014. № 10. С. 26–32.

ГПК РФ и ГПК РБ не исключают признания фактов, которые закон требует фиксировать в протоколе судебного заседания. Логическим продолжением объяснения сторон как средства доказывания может стать наличие в гражданском процессуальном законодательстве статьи о соглашении о признании фактов по делу. Такое соглашение позволит исключить необходимость доказывания определенных обстоятельств. Однако считаем необходимым прямо указать в тексте единого Гражданского процессуального кодекса РФ качественную характеристику такого рода обстоятельств: речь должна идти только о фактических обстоятельствах, о наличии или отсутствии событий, действий и иных фактов объективной реальности. Если же в заданном контексте относить к обстоятельствам правоотношения или иные элементы юридической квалификации фактов, это может привести к искажению истинной воли сторон.

На основании изложенного следует сделать вывод, что возникает необходимость на законодательном уровне определить более четкие и универсальные правила процесса доказывания по гражданским делам. Поэтому целесообразно включить в гражданское процессуальное законодательство дефинитивную норму о предмете доказывания, уделить внимание оценке достоверности электронных доказательств, отразить сложившуюся судебную практику относительно объяснений сторон и предусмотреть статью о соглашении о признании фактов по делу.

В. В. РЫБАКОВ,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры
гражданского права и процесса
(Академия ФСИН России)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРИМЕНЕНИЯ ЦЕССИИ ПО ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ ИЗ ГОСУДАРСТВЕННЫХ КОНТРАКТОВ

Институт цессии, известный нам из римского частного права, представляет собой достаточно простую систему отношений между лицом, отчуждающим свое имущественное право (цедент) в пользу другого лица (цессионарий), которое становится новым кредитором в обязательстве. Возможность цессии обусловлена самим характером имущественного права, которое обладает всеми свойствами объекта гражданского оборота, в частности, является отчуждаемым и имеет денежное (материальное) выражение. Как и во времена римского права, при установлении порядка передачи права требования законодатель исходит из того, что личность кредитора безразлична для должника и не влияет на исполнение основного обязательства, что закреплено в п. 2 ст. 382 ГК РФ. Однако в соответствии с п. 2 ст. 388 ГК РФ уступка требования по обязательству, в котором личность кредитора имеет существенное значение для должника, без согласия должника не допускается.

Согласно п. 3 ст. 382 ГК РФ, если должник не был письменно уведомлен о состоявшемся переходе прав кредитора к другому лицу, новый кредитор несет риск вызванных этим для него неблагоприятных последствий. В этом случае исполнение обязательства первоначальному кредитору признается исполнением надлежащему кредитору.

Кроме того, положениями ст. 385 ГК РФ установлено, что должник вправе не исполнять обязательство новому кредитору до представления ему доказательств перехода требования к этому лицу, а кредитор, уступивший требование другому лицу, обязан передать ему документы, удостоверяющие право требования, и сообщить сведения, имеющие значение для осуществления требования.

В соответствии с ранее действовавшими положениями ч. 6.1 ст. 9 Закона № 94-ФЗ при исполнении контракта не допускается перемена подрядчика, за исключением случаев, если новый подрядчик является правопреемником подрядчика по такому контракту вследствие реорганизации юридического лица в форме преобразования, слияния или присоединения. Пункт 5 ст. 95 ФЗ № 44 содержит аналогичные положения. При исполнении контракта не допускается перемена поставщика (подрядчика, исполнителя), за исключением случая, если новый поставщик (подрядчик, исполнитель) является правопреемником поставщика (подрядчика, испол-

нителя) по такому контракту вследствие реорганизации юридического лица в форме преобразования, слияния или присоединения.¹

Вопросы правомерности уступки права требования по государственному контракту получили свое отражение в письме Минэкономразвития России от 22.12.2009 № Д22-1625. В данном письме подчеркивается, что поставщик (исполнитель, подрядчик) по государственному контракту прямо не ограничивается в праве, установленном п. 1 ст. 382 Гражданского кодекса Российской Федерации, согласно которому право (требование), принадлежащее кредитору на основании обязательства, может быть передано им другому лицу по сделке (уступка требования).

Поскольку по такому договору уступки права (требования) передается только право требования у государственного заказчика оплаты за поставленный товар (выполненную работу, оказанную услугу) по государственному контракту, перемены поставщика (исполнителя, подрядчика) по государственному контракту в связи с заключением указанного договора уступки права (требования) не происходит. Соответственно, Закон не препятствует заключению поставщиками (исполнителями, подрядчиками) договоров уступки права (требования) оплаты поставленного товара (выполненной работы, оказанной услуги) по государственным контрактам и производству государственными заказчиками оплаты третьим лицам на основании договоров уступки права (требования).

В то же время в государственном контракте содержится информация о банковских реквизитах поставщика (исполнителя, подрядчика), с которым заключен государственный контракт. В случае заключения поставщиком (исполнителем, подрядчиком) договора уступки права (требования) оплаты поставленного товара (выполненной работы, оказанной услуги) по государственному контракту потребуются внесение изменений в государственный контракт в части изменения лица, которому будет произведена оплата, а также банковских реквизитов.²

Арбитражная практика выработала схожую позицию, основой которой является четкое разделение правовых понятий изменение поставщика (подрядчика, исполнителя) и изменение лица, уполномоченного на получение оплаты государственного контракта. Если в первом случае речь идет о замене стороны государственного контракта с передачей всего комплекса прав и обязанностей, то во втором лишь о технической замене лица, в отношении которого необходимо осуществить платеж за исполнение государственного контракта. При этом, обязанности по гарантийному и иному обслуживанию проданного (созданно-

¹ О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд : федер. закон от 5 апреля 2013 г. № 44-ФЗ (ред. от 28.12.2013).

² Письмо Министерства экономического развития Российской Федерации от 22 декабря 2009 г. № Д22-1625 // СПС «КонсультантПлюс».

го) товара по-прежнему остаются на поставщике, либо подрядчике. Иными словами, осуществляется уступка не права исполнения государственного контракта, а права требования оплаты за поставленное по указанному контракту оборудование.

В этом отношении наибольший интерес представляет Постановление Президиума ВАС РФ от 30.10.2007 № 120 «Обзор практики применения арбитражными судами положений главы 24 Гражданского кодекса Российской Федерации». Ключевым является положение, согласно которому уступка права требования по обязательству, где уступающий требование кредитор является одновременно и лицом, обязанным перед должником, не влечет перевод на нового кредитора соответствующих обязанностей первоначального. Первоначальный кредитор не освобождается от исполнения продолжающих лежать на нем обязанностей. Причем суд подчеркнул, что уступка права требования влечет за собой замену кредитора в конкретном обязательстве, в состав которого входит уступаемое право требование, а не замену стороны в договоре.

Нельзя обойти вниманием и письма Минфина РФ, которые с одной стороны, не носят нормативного характера, а с другой, являются официальными актами толкования действующего законодательства. Одними из наиболее значимых в этой сфере актами являются письма Минфина РФ от 26 июля 2010 г. № 02-03-11/2688, а также от 29.05.2012 № 02-11-05/1904. Основным положением указанных актов является признание легитимности уступки права требования по обязательствам из государственных контрактов по причине отсутствия соответствующих запретов в гражданском законодательстве и законодательстве о размещении заказов и вывод о фактической невозможности реализации поставщиком (подрядчиком, исполнителем) права на передачу права требования к государственному заказчику по нормам бюджетного законодательства.

Минфин России полагает, что только при условии полного выполнения поставщиком (подрядчиком, исполнителем) обязательств и принятия их результатов заказчиком может рассматриваться замена лица по государственному контракту и только в части передачи прав на оплату.

Вместе с тем в случае банковского кредитования для целей обеспечения исполнения долгосрочных государственных контрактов правоотношения возникают между исполнителем (поставщиком, подрядчиком) и банком, иной кредитной организацией по поводу предоставления денежных средств на возмездной и возвратной основе. Для обеспечения замены лица по государственному контракту в части передачи прав на оплату банку, иной кредитной организации необходимо внести соответствующие изменения в государственный контракт.

Однако публично-правовой характер регулирования размещения заказов ограничивает возможности сторон государственного контракта изменять условия заключенного контракта.

Согласно положениям ст. 28 и 38 Бюджетного кодекса одним из принципов бюджетной системы Российской Федерации является адресность и целевой характер бюджетных средств, который означает, что бюджетные ассигнования и лимиты бюджетных обязательств доводятся до конкретных получателей бюджетных средств с указанием цели их использования.

Перечисление денежных средств заказчиком возможно только стороне (исполнителю) государственного контракта с соблюдением требований Порядка санкционирования оплаты денежных обязательств получателей средств федерального бюджета и администраторов источников финансирования дефицита федерального бюджета, утвержденного Приказом Минфина России от 1 сентября 2008 г. № 87н.

Таким образом, перечисление денежных средств заказчиком возможно только исполнителю государственного контракта.

На основе вышеизложенного, Минфин России признает недопустимой уступку права требования по государственным контрактам третьим лицам¹.

Налицо явное противоречие норм ведомственных актов нормам гражданского законодательства. Основным средством преодоления трудностей, связанных с уступкой права требования к государственному заказчику является внесение изменений в государственный контракт в части указания лица, уполномоченного на получение денежных средств государственного заказчика.

Основанием для возникновения обязательства заказчика по оплате выполненных работ является сдача результата работ заказчику (п. 8 Информационного письма Президиума ВАС РФ от 24 января 2000 г. № 51 «Обзор практики разрешения споров по договору строительного подряда»). В подтверждение надлежащего исполнения обязательств по выполнению работ по государственному контракту подрядчик должен представить акт о приемке выполненных работ, подписанный без возражений полномочными представителями сторон и скрепленный печатями организаций. Кроме того, задолженность заказчика может быть удостоверена актом сверки взаимных расчетов также подписанным полномочными представителями сторон и скрепленным печатями организаций.

Подводя итог, можно выделить следующие ключевые особенности института цессии применительно к отношениям в сфере госзакупок:

1. Закон не допускает перемену поставщика, подрядчика или исполнителя государственного контракта;

2. По договору уступки права передается только право требования оплаты за поставленный товар (работу, услугу). При этом обязательства поставщика в отношении государственного заказчика остаются неизменными.

¹ См.: письмо Минфина РФ от 9 мая 2012 г. № 02-11-05/1904.

3. В текст государственного контракта должны быть внесены изменения, касающиеся реквизитов третьего лица (цессионария) уполномоченного на получение оплаты.

Таким образом, из анализа положений законодательства, разъяснений Минэкономразвития России, позиции ВАС РФ и арбитражной практики можно сделать вывод о том, что личность кредитора не имеет существенное значение для должника-государственного заказчика. Поставщик (подрядчик, исполнитель) вправе уступить право требования по оплате поставленного товара или выполненной работы по государственному контракту другому лицу, соответственно, государственный заказчик при условии его письменного уведомления обязан исполнить обязательство по оплате выполненных по государственному контракту работ третьему лицу согласно договору цессии. Изменение лица, уполномоченного принять платеж государственного заказчика должно быть зафиксировано в дополнительном соглашении к договору, либо в тексте самого контракта.

О. Н. СТАРОДУБЦЕВА,
преподаватель кафедры организации
психологической службы в УИС
(Вологодский институт права
и экономики ФСИН России);
Е. В. АБРАМОВА,
сотрудник воспитательной колонии
(УФСИН России по Архангельской области)

ОСОБЕННОСТИ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ, ОСУЖДЕННЫХ ЗА ПРЕСТУПЛЕНИЯ НАСИЛЬСТВЕННОГО ХАРАКТЕРА

Неблагоприятный характер отношений в семье (психологическая изоляция, отсутствие любви, внимания и поддержки), опыт деструктивных взаимодействий в семье, например в форме насилия, как правило, приводит к острым негативным переживаниям, связанным с этой темой, или обесцениванию семейных отношений в целом. Такого рода отношения мы рассматриваем как условие возникновения внутриличностного конфликта, который в свою очередь стимулирует психическое напряжение у несовершеннолетних, а так же может проявляться и в насильственных формах поведения, жестокости по отношению к окружающим людям. Подобные проявления могут привести к совершению несовершеннолетними преступлений насильственного характера.

В связи с этим, перед пенитенциарными психологами стоят задачи по диагностике и коррекции содержания детско-родительских отношений несовершеннолетних осужденных.

Под коррекцией осужденных мы понимаем как обеспечение положительного отношения к семье в целом, так и снижение уровня внутренней напряженности, связанной с негативными переживаниями в семейных отношениях.

С целью изучения особенностей отношений в родительской семье и их влияния на несовершеннолетних, осужденных за преступления насильственного характера нами было проведено эмпирическое исследование. Сбор эмпирических данных проводился на базе воспитательной колонии УФСИН России по Архангельской области. В исследовании приняли участие несовершеннолетние осужденные в количестве 40 человек.

В экспериментальную группу вошли несовершеннолетние, осужденные за преступления насильственного характера по статьям 105, 111, 116, 131, 162 (причинение вреда здоровью, побои, нанесение тяжких телесных повреждений, разбой, убийство, изнасилование).

В контрольную группу вошли несовершеннолетние осужденные, которые совершили ненасильственные виды преступлений, такие как кража,

незаконное изготовление, приобретение и хранение наркотических средств и другие.

Несовершеннолетние осужденные были обследованы посредством следующих психологических методик: опросник ADOR «Подростки о родителях» или «Поведение родителей и отношение подростков к ним» Е. Шафера (в адаптации З. Матейчика и П. Ржичана), опросник приспособленности Х.М. Белла или «Белла приспособляемости опросник» (адаптирован А.А. Рукавишниковым и М.В. Соколовым).

По результатам проведенного исследования по методике ADOR_f «Подростки о родителях» (характеристика отца) были получены данные об особенностях отношения несовершеннолетних осужденных за насильственные преступления к отцу (Таблица 1).

Так для несовершеннолетних осужденных за насильственные преступления характерны проявления раздражения, связанного с чрезмерными к ним требованиями со стороны отца. В связи с чем подростки испытывают злость, снижение самоконтроля в ситуациях, где отец препятствует осуществлению их намерений.

Таблица 1

Результаты сравнительного анализа средних величин по шкалам опросника «Подростки о родителях» (характеристика отца ADOR_f)

Шкалы методики ADOR	Среднее значение ЭГ	Среднее значение КГ	Уровень значимости U-критерия Манна-Уитни (p)
POZ (Шкала позитивного интереса)	6,4	14,4	$p \leq 0,01^{**}$
DIR (Шкала директивности)	13,2	10,3	$p \leq 0,05^{*}$
HOS (Шкала враждебности)	13,7	8,7	$p \leq 0,01^{**}$
AUT (Шкала автономности)	12,5	7,7	$p \leq 0,01^{**}$
NED (Шкала непоследовательности)	11,6	8,7	$p \leq 0,05^{*}$

Осужденные экспериментальной группы негативно реагируют на любые ограничения со стороны отца и видят возможный выход из данной ситуации в обретении собственной независимости.

По мнению данной группы осужденных, отцы придерживаются общепринятых мнений и пытаются воспитывать их в соответствии с общепринятыми нормами и культурными представлениями об «идеальном» ребенке. Постоянное недовольство и скептическое отношение к подростку снижает мотивацию несовершеннолетнего.

Автономность отца в отношениях с подростком, по мнению испытуемых, экспериментальной группы, проявляется в формальном отношении к воспитанию и недостатке внимания к интересам сына со стороны отца.

Высокие показатели по шкале «Непоследовательность» у осужденных за преступления насильственного характера обоснованы тем, что арсенал применяемых отцом воспитательных мер по отношению к сыновьям, носит непредсказуемый характер: подвергнет ли сына суровому наказанию за мелкие проступки или слегка пожурит.

По результатам исследования с помощью опросника ADOR_m «Подростки о родителях» (характеристика матери) показатели по всем шкалам у обеих групп значительных различий не выявили. По нашему мнению, это обусловлено тем, что деспотичность отца в семьях несовершеннолетних, осужденных за преступления насильственного характера, и бездействие матери расценивается равнозначно.

В соответствии с данными, полученными по методике приспособленности Х.М. Белла, большинство несовершеннолетних осужденных за насильственные виды преступлений оценивают семейные отношения как неблагоприятные, явившиеся одной из причин деструктивного поведения.

Кроме этого, для данной категории осужденных характерен высокий уровень проявления враждебности и недоверия по отношению к окружающим.

Так по результатам исследования у осужденных за насильственные виды преступлений получены достаточно высокие баллы по шкале «Эмоциональность», что указывают на их эмоциональную нестабильность, неспособность контролировать свое поведение и определяет неблагоприятные взаимоотношения в семье.

Таким образом, негативное отношение к собственной семье, вызванное травматическим опытом взаимодействия с ее членами при авторитарном стиле детско-родительских отношений является детерминантой совершения преступлений насильственного характера несовершеннолетними.

Поэтому психокоррекционная и психотерапевтическая работа с несовершеннолетними, совершившими насильственные виды преступлений, должна быть направлена на коррекцию содержания отношения к семейному окружению, проработку чувства собственной неполноценности в семейной ситуации, изменение отношения к собственной семье, понимание её значимости. Это может способствовать исправлению и ресоциализации данной категории осужденных с вероятной коррекцией паттернов поведения в собственной семье в конструктивную сторону.

Ю. И. ФРОЛОВСКАЯ,

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права и процесса;

М. А. ЮНУСОВ,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры гражданского права и процесса
(Академия ФСИН России)

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

В условиях развития рыночных отношений, рынка труда эти вопросы приобретают огромное значение, что объясняется рядом обстоятельств. Во-первых, с одной стороны, труд стал свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду (ст. 37 Конституции Российской Федерации), с другой стороны, работодатель не обязан принимать на работу всех желающих, во-вторых, необходимо согласовывать интересы всех участников рынка труда, в-третьих, столкновение разных интересов работников и работодателей должно быть ограничено от злоупотреблений и противоречий. Все эти непростые проблемы необходимо решать, прежде всего, с помощью нормативного правового регулирования.

Что касается отношений, возникающих в связи с трудовой деятельностью осужденных, то регулирование их нормами права имеет свои особенности. Специфика данных отношений, возникающих в связи с трудовой деятельностью осужденных, накладывает отпечаток на их правовое регулирование, что создает противоречия между трудовым и уголовно-исполнительным законодательством.

Согласно ч. 1 ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (далее - УИК России) каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться. Этот принцип базируется на основе международно-правовых нормах, которые не рассматривают обязательный труд осужденных к лишению свободы как вид принудительного труда.

Анализ законодательства, регулирующего труд осужденных, показывает, что большинство его норм соответствует нормам трудового законодательства. При этом в УИК России данные нормы либо дублируют трудовое законодательство, либо прямо отсылают к ТК России. Однако общеобязательность труда осужденных и специфика условий их жизнедеятельности делает невозможным регулирование их труда в полном соответствии с российским трудовым законодательством, в связи с чем регулирование труда осужденных содержит ряд особенностей.

Особенности правового регулирования труда осуждённых постоянно привлекает внимание специалистов и экспертов в области как трудового, так и уголовно-исполнительного права. Между тем мнения специалистов занимающиеся вопросами регулирования труда осуждённых, расходятся.

Так, В. Г. Малов полагает, что сфера регулирования труда осужденных осуществляется только нормами уголовно-исполнительного права, допускающее, в предусмотренных им случаях и пределах, использование законодательства о труде. Аналогичного мнения придерживался Л. Я. Гинцбург, полагавший, что осуждённый состоит с исправительно-трудовым учреждением не в трудовом, а в уголовно-исполнительном правоотношении¹.

Часто исключаются рассматриваемые отношения из сферы действия трудового права и в настоящее время. Так, по мнению И.В. Алениной, формируется отлагательное суждение, о том, что трудовые отношения лиц, осуждённых к лишению свободы, лишены добровольности принятия обязательств на основе договорённостей с работодателем. Уточняя ее (позицию), А.В. Губенко отмечает, что регулирование труда осуждённых должно осуществляться посредством применения норм трудового права, учитывая особенности правового статуса лица, отбывающего наказание².

В советские времена уголовно-исполнительное право называлось «исправительно-трудовое». Известный ученый Б. С. Утевский подчеркивал, что «все методы исправительно-трудового воздействия были бы бесполезны, если бы они были лишены трудовой основы»³.

Как нам всем известно, что основанием возникновения трудовых отношений у работника с работодателем является трудовой договор, представляющий собой их добровольное соглашение, в то время как вопрос привлечения к труду осужденного даже не обсуждается. Так что труд лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы, является их обязанностью, а привлечение осужденных к труду – обязанностью администрации исправительного учреждения. Но привлекать осужденных к труду администрация обязана с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности на основании ч. 2 ст. 103 УИК России осужденные мужчины старше 60 лет, инвалиды I и II групп привлекаются к труду по их желанию. Труд этих лиц, а также несовершеннолетних, беременных женщин, имеющих детей, регулируется трудовым законодательством.

Следует иметь в виду, что привлечение осужденных к труду по специальности – положение рекомендательного характера. Если у администра-

¹ Калинин И. Б. Субсидиарное применение норм уголовно-исполнительного права в регулировании труда осужденных // Вестник ВГУ. Серия Право. 2008. № 2. С. 266.

² Калинин И. Б. Правовое регулировании труда осуждённых к лишению свободы // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 324. С. 226.

³ Утевский Б. С. Вопросы теории советского исправительно-трудового права и практика его применения. М., 1957. С. 48.

ции исправительного учреждения нет такой возможности, она привлекает осужденного к работе по другой специальности, для чего направляет его на обучение новой профессии. В ряде случаев администрация поступает с осужденным подобным образом и при наличии работы по специальности, например, когда осужденному назначено дополнительное наказание в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, а также если работа, соответствующая специальности осужденного, включена в перечень работ, на которые запрещается привлекать осужденных.

Согласно ч. 1 ст. 104 УИК России правила охраны труда и продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с законодательством о труде. Вместе с тем ч. 2 ст. 104 УИК России регламентирует особенности учета рабочего времени осужденных в случае, если невозможно применить поденный или недельный способы учета. В этой связи уголовно-исправительное законодательство предусматривает бланкетную норму, которая допускает суммированный способ учета рабочего времени.

УИК России, в отличие от ТК России, не предусматривает случаи, при которых администрация исправительного учреждения обязана устанавливать осужденным неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

Имеются особенности в предоставлении работающим осужденным оплачиваемого отпуска, одна из которых заключается в том, что, в отличие от наемных работников, осужденным предоставляется отпуск меньшей продолжительности. Кроме того, он дифференцируется не только по возрасту и условиям труда, но и по отношению к труду.

Согласно ст. 104 УИК России продолжительность отпуска осужденных составляет: для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях – 18 рабочих дней, в иных исправительных учреждениях – 12 рабочих дней. Перевыполняющим нормы выработки или образцово выполняющим производственные задания продолжительность оплачиваемого отпуска может быть увеличена до 18 рабочих дней, а несовершеннолетним – до 24 рабочих дней. Подобным образом продолжительность отпуска может быть увеличена осужденным, выполняющим работы, связанные с вредными или опасными условиями труда, работающим на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также лицам, работающим по своему желанию (инвалидам I и II групп, лицам пенсионного возраста).

Поскольку осужденные к лишению свободы обязаны трудиться, то, в отличие от трудового законодательства, в уголовно-исполнительном законодательстве не может идти речи об увольнении осужденных с работы. Более того, отказ от работы или прекращение работы без уважительных причин расценивается как злостное нарушение установленного порядка отбывания наказания и может повлечь применение мер взыскания и ма-

териальную ответственность. Осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов (ч. 6 ст. 103 УИК России).

Отношения, возникающие в связи с осуществлением осужденными трудовой деятельности, – это специфические отношения, которые регулируются нормами как уголовно-исполнительного, так и трудового законодательства. Необходимо внести в главу 55 ТК России статью, регулирующую особенности труда осуждённого, следующего содержания: на работников, отбывающих наказание в виде лишения свободы, трудовое законодательство распространяется с особенностями указанными другими федеральными законами и иными правовыми актами.

Основанием возникновения трудовых правоотношений для осуждённых должен являться трудовой договор (контракт), заключённый между осуждённым и начальником исправительного учреждения, а не приказ начальника исправительного учреждения, поскольку приказная форма будет противоречить законодательству о труде. Заключение такого соглашения обязательно для осуждённого на основании ст. 103 УИК России. Трудовой договор (контракт) возможен расторжению только в случаях предусмотренных частью 2 ст. 103 УИК России. Предусмотренные в ТК России права и обязанности работников в большинстве своём носят корреспондирующий характер, т.е. определённым правам работника соответствуют определённые обязанности работодателя. Контроль за соблюдением трудовых прав осуждённых должен осуществлять начальник исправительного учреждения и издавать приказ о привлечении осуждённого к труду на основании данного контракта.

В. Г. ЧУРАКОВ,
кандидат юридических наук,
старший преподаватель кафедры организации режима,
охраны и конвоирования
(Воронежский институт ФСИН России)

НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫХ ПРАВ ОСУЖДЕННЫХ ПРИ ИСПОЛНЕНИИ НАКАЗАНИЯ В ВИДЕ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Личные конституционные права как обособленное понятие в литературе толкуется противоречиво. Сложность здесь заключается в том, что любые блага, предусмотренные этими правами, неотделимы от их носителя – человека, личности, и в этом широком смысле все права являются личными. Однако некоторые авторы выделяют в данной категории ряд элементов, которые характеризуют жизнь человека в сугубо личной, интимной, семейной, не предназначенной для огласки области. К.Ф. Шеремент к личным правам относит право на жизнь, достоинство личности, личную неприкосновенность, неприкосновенность жилища, свободу передвижения, свободу мысли и слова и отделяет их от экономических и культурных прав.

К личным конституционным правам традиционно отнесены право на жизнь, право на достоинство личности, право на неприкосновенность частной жизни, право на личную неприкосновенность, право на неприкосновенность жилища, право определять национальную принадлежность, право на свободу передвижения, право на свободу совести и вероисповедания. Применительно к осужденным к лишению свободы эти права целесообразно объединить в следующие блоки: права на жизнь, на достоинство личности, на личную неприкосновенность, на личную свободу и в этих рамках рассмотреть все указанные выше конституционные права осужденных и их ограничения в местах лишения свободы.

Неотчуждаемое право на жизнь у осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, сохраняется в полной мере и защищается так же и в отношении всех других людей. Ни Конституция РФ, ни УИК РФ, ни другие законодательные акты не делают в этом смысле никакого различия. Это касается и уголовно-правовой защиты жизни осужденных - в случае противоправного посягательства на это благо в отношении осужденного уголовная ответственность наступает на общих основаниях. Такое положение вытекает, прежде всего, из самой природы жизни как блага. Это благо невозможно ограничить ни в малейшей степени, оно или есть полностью, или его нет совсем. Содержащиеся в исправительных учреждениях осужденные подвергнуты наказанию в виде лишения свободы. При этом в приговоре нет и не может быть никаких упоминаний об их праве на

жизнь, поскольку уголовный закон включает в себя специально для этого случая наказание в виде смертной казни, исполнением которого человек лишается указанного блага. Таким образом, личное конституционное право на жизнь для осужденных к лишению свободы сохраняется и защищается в полной мере.

Достоинство личности как социальное благо не является объектом уголовного наказания. Наказывая за совершенное преступление, государство не ставит при этом цели унижить человеческое достоинство. Данное положение закреплено в рамках уголовного и уголовно-исполнительного законодательства. С.Н. Пономарев, характеризуя условия, в которых осужденный отбывает наказание, отмечает, что в местах лишения свободы его достоинство «подвергается довольно серьезному испытанию»¹.

Ущемление достоинства прямо следует из тех физических и нравственных страданий, причинение которых представляет собой неотъемлемое свойство наказания в виде лишения свободы, без которого оно теряет свой смысл.

Первоначально уголовное наказание в виде лишения свободы принижает достоинство личности уже в зале судебного заседания в момент провозглашения приговора, поскольку осуждение виновного в виде порицания от имени государства имеет место при назначении любого наказания. Порицание же, как указывает В.И. Селиверстов, связано с ущемлением достоинства личности. Таким образом, еще до непосредственного исполнения наказания, т.е. до направления осужденного в исправительную колонию, происходит ограничение рассматриваемого блага.

В определенной мере на достоинство личности влияют жилищно-бытовые условия. Согласно ст. 121, 123, 125 УИК РФ, в колониях общего, строгого и особого режимов осужденные проживают в «общежитиях» (за исключением осужденных, содержащихся в ПКТ в колониях особого режима). Законом данное понятие не определено, в связи с чем Ю.М. Антонян пишет: «Проживание в подобных общежитиях наносит огромный, подчас непоправимый, вред личности, а значит, и делу исправления и перевоспитания осужденных, является одной из причин нарушения режима, совершения преступлений»².

Таким образом, можно сделать однозначный вывод: проживание осужденного в «обычных жилых помещениях», т.е. в общежитиях, в значительной мере принижает его достоинство человека как личности.

Соблюдение права осужденных на достоинство личности во многом зависит от характера их взаимоотношений с сотрудниками исправительных учреждений, общение с которыми происходит ежедневно и во многих случаях достаточно интенсивно. Здесь очень важно найти индивидуаль-

¹ Пономарев С. Н. Отбывание наказания в местах лишения свободы : учеб.-метод. пособие. М., 2011. С. 67.

² Антонян Ю. М. Осуждение к лишению свободы : учеб. пособие. М., 2009. С. 22.

ный подход к каждому осужденному, поскольку, как справедливо пишет Г.В. Рожнов, нередко сгоряча сказанное слово, безразличный тон или даже искоса брошенный взгляд болезненно ранят человеческую душу, накладывая на сердце долго не заживающие рубцы. Отметим, что статья этого автора в то время была одной из немногих, где прямо указывалось на необходимость уважительного отношения к осужденному и не акцентировать внимание на совершенных преступлениях.

Таким образом, мы можем констатировать, что право человека на достоинство личности применительно к местам лишения свободы в определенной степени ограничивается. Ограничение достоинства является объективным следствием претерпевания физических и нравственных страданий, предусмотренных нормами уголовного и уголовно-исполнительного права. Фактическое ограничение данного социального блага требует уточнения в уголовно-исполнительном праве принципа гуманизма, в частности, ряд нормативных положений нуждаются в корректировке с точки зрения более полного и четкого регулирования правомерного ограничения достоинства личности осужденного.

Право на личную неприкосновенность. Личная неприкосновенность, как и достоинство, не входят в число объектов уголовного наказания, не составляет она и объект дисциплинарного наказания. Однако право осужденных на это социальное благо ограничивается, и в ряде случаев в значительной степени. Такое ограничение устанавливается в нормах уголовно-исполнительного права, регулирующих, прежде всего, режим содержания, полномочия персонала, применение к осужденным физической сил, спецсредств и оружия. «Право неприкосновенности личности ограничивается тем, - писал Н.А. Стручков, - что в любой момент осужденный, его личные вещи, спальное место могут быть подвергнуты обыску. Вся корреспонденция осужденных проходит цензуру, а поступающие к ним посылки, передачи и бандероли - досмотр»¹. Как отмечает А.А. Беляев, «право неприкосновенности на осужденных распространяется не в полной мере». При этом степень ограничения во многом зависит от того, соблюдает или нет осужденный установленные в исправительных учреждениях правила поведения².

В нормах уголовно-исполнительного права предусмотрено сравнительно немного случаев правомерного ограничения личной неприкосновенности осужденных, и прежде всего - во время личных обысков. Эта принудительная мера применяется ко всем без исключения осужденным. Она ущемляет в первую очередь телесную (физическую) неприкосновенность, поскольку сопряжена с прощупыванием тела осужденного, то есть активными действиями-прикосновениями, при этом осужденный, независимо от его желания, обязан подвергнуться обыску.

¹ Стручков Н. А. Роль труда в борьбе с преступностью : учеб. пособие. Саратов, 2010. С.11.

² Беляев А. А. Осужденные в местах лишения свободы. 2010. № 5. С. 60.

К элементам личной неприкосновенности относятся также тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений, личная тайна. Право на эту тайну в условиях отбывания наказания в исправительных учреждениях подлежит ограничению.

В УИК РФ вторжение в личную жизнь осужденного косвенно допускается путем проведения оперативно-розыскной деятельности. Представляется, что поскольку личная тайна имеет конституционную ценность, то правомерность ее нарушения в отношении осужденных должна быть отрегулирована в нормах закона, и не только уголовно-исполнительного, но и уголовно-процессуального.

Дело в том, что, согласно ст. 23 Конституции РФ, ограничение права на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений допускается только на основании судебного решения.

В некоторой степени личная неприкосновенность правопослушных осужденных ограничивается во время медицинских осмотров и, в случае необходимости, их санитарной обработки.

Кроме рассматриваемых ограничений, личная неприкосновенность осужденных может быть дополнительно ограничена, и существенно, в случаях нарушений ими требований режима содержания путем применения физической силы, специальных средств и оружия.

В целом указанные ограничения личной неприкосновенности осужденных в исправительных учреждениях исходят из положения ст. 55 Конституции РФ о возможности ограничения прав и свобод человека и гражданина в целях защиты нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и поэтому являются совершенно легитимными.

Право на личную свободу. Конституционное право выбирать свою национальную принадлежность так же, как право на жизнь, для осужденных к лишению свободы сохраняется в полной мере.

В российских колониях действует более ста православных церквей, возведенных руками осужденных, более полутысячи молельных комнат. Многие правонарушители признают, что приобщение к вере помогает им приобрести душевное спокойствие, укрепить в своих сердцах начало добра и милосердия, вымолить себе божьего прощения и надежды на загробную жизнь. В настоящее время практически все ИУ регулярно посещают православные священники, совершают религиозные обряды, даже венчают осужденных.

В отличие от свободы выбирать свою национальную принадлежность и свободы совести, право на свободу передвижения осужденных, содержащихся в ИУ, ограничивается, и в достаточно большой степени.

Свобода передвижения наиболее ярко отражает то естественное состояние, которое присуще для нормальной, свободной жизни человека. Свобода передвижения, подразумеваемая в виде физических телодвижений, может быть определена как «возможность менять место пребывания по

своему усмотрению». Именно свобода передвижения имеется в виду при выявлении объекта преступления в виде незаконного лишения свободы. Ограничения свободы передвижения вытекают из ряда норм уголовно-исполнительного права. Так, в соответствии со ст. 115 УИК РФ осужденные могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию в виде водворения в ШИЗО, перевода в помещения камерного типа и одиночную камеру, где свобода передвижения ограничивается, не считая прогулок, размерами камер.

По своему смыслу и содержанию личная свобода реализуется в свободное время, то есть в то время дня, которым осужденный может располагать по своему усмотрению. Однако на практике именно на это время, предусмотренное распорядком дня, приходится проведение разного рода культурных и иных массовых мероприятий, участие в которых для осужденных, как правило, является обязательным; в результате их личная свобода необоснованно суживается.

Подводя итог, следует отметить, что из личных прав в отношении осужденных, содержащихся в исправительных учреждениях, в полной мере сохраняется право на жизнь, выбор своей национальной принадлежности, свобода совести. Иные личные конституционные права определенным образом ограничиваются, что является следствием реализации наказания в виде лишения свободы, предусматривающего нахождение осужденного в изолированном исправительном учреждении. Анализ норм уголовно-исполнительного права показывает, что степень и содержательный уровень правового регулирования указанных ограничений недостаточно, в частности, необходимо более четко определить процедуру личного обыска осужденных, порядок применения специальных спецсредств и др., что позволит укрепить гарантии конституционных прав осужденных к лишению свободы.

Литература

1. Всеобщая декларация прав человека : [от 10 дек. 1948 г.] // Международная защита прав и свобод человека : сб. документов. – М., 1990. – 814 с.
2. Минимальные стандартные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила) 1985 г. // Международные соглашения и рекомендации ООН в области защиты прав человека и борьбы с преступностью : сб. междунар. документов. – Вып. 1. – М., 1989. – 658 с.
3. Конституция Российской Федерации : [офиц. текст.]– М. : Проспект, 2014. – 54с.

Е. С. ШУКАЕВА,
кандидат исторических наук, доцент,
начальник кафедры гражданского и трудового права
(Воронежский институт ФСИН России)

«СВОБОДА» ТРУДА: РЕАЛИЗАЦИЯ В РАМКАХ ПРАВОВОГО СТАТУСА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

В системе принципов трудового регулирования центральное место занимает принцип свободы труда. Свободный труд - это не только цель, смысл и идеология трудового законодательства, но и отражение политической и социально-экономической модели построения соответствующего общества и государства.

Принцип свободы труда зафиксирован в ст. 37 Конституции РФ, и, соответственно, имеет статус конституционного, а также раскрыт в ст. 2-4 ТК РФ, определяющих его действие как отраслевого принципа трудового права. Анализ норм Конституции РФ и ТК РФ позволяет говорить о том, что содержание принципа свободы труда в самом общем виде составляют: право свободного выбора и свободного согласия на труд; право распоряжения своими способностями к труду (в том числе, право вообще не заниматься трудовой деятельностью); выбора рода занятий и профессии; право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены; право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; право на защиту от безработицы; право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку; право на отдых.

Поддерживая мнение Р.З. Лившица¹ о правовом опосредовании принципа свободы труда свободой трудового договора, считаем возможным включить в состав принципа свободы труда также право на принятие решения о вступлении в трудовые правоотношения; право выбора контрагента по трудовому договору (работника или работодателя); свободное определение условий трудового договора в пределах, установленных ТК РФ; право на расторжение трудового договора.

О недопустимости принудительного труда говорят как международные акты, так и Конституция РФ и ТК РФ. В то же время в силу ст. 4 ТК РФ принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. В советской и современной юридической

¹ Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. М., 1982. С. 70.

литературе сложилось несколько подходов к пониманию сущности труда заключенных.

Ряд авторов характеризует труд осужденных к лишению свободы как принудительный. Данную позицию весьма последовательно аргументировал А. А. Раськевич. Автор отмечает, что, исходя из содержания ст. 9 УИК РФ, главная цель организации труда в местах лишения свободы – исправление осужденных. Труд лиц, осужденных к лишению свободы – это принудительный труд, он является средством кары для виновных лиц за совершенное преступление, и не идет ни в какое сравнение с трудом свободных граждан¹.

Второй подход к пониманию природы и целей труда осужденных к лишению свободы отличается признанием его специфики относительно труда свободных граждан, и одновременно попыткой обосновать его не-принудительный характер. Так, по мнению А. Г. Левицкая у лиц, содержащихся в исправительных учреждениях, свобода труда сочетается с обязанностью трудиться. Осужденные прямо ограничены в праве на труд законом, возможностями соответствующего учреждения, Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. Однако принудительным труд заключенных А. Г. Левицкая не называет².

Третья точка зрения, не получившая большого распространения в литературе, идентифицирует труд осужденных как свободный³.

Представляется, что характеризовать труд заключенных как свободный, исходя из содержания одной лишь ст. 56 УК РФ – значит игнорировать не только реальное положение дел, но и содержание иных нормативно-правовых актов. В соответствии с ч. 1 ст. 103 УИК РФ каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Таким образом, свободного согласия на труд со стороны осужденных не требуется, ограничено их право свободного распоряжения способностями к труду, решения вопроса о вступлении в трудовые отношения, о выборе работодателя. Не имеют заключенные и права свободного выбора рода занятий и профессии. С одной стороны, администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. С другой, возможность выбора места работы исходя из учета перечисленных обстоятельства ограничена

¹ Раськевич А. А. Общественно-полезный труд как средство исправления осужденных: пенитенциарные проблемы // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 2 (46). 2010. С. 80.

² Левицкая А. Г. Право осужденных к лишению свободы на труд: реальность и перспективы // Вестник Владимирского юридического института. 2008. № 1 (6). С.53.

³ См., напр., Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы // Законность. 2005. № 11. С. 50.

определенным кругом учреждений, для выполнения работ на которых могут привлекаться заключенные. Кроме того, Приказом Министерства юстиции РФ от 3 ноября 2005 г. №205¹ утвержден Перечень работ и должностей, на которых запрещается использование труда осужденных. Осужденные лишены права на забастовку, поскольку в соответствии с ч. 6 ст. 103 УИК РФ им запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. Сокращена продолжительность отпуска осужденных (ч. 4 ст. 104 УИК РФ), им не предоставляется защита от безработицы в виде соответствующих пособий в силу норм ч. 3 ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»². В то же время проблема обеспечения осужденных работой в местах заключения не теряет своей остроты уже много лет. В отношении права на вознаграждение за труд стоит отметить, что, хотя ст. 105 УИК и предусматривает некоторые гарантии в данной области, осужденный, в отличие от свободного работника, лишен возможности влиять на размер оплаты своего труда, поскольку не имеет права выбора работодателя.

Проведенное исследование позволяет нам сделать следующие выводы. В отношении лиц, осужденных к лишению свободы, не действует принцип свободы труда. В результате осуждения по приговору суда лицо приобретает специальный правовой статус осужденного к лишению свободы, устанавливаемый нормами уголовно-исполнительного законодательства. На срок отбывания наказания нормы ТК РФ в отношении осужденных применяются лишь в части, не противоречащей УИК РФ. Из восьми выделенных нами компонентов свободы труда в отношении осужденных к лишению свободы в сколь либо полной мере реализуется только право на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены.

К принудительному труду согласно ст. 4 ТК РФ может относиться такая работа, на которую работник не давал своего согласия, имел право отказаться от ее выполнения, но вынужден выполнять эту работу под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)³. Хотя УИК РФ и устанавливает возможность применения мер взыскания и материальной ответственности за отказ осужденного от работы, данный труд не выполняется под угрозой насильственного воздействия, не преследует целей, указанных в ст. 4 ТК РФ, а потому применение к нему термина «принудительный» не представляется оправданным. При таком подходе труд осужденных можно охарактеризовать как обязательный.

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. №47. 2005.

² Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. Ст. 1915.

³ Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда : аналит. обзор / Е. Г. Азарова [и др.] / отв. ред. Л. А. Чиканова // СПС КонсультантПлюс.

Литература

1. Конституция Российской Федерации. – М. : Юрид. лит., 1993. – 64 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон : [от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – №1 (ч.1). – Ст. 3.
3. О занятости населения в Российской Федерации : закон : [от 19 апр. 1991 г. № 1032-1] // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 1996. – № 17. – Ст. 1915.
4. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений : приказ Минюста России: [от 3 ноября 2005 г. № 205] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – №47.
5. Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда : аналит. обзор Е. Г. Азарова [и др.] / отв. ред. Л. А. Чиканова // СПС «КонсультантПлюс».
6. Губенко, А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы / А. Губенко // Законность. – 2005. – №11. – С. 49-51.
7. Иванов С. А. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц / отв. ред. С. А. Иванов. – М. : Наука, 1982. – 232 с.
8. Левицкая, А. Г. Право осужденных к лишению свободы на труд: реальность и перспективы / А. Г. Левицкая // Вестник Владимирского юридического института. – 2008. – № 1 (6). – С. 51-58.
9. Раськевич, А. А. Общественно-полезный труд как средство исправления осужденных: пенитенциарные проблемы / А. А. Раськевич // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – № 2 (46). – 2010. – С. 77-83.

А. В. ЩЕРБАКОВ,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры
гражданско-правовых дисциплин
(Псковский филиал Академии ФСИН России)

ЮРИДИЧЕСКАЯ КЛИНИКА КАК СОВРЕМЕННЫЙ СПОСОБ ОБУЧЕНИЯ БУДУЩИХ ЮРИСТОВ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Единственный адекватный способ подготовиться к профессиональной деятельности – это заниматься ею.

П. С. Лернер

Важной задачей правового государства является защита прав и свобод гражданина. Свое место в системе защиты прав и свобод занимает оказание бесплатной юридической помощи. В ч. 1 ст. 48 Конституции Российской Федерации¹ закреплено: «Каждому гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи. В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается бесплатно».

Как известно, юридические клиники призваны оказывать бесплатную юридическую помощь.

Юридическая клиника рассматривается многими отечественными учеными² как инновационный способ обучения будущих юристов практической деятельности. Следует отметить, что этот способ обучения студентов юридических факультетов не является новым для России.

В настоящее время юридические клиники создаются на базе высших учебных заведений³. Нормативным основанием для возникновения юридической клиники является Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации»⁴.

Деятельность юридических клиник преследует несколько целей: 1) оказание бесплатной юридической помощи незащищенным категориям населения; 2) способ профессиональной подготовки курсантов и студен-

¹ Конституция Российской Федерации от 12 дек. 1993 года. М., 2014.

² См., напр.: Слепченко Е. В., Нахова Е. В. Юридическая клиника как инновационный метод обучения // Вестн. С.-Петерб. юрид. академии. 2012. № 3. Т. 16; Кондратьева Е. В. Юридическое клиническое обучение как одна из форм правового воспитания студентов // Правовая культура. 2011. № 1.

³ См.: О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации : федер. закон от 21 нояб. 2011 г. № 324-ФЗ (с изм. и доп. от 28 декабря 2013 г. № 397-ФЗ) // Рос. газ. 2011. 23 нояб.

⁴ См.: Там же.

тов к будущей деятельности; 3) воспитание обучающихся, что является немаловажным.

Воспитание заключается в формировании профессионального правового сознания, уважительного отношения к клиентам. В то же время происходит развитие необходимых личностных качеств: понимание, уважение к людям, желание прийти на помощь.

Обучение в юридической клинике не только дополняет стандартное юридическое образование, но и способствует приобретению практического опыта студентами и курсантами. При решении конкретной правовой проблемы студент использует имеющиеся у него знания действующего законодательства, изучает и обобщает имеющуюся судебную практику, используя справочно-правовые системы, учебную литературу.

Юридическая клиника предоставляет уникальную возможность узнать: как правильно опросить клиента, как квалифицированно проконсультировать его, полно и четко составить исковое заявление и другие юридические документы, решить сложные проблемы профессиональной этики юриста и многое другое. При этом у студента повышается чувство профессиональной ответственности перед обществом.

Деятельность юридических клиник направлена на формирование студентов как профессиональных юристов, которые легко могут проанализировать, исследовать и разрешить правовые проблемы, без труда составить процессуальные и иные документы, с достоинством представить интересы граждан в судах различных инстанций. Студенты, работавшие в юридических клиниках, получают наилучшие отзывы с мест их трудоустройства, так как во время прохождения практики в юридической клинике получают бесценный опыт, который используют в дальнейшей работе.

Таким образом, программа обучения в юридической клинике дополняет стандартное юридическое образование, давая неоценимый практический опыт студентам, которые сначала осваивают теорию, а затем осознают, где они могут применить свои знания.

Работа в юридической клинике зачастую ставит перед студентом сложную жизненную задачу и предлагает ему ее решить. В процессе решения он начинает понимать, каких знаний оказывается недостаточно, следовательно, процесс обучения начинает двигаться от практики к теории, а потом наоборот, но на более высоком уровне.

Н. В. ЮЖАНИН,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского права и процесса
(Академия ФСИН России)

САМОЗАЩИТА ГРАЖДАНСКИХ ПРАВ В ДОГОВОРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ С УЧАСТИЕМ СУБЪЕКТОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Вопрос о защите гражданских прав традиционно является одним из наиболее дискуссионных в теории гражданского права. Перечень способов защиты гражданских прав сформулирован в ст. 12 ГК РФ, который не является исчерпывающим. При анализе закрепленных в этой статье способов защиты гражданских прав возникает ряд теоретических вопросов, прежде всего, относительно понятийного аппарата, например, дискуссионным является вопрос о форме и способах защиты прав. В настоящее время в теории гражданского права следует считать достаточно устоявшейся точку зрения, что «форма защиты прав» является понятием более широким и следует выделять юрисдикционную и неюрисдикционную форму защиты, которые включают в себя способы и меры. К первой форме защиты следует относить, главным образом, судебную и административную, а под второй следует понимать самозащиту права. В ГК не раскрывается содержание способов самозащиты и механизм их применения, поэтому вопрос о понятии самозащиты в гражданском праве остается в поле дискуссии. Арбитражно-судебная практика применения самозащиты свидетельствует о спорности толкования судами этой формы защиты, поэтому в случае оспаривания применения самозащиты в суде возникает ряд неоднозначно толкуемых вопросов. Во-первых, какие действия субъектов гражданских правоотношений следует рассматривать в качестве самозащиты? Во-вторых, применимо ли понятие самозащиты для односторонних мер защиты в договорных правоотношениях, например, в отношении мер оперативного воздействия, в том числе и односторонних обеспечительных мер – таких как удержание имущества должника? В настоящее время закон не отвечает на эти вопросы.

Полагаем, понятие самозащиты следует рассматривать как широкое понятие формы защиты прав и как способ реализации конституционного права на защиту. Способы и формы реализации конституционного права субъектов правоотношений на самозащиту находят свое выражение в виде конкретных отраслевых односторонних мер защиты. При этом не имеет значение глубина раскрытия такого юридического действия в законе, достаточно наличие признаков указывающих, на то, что лицо использует меры пресечения нарушения субъективных прав и их последствий самостоятельно и односторонне. Неверно ассоциировать понятие самозащиты

исключительно с такими институтами как крайняя необходимость и необходимая оборона, которые являются понятиями публичного права и целиком раскрываются в отрасли уголовного права (крайняя необходимость еще и в административном праве). Способы самозащиты гражданских прав своеобразно раскрываются и выражаются в отраслевом механизме гражданского права и не должны быть заимствованы из инструментариев публичной отрасли права. Поэтому под способами самозащиты следует считать любые односторонние правозащитные меры, реализуемые в механизме гражданско-правового регулирования – это в том числе меры оперативного воздействия на контрагента договорного правоотношения, меры внедоговорных правоотношений, реализуемые по факту совершения деликтного обязательства или обязательства из неосновательного обогащения. Между тем, для такого широкого понимания и внедрения в практику реализации гражданских правоотношений понятия самозащиты как формы защиты права требуются и законодательные изменения в общие положения ГК. К сожалению, в проектах изменений в ГК подобные нововведения пока не предполагаются. Без должных законодательных изменений вопрос о применимости самозащиты в правоотношениях хозяйствующих субъектов будет являться, по-прежнему, спорным и неоднозначным.

Подобная практика тем более не осторожна в хозяйственной деятельности субъектов с наличием публичного элемента, таких как учреждения и органы уголовно-исполнительной системы. Анализ правоприменительной практики по государственному контракту подсказывает о слабой хозяйственной инициативе при формировании содержания контракта, а тем более его сопровождении (прокьюременте). Лица ответственные за исполнение контракта, например, принятие товара по государственным контрактам поставки, неохотно используют различные правозащитные меры одностороннего характера, поскольку слабо проявляют хозяйственную инициативу. Например, отказ от некачественной продукции не всегда используется, хотя п. 2,5 ст. 475, п. 2 ст. 482, п. 1 ст. 518 ГК РФ предоставляют покупателю право отказаться от исполнения договора купли-продажи в случае существенного нарушения продавцом требований к качеству товара (обнаружение неустранимых недостатков, которые не могут быть устранены без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляются неоднократно, либо проявляются вновь после их устранения, и других подобных недостатков) или передача товара без тары и (или) упаковки или в ненадлежащей таре и (или) упаковке. При условии, если иное не установлено законом, для договора поставки – за исключением случая, когда поставщик, получивший уведомление покупателя о недостатках переданных товаров, без промедления заменит поставленные товары товарами надлежащего качества. Основная проблема, которая возникает при применении такой односторонней меры защиты как отказ от исполнения

договора, состоит в проблеме с бюджетным законодательством, по окончании года учреждение должно осуществить платежи, поэтому зачастую приходится платить недобросовестным контрагентам, чтобы избежать факта срыва исполнения контракта. Поэтому основные усилия при заключении государственного контракта должны касаться, прежде всего, его качественных условий, то есть содержания. Разумное же использование самостоятельных односторонних правозащитных мер должно способствовать повышению ответственности поставщиков за неисполнение и ненадлежащее исполнение государственных контрактов.

Таким образом, в условиях дальнейшего развития частного права в России роль самостоятельной защиты права, несомненно, должна возрасти, поскольку частное право предполагает наличие обширных саморегулирующих начал, в том числе и в механизме их защиты. Практика более широкого и повсеместного применения самостоятельных мер защиты при адекватном усовершенствовании законодательства (раскрытии формы самозащиты) поспособствует более адекватному применению этих мер в механизме гражданско-правового регулирования, в том числе с участием субъектов уголовно-исполнительной системы в обязательствах из государственных контрактов и других.

**Материалы дискуссионного клуба
«ВЕДОМСТВЕННАЯ ИДЕОЛОГИЯ И ФОРМИРОВАНИЕ
ОБЪЕКТИВНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО МНЕНИЯ
О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УИС»**

В. В. БУРУКИН,
кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры философии и истории;
Е. О. РОВНОВА,
курсант 221-й учебной группы
(Академия ФСИН России)

ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ ПРОЯВЛЕНИЯМ РЕЛИГИОЗНО-МОТИВИРОВАННОГО ЭКСТРЕМИЗМА В УИС И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ИМИДЖА СИСТЕМЫ

В последние годы одной из основных мировых угроз стало распространение идей религиозно-мотивированного экстремизма. В первую очередь это касается радикально исламистских экстремистских организаций, которые как раковая опухоль поражают все большее количество регионов мира, вербуя в свои ряды тысячи и тысячи последователей. И вот уже взрывы и насилие на религиозной почве происходят не только в тех странах, где это стало обыденностью, но и в благополучных уголках мира – Европе, Северной Америке и Океании.

Россия не стала исключением. Точнее говоря, наша страна всегда была на передовой в борьбе с экстремистскими проявлениями и в силу своего географического положения, и в силу своего многонационального и многоконфессионального состава населения.

С недавних пор с проблемой распространения экстремистских идей радикального ислама столкнулась и уголовно-исполнительная система России. По оценкам разных специалистов радикализация уголовной среды началась после попадания в российские тюрьмы боевиков-участников Второй чеченской войны и осуждения членов организовано-преступных группировок, которые в колониях принимали ислам, нередко внося в него свои субкультурные ценности. Совместное отбывание срока обеими группами таких осужденных способствовало распространению исламского фундаментализма среди заключенных. Таким образом, сравнительно новое криминальное явление – вербовка в исправительных учреждениях России осужденных для последующего (после выхода на свободу) участия в террористической деятельности стало приобретать устойчивый характер.

Эта проблема достаточно быстро была разыграна некоторыми российскими СМИ. Уголовно-исполнительная система была представлена чуть ли ни главным инкубатором по подготовке радикальных исламских экстремистов. Подобные оценки нанесли сильный удар по имиджу УИС России, которая и так в последнее время сталкивается с серьезным пресингом со стороны общественности и органов власти из-за коррупционных скандалов, насилия в отношении заключенных, выступления заключенных вызванные нарушением их прав. Но так ли все плохо как может

показаться на первый взгляд? Наверное, повторю уже избитую фразу, но любая государственная структура является зеркальным отражением тех процессов, которые происходят в стране и уголовно-исполнительная система здесь не исключение.

Разве в мечетях или учебных заведениях готовящих будущих духовных деятелей мусульман не было случаев, когда либо из-за незнания, либо по чьей то халатности, а может и специально духовными наставниками становились люди, исповедующие ценности, стоящие далеко от идеалов традиционного ислама. В 2002-2011 гг. в духовном управлении мусульман Татарстана был создан отдел по работе с пенитенциарными учреждениями, который возглавил Марат Кудакеев человек, ставший, по словам специалиста по исламскому радикализму Р.С. Сулейманова «идеологом «тюремного джихада». Скрытно проповедуя радикальные идеи, он не без основания полагал, что авангардом джихада могут стать люди, которые имеют криминальный опыт, в том числе и убийства на своем счету. Именно они без зазрения совести могут взяться за оружие, преступить закон, совершать дерзкие и резонансные преступления, совершенно не задумываясь о последствиях. Получив легальный доступ в тюрьмы, в которых к середине 2000-х годов сформировалась мусульманская религиозная инфраструктура (мечети, молельные комнаты), Кудакеев повернул все таким образом, что имамами в колонии могли быть только осужденные, не сотрудничающие с администрацией колоний, старался настраивать верующих на негативное отношение к правоохранительным органам и т.п. Подобные случаи к сожалению не единичны.

Почему же так привлекательны идеи радикального ислама в местах заключения и самое главное, почему они находят там благодатную почву для распространения. Специалисты выделяют несколько причин.

Во-первых, идеи радикального ислама находят благодатную почву среди людей, попавших в места заключения первый раз, совершив не тяжкие преступления. Для них тюремная действительность становится настоящим испытанием силы воли, моральных качеств. Многие не выдерживают, ломаются, тюремная среда, не зная жалости, помещает их на самое дно блатной иерархии. Такие люди легко воспринимают то, что может их защитить, оградить от суровой действительности и, как правило, легко попадают в сети радикальных экстремистов. Ведь они отрицают иерархичность тюремного сообщества: «опущенный» мусульманин для ваххабита - «брат», он с ним молится в одной мечети, пожимает руку, вместе питается, что совершенно недопустимо по воровским «понятиям».

Во-вторых, идеи и ценности криминального мира не противоречат базовым ценностям ваххабизма и других форм исламского фундаментализма. Точно так же, как уголовники говорят, что есть «закон воровской» и есть «закон ментовской», в той же форме ведут свой дагват (пропаганду) радикал-исламисты, говоря, что есть законы неверных, а есть «шариат».

В результате происходит сращивание религиозного экстремизма с криминалом. Правда, надо отметить, что подобная тенденция сращивания преступных групп с идеями радикалов характерна не только для мест заключения, но даже в большей степени для «воли». Этика и эстетика уголовного мира в глазах самих уголовников легко перекликается с миропониманием фундаменталистов: общие представления о добре и зле, о правильном и плохом, замена жизни «по понятиям» на жизнь «по шариату».

Вернемся к вопросу вынесенному в заглавие. Каким образом противодействие экстремистским проявлениям в УИС может сказаться на улучшении имиджа системы? Какая между этим связь? Самая что ни на есть прямая. Главное, на мой взгляд, что система открыта перед обществом в решении злободневных вопросов, в том числе и в вопросе противодействия проявлениям религиозно-мотивированного экстремизма в УИС. Что сейчас и происходит. Система не замкнулась в себе, она идет на контакт. Проходят многочисленные встречи, конференции, форумы по вопросу противодействия проявлениям религиозного экстремизма в местах заключения с широким привлечением духовенства, общественных организаций, представителей органов власти и конечно же сотрудников УИС.

Осознание того, что нивелирование и приуменьшение существующей проблемы, или даже ее отрицание это путь в никуда, это уже положительный результат. Только скоординировав усилия общества, государства и духовенства, можно победить такое зло как радикальный экстремизм.

В. Е. ВЕЗЛОМЦЕВ,
кандидат философских наук,
старший преподаватель
кафедры философии и истории;
Д. КУТАЛАДЗЕ,
курсант 415 учебной группы,
(Академия ФСИН России)

ФОРМИРОВАНИЕ СТАНДАРТА АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УИС КАК ОДИН ИЗ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ АСПЕКТОВ РАЗВИТИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА

В современных условиях борьба с коррупцией становится задачей государственной важности. Многие проблемы российского общества объясняются коррупцией. Коррупция это не только отдельный вид преступлений или правонарушений, это неэтичное поведение, которое вырастает в специфичный характер взаимоотношений между представителями власти и гражданами. Опасность коррупции заключается, прежде всего, в утрате доверия населения к государственным службам, решениям должностных лиц и политике государства в целом.

Коррупционная преступность сотрудников уголовно-исполнительной системы в общем числе преступлений крайне мала, однако неэтичное поведение сотрудников становится резонансом в обществе. СМИ акцентирует внимание на подобных фактах, вследствие чего у граждан формируется негативное отношение к деятельности сотрудников. Долгое время говорили о необходимости осуществления рядовым сотрудником действий в полном и строгом соответствии с законом. Но, как верно отмечает Г. Ч. Синченко «праву мало фактической силы, ему нужна духовная оправданность»¹.

Нельзя не согласиться с А. В. Щегловым, который пишет, что каждый сотрудник должен понимать, что на государственной службе служат, а не выслуживаются; живут по средствам, зарабатывают себе авторитет и доброе имя, но не зарабатывают деньги; сознательно жертвуют здоровьем, временем, жизнью, но не обогащаются².

Сейчас, когда обществом практически утрачено доверие к сотрудникам уголовно-исполнительной системы, наиболее актуален вопрос об этике, моральном облике сотрудника, о его понимании справедливости, добра и зла, поведении в обществе. В свете выше сказанного, борьба с коррупцией в уголовно-исполнительной системе предстает чрезвычайно актуальной проблемой. Коррупция как явление нравственно-профессиональной деформации

¹ Синченко Г. Ч. Двенадцать тезисов о философско-правовом Сфинксе // Научный вестник Омской академии МВД России. 2008. № 2. С. 18.

² Щеглов А. В. Этика и милиция: вступая в XXI век // Вестник кадровой политики МВД России. 2000. № 1. С. 38.

личности сотрудника уголовно-исполнительной системы проявляется в злоупотреблении служебными полномочиями, авторитетом и статусом службы и совершается с целью получения личной выгоды для себя или иных лиц.

Необходимо признать, что игнорирование и недооценка факта существования коррупции способствует ее латентности и организационному оформлению. Значительная часть коррупционных проявлений, имея скрытый характер, развиваясь, приобретают не эпизодический, а масштабный, систематический характер. В конечном итоге сотрудники УИС встают на путь совершения коррупционных преступлений.

Нельзя говорить о фатальной предопределенности профессионально-нравственной деформации для каждого работающего в уголовно-исполнительной системе. От личности сотрудника зависит степень его сопротивляемости деформирующему воздействию со стороны объективных и субъективных факторов, которыми наполнена его профессиональная деятельность. Основу антикоррупционных мероприятий должны составить элементы служебного, материального, морального, общественного воздействия, способные существенным образом изменить негативные явления в профессиональной деятельности в положительную сторону, и, прежде всего мотивацию в выполнении служебных обязанностей сотрудниками уголовно-исполнительной системы¹.

В силу специфики выполняемых ФСИН России задач профессиональное воспитание сотрудников неразрывно связано с нравственным воспитанием, ибо профессиональным качеством каждого сотрудника должна являться его нравственная воспитанность. Такие черты, как честь, достоинство, неподкупность, гуманизм, благородство, общая культура – обязательны как для профессионала своего дела, так и для сотрудника с высокой степенью нравственного сознания и поведения.

Важнейшее значение в нравственном воспитании личного состава имеет пропаганда норм профессиональной этики, которая представляет собой совокупность нравственных требований к сотрудникам, выработанных на основе принципов общечеловеческой морали, с учетом специфики деятельности уголовно-исполнительной системы, сложившихся традиций.

Профессионально-нравственные нормы сотрудника закреплены в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы утвержденного приказом № 5 ФСИН России от 11.01.2012 г.

Эти нормы соответствуют Международному кодексу поведения государственных должностных лиц (Резолюция 51/59 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 12.12.1996), Модельному кодексу

¹ См.: Хафизов Э.Д. Проблема коррупции в контексте нравственно-профессиональной деформации сотрудника ОВД // Государственная политика противодействия коррупции и теневой экономике в России : материалы Всероссийской науч. конф.и (Москва, 6 июня 2007 г.). М., 2007. С. 406.

поведения для государственных служащих (приложение к Рекомендации Комитета министров Совета Европы от 11.05.2000 NR (2000) 10 о кодексах поведения для государственных служащих), и конкретизируют эти требования к сотрудникам уголовно-исполнительной системы России как к особому виду государственных служащих.

Эффективность изучения норм профессиональной этики гораздо выше там, где оно проводится не отвлеченно, чисто теоретически, а с учетом практики выполнения служебных обязанностей сотрудниками конкретного подразделения. В этом плане весьма важно систематическое изучение на занятиях, собраниях, совещаниях общественного мнения о деятельности уголовно-исполнительной системы, сообщений средств массовой информации, разбор конкретных случаев отступлений от профессионально-нравственных норм.

К сожалению, в кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы не сформулирован профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника. Но, однозначно его основу должны составлять нравственная чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу. Сотруднику, независимо от занимаемого им служебного положения, следует предпринимать меры антикоррупционной защиты, состоящие в предотвращении и решительном преодолении коррупционно опасных ситуаций и их последствий.

Таким образом, важно усвоить и правильно понимать, что профессиональная этика сотрудника отражает его реальное положение в обществе: сотрудник облечен государственно-властными полномочиями, он от имени государства обеспечивает правопорядок, личную и общественную безопасность, применяет принуждение к правонарушителям и т.д. Его деятельность регламентируется законодательными актами, в соответствии с которыми складываются специфические черты морального сознания сотрудника, призванного обеспечить единство норм права и морали в обществе. Во всех служебных ситуациях, чтобы избежать негативного восприятия, сотрудник уголовно-исполнительной системы должен соблюдать этические нормы, проявлять гуманное, уважительное и справедливое отношение к людям, не допускать коррупционного поведения.

Различные меры и средства по противодействию коррупции и формированию стандарта антикоррупционного поведения будут эффективными лишь тогда, когда руководящий и личный состав подразделений уголовно-исполнительной системы создаст условия нетерпимости совершения противоправных действий; будут выявлять и предупреждать факты нарушения закона на ранней (допреступной) стадии, тем самым, устраняя или нейтрализуя причины, порождающие коррупционную преступность в уголовно-исполнительной системе и способствуя формированию положительного имиджа сотрудника УИС.

Е. П. ВОЛКОВ,

кандидат социологических наук, доцент,
доцент кафедры философии и истории
(Академия ФСИН России)

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ КАК УСЛОВИЕ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Служебная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы направлена на исправление осужденных и предупреждение совершения ими новых преступлений. От того насколько компетентно и профессионально сотрудники будут выполнять свои служебные обязанности зависит стратегическая цель и имидж уголовно-исполнительной системы.

Служебная деятельность является основной сферой в жизни большинства сотрудников. Организационно-нормативное поведение в процессе службы сотрудники приобретают посредством освоения социальных ролей и интериоризации норм организации исполнения наказаний.

Проблема социальной нормы предстает в своих специфических формах и применительно к уголовно-исполнительной системе. Специфика проблемной ситуации предопределена тем, что уголовно-исполнительная система – это социальная организация с жесткой регламентацией поведения сотрудников, четкой иерархией и определенной степенью закрытости для воздействия внешних ценностно-нормативных систем. Правовому регулированию в уголовно-исполнительной системе подвержены практически все стороны социальных отношений. Особенность системы как социального института состоит в жесткой регламентации формальной структуры, подчеркнутой (в том числе символическими средствами) иерархичности социальных статусов и ролей, тотальности контроля.

Коренные изменения в социально-экономической жизни страны, а точнее - смена социального строя, предопределили новые условия и возможности для функционирования социального института уголовно-исполнительной системы. Прежде всего, ему пришлось принять новую роль в институциональной системе общественных отношений. Его функция защиты общества от девиантов и возвращение их полноценными членами сохранилась, но государственное обеспечение реализации этой функции принципиально изменилось: система вынуждена стать одним из участников рыночных отношений, выступать в конкуренции с другими социальными организациями за пользование ограниченными ресурсами, вести борьбу за собственный социальный престиж, не имея былых возможностей опереться на авторитет государства и на командно-административный способ обеспечения своих потребностей.

В этой ситуации быстро и неуклонно в общественном мнении произошел перелом в отношении к уголовно-исполнительной системе: на

первый план при обсуждении вопросов исполнения наказаний выдвинулись не место и роль системы в исправлении девиантов, а вопросы содержания и обеспечения их прав.

Существенным образом изменилась и морально-психологическая обстановка в самой системе исполнения наказаний: прежние мотивы и ценности утратили свое прежнее значение, а новая система ценностей постоянно подвергается изменениям и корректировкам. Изменения охватили и нормативно-правовое регулирование службы: до сих пор отсутствует основополагающий закон, регламентирующий служебную деятельность сотрудников.

В этой связи возникает проблемная ситуация: четко регламентированные законами и документами правила деятельности сотрудников и гарантии обеспечения их жизненных потребностей в действительности реализуется в тесном сочетании с целой группой дополнительных обстоятельств, выступающих столь же значимыми факторами служебной деятельности. Как представляется к таким обстоятельствам можно отнести фактор социального самочувствия как аспекта взаимоотношения сотрудника с системой.

Социальное самочувствие человека определяется степенью удовлетворения его социальных потребностей, которые, в свою очередь, являются производными от существующей системы социальных благ, их производства и распределения. Чем больше человек ощущает нехватку социальных благ, тем хуже его социальное самочувствие. Анализ феномена «социальное самочувствие» представляется чрезвычайно важным и актуальным сегодня, поскольку именно уровень социального самочувствия может выступать показателем его как служебной деятельности, так и внутреннего имиджа системы.

Как показывают проводимые исследования среди слушателей заочной формы обучения Академии ФСИН России (выборка составляет не менее 320 человек ежегодно в течение пяти лет) при наличии хорошего индекса социального самочувствия большинство сотрудников не совсем удовлетворены сложившимися условиями прохождения службы и обстоятельствами своей жизнедеятельности. Лидирующими факторами здесь являются: большая переработка и минимизация (или отсутствие) положенных компенсационных выплат за сверхурочное время работы (64 % слушателей), необеспеченность жилищными условиями (более 54 % опрошенных), слабая правовая защищенность сотрудников (46 %), а также низкая гарантия государственной защиты от снижения уровня жизни (около 54 %) и неуверенности в том, что ситуация в системе будет улучшаться (более 51 %).

Не менее важным является понимание отношения сотрудников к своей работе, выполнению своих служебных обязанностей и как следствие к самим осужденным. Полученные данные показывают, что около 30 % со-

трудников не в состоянии выразить отношение к престижности своей деятельности, а 25 % вообще не испытывают ее. Более 35 % респондентов затруднились с оценкой морального удовлетворения от содержания своей работы, а около 29 % вообще не испытывают его совсем.

На изменение ситуации не способна влиять и существующая система стимулирования. «На вопрос о том, существует ли в органе или учреждении уголовно-исполнительной системы, где сотрудник проходит службу, эффективная система стимулирования, 168 опрошенных ответили отрицательно, что составило 56 % от их общего числа. Положительный ответ дали 117 респондентов (39 %), а 15 опрошенных сотрудников (5 %) затруднились однозначно ответить на данный вопрос».¹

В служебной деятельности большинство сотрудников (более 71 %) считает свою работу подходящей для реализации личных целей и потребностей, видят возможность продвижения по службе (46,4 %) и обладают решительностью в достижении своих целей (75 %). Около 64,3 % готовы трудиться с полной отдачей сил и испытывают гордость за свою службу (45 %). Но более 27 % сотрудников считают, что в системе существуют нарушения норм организации, режима труда и отдыха (22,6 % затруднились с оценкой).

«Зачастую подходы к оценке подобной результативности не отличаются рациональностью и последовательностью, а иногда и вовсе авторитарны. Не очевидна также взаимосвязь между человеческим капиталом персонала УИС и объемом выполнения ее сотрудниками служебных задач.

Деятельность офицера ФСИН, изо дня в день выполняющего элементы психолого-педагогических, оперативно-режимных и производственных функций, при чрезмерной интенсивности и напряженности службы не способствует обогащению труда, росту его содержательности. Форма такого труда чаще заменяет его содержание. На первое место выходят планы-отчеты, справки-отписки, бюрократизм и банальная «штурмовщина», направленные на создание видимости работы, нежели на отражение ее сущности. При отсутствии очевидных ее результатов и физической усталости, вызванной интенсивностью такой «деятельности», у людей наступает апатия, эмоциональное выгорание, наконец, потеря профессионализма»².

Своем отношении к службе сотрудники выражают следующим «работать как надо и не более». Все это «оборачивается некоторой эмоциональной отстраненностью»³ – «зачем стараться, если ты все равно будешь виноват...» Речь здесь идет о заметном снижении тонуса эмоциональной

¹ Акчурин А. В. Стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (<http://www.superinf.ru>).

² Отчуждение как форма отношения к труду (на примере работы персонала УИС (<http://fsin-russia.ru/index.php?showtopic=3588&st=0>)).

³ Хвостов А, Кулагина С. Моральное сознание законопослушных граждан, осужденных и сотрудников УИС. 2002. № 7. С. 31–34

восприимчивости. В совокупности более 59 % сотрудников не интересуется объективностью оценки их труда со стороны руководства структурных подразделений.

Естественно, такая ситуация порождает противоречие между конкретной ситуацией и социальной нормой, выраженной в возникновении внутриролевого конфликта. К сотруднику предъявляются сразу высокие дополнительные требования без какого либо учета возможности выполнения поставленных задач. Процесс односторонний «сотрудник в пользу системы», а не «система в пользу сотрудника». Это положение вызывает недовольство, поскольку не учитываются проблемы и нужды индивида.

Накапливаемое недовольство становится благоприятной почвой для формирования психоэмоционального напряжения у сотрудников УИС и является доминирующим в стереотипных формах поведения приводящих к чрезвычайным происшествиям. В одних случаях они носят пассивный характер и проявляются в игнорировании служебных обязанностей (около 50 % – исполнительская дисциплина), злоупотреблением алкоголем (большинство), суицидальных проявлениях (не менее 25 % от общего числа ЧП). В других – стереотипное поведение трансформируется в агрессивные формы и проявляется в аффективных реакциях и насильственных действиях в отношениях, как с осужденными, так и с окружающими.

На основе контент-анализа ведомственной печати 80 % всех чрезвычайных происшествий среди личного состава УИС непосредственно не связаны с их профессиональной деятельностью. Наиболее распространенными местами совершения чрезвычайных происшествий, связанных с гибелью и травмами сотрудников, являются места проживания: своего, родственников, друзей, знакомых, а также места проведения отдыха, досуга, отпуска выраженных в ссорах, скандалах в быту, нарушения общепринятых правил поведения. «Результаты исследования показали, что в конфликтных ситуациях, способствующих гибели и ранениям, сотрудники проявляли несдержанность в отношении граждан или друг друга, не могли правильно оценить сложившуюся ситуацию, зачастую их поведение говорит о том, что они неадекватно оценивали возможность последствий своего поведения»¹.

Наглядность анализируемых фактов позволяет с уверенностью говорить о том, что состояние социального самочувствия может подталкивать сотрудников УИС даже к девиантным поступкам, не взирая на возможные последствия. «В основном суициды совершаются сотрудниками в возрасте от 20 до 35 лет. Среди данной категории преобладают семейные сотруд-

¹ Дулов В. Предупреждение чрезвычайных происшествий среди личного состава УИС, связанных с гибелью и ранениями сотрудников : аналитический обзор // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2004. № 7. С. 36–39.

ники, имевшие детей (70 %). Именно они испытывали наибольшие материальные затруднения, бытовую неустроенность...»¹.

Обобщая полученные данные можно констатировать, что выявленные проблемы свидетельствуют об не удовлетворительном состоянии социального самочувствия офицеров, а их неразрешенность напрямую влияет на уровень их профессионализма, компетентности и в целом на состояние имиджа самой системы исполнения наказаний.

Как представляется, усилия по созданию условий поддержания положительного социального самочувствия и настроения сотрудников является основным фактором повышения профессиональной мотивации и имиджа в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы.

¹ Дулов В. Указ. соч.

Т. Н. ДЕМКО,
кандидат философских наук, доцент,
доцент кафедры философии и истории
(Академия ФСИН России)

ФАКТОРЫ, ФОРМИРУЮЩИЕ В ОБЫДЕННОМ СОЗНАНИИ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Любая конкретная деятельность человека в тех или иных описаниях предстает как образ. Образ предполагает представить профессию в контурах и очертаниях, позволяющих провести границу между ней и другими видами деятельности, между ее представителями и носителями других профилей труда. Уважение к ней, ее значимость в глазах общества не только определяют ее привлекательность для более широкого круга людей, но и способствуют такому отношению самих носителей профессии, которое ведет к повышенной продуктивности.

Представления о любой профессии складываются на научном, художественном, обыденном уровнях. На особом месте стоят обыденные представления, некое «общественное мнение». Целый ряд таковых выступает в своеобразном ореоле. К примеру, о разведчиках, спелеологах, подводниках, космонавтах принято думать, что у них захватывающая, красивая работа, сплошное упоение романтикой. Но и многие не столь редкие профессии идеализируются по одному, выделяемому из всей деятельности, признаку. Например, «врач – это благородная борьба за жизнь», а журналист – «рупор эпохи».

Отсюда ко многим профессиям прикрепляются возвышающие их метафоры: «страж правопорядка», «рыцарь пера», «инженер человеческих душ», «покоритель стихий». Однако отметим, что образ, поскольку он есть порождение сознания, может нести в себе как конструктивные, так и деструктивные тенденции. Ведь в образе реальность способна предстать в преувеличенном, преуменьшенном, фрагментарном виде, зачастую в эстетически сниженном, что убедительно отражается в сленге: «менты», «журналяги», «технари», «торгаши».

Во всем масштабе служба исполнения наказания реализуется в разных профессиональных и должностных ролях. Здесь есть и врачи, и преподаватели, и психологи, и оперативные работники, и производственники, и контролеры. Понятно, что все они объединены, работая в данной системе, общими условиями, целями и задачами, делегированными им государством. Однако более всего к задачам, выполняемым по решению суда системой, приближены режимная, оперативная службы, начальники отрядов. Как бы ни складывался образ данной деятельности, он всегда привязан к местам лишения свободы, а значит, к осужденным. Пенитенциарная деятельность – это совершенно особая сфера приложения человеческих сил,

знаний и умений в силу пребывания сотрудников в общем пространстве с изолированными от общества лицами.

Оторвать образ пенитенциарной профессии от представлений о «зоне» и осужденных невозможно. Деятельность сотрудников учреждений протекает в непосредственной близости от людей, совершивших уголовные преступления и лишенных свободы. Образ сотрудника УИС, как в собственных глазах, так и глазах посторонних, непременно ассоциируется с теми «скорбными» (по словам Петра Первого) условиями, в которых осуществляются его служебные задачи: жестко изолированное пространство, контингент с различными формами отклонений, примитивная субкультура.

Преступный тип, по всем классическим описаниям, данным в определениях криминологии и уголовной социологии, например, у Энрико Ферри – это деструктивный тип¹. Криминогенная мотивация, аморальные качества личности, социально значимые болезни, психопатическая деструкция, низкий уровень образования и культуры (не будем ссылаться на отдельные исключения), пренебрежение к нравственным ценностям, к жизни, к достоинству, к суверенитету человеческой личности дает основания криминологам «выделить подобную личность как качественно отличную от личности других граждан»². Такой тип личности, особенно из совершивших особо тяжкие и рецидивные преступления, представляет угрозу для общества, для его нормального функционирования и, конечно, вносит элемент риска в работу сотрудника. Поэтому вполне справедливо говорить об условиях работы в рамках названной профессии как экстремальных.³ Не удивительно, что представления о работе в пенитенциарной сфере в обыденном сознании носят довольно мрачный колорит. Диапазон ассоциаций велик: от примитивно-ограниченного понимания функций («держат взаперти», «надзирать», «не допускать») «окаянного дела» до представлений о постоянной опасности, нервном напряжении и утомительном однообразии безрадостных будней. Таким образом, взгляды и представления со стороны, связанные с пенитенциарной деятельностью, концентрируются вокруг объяснимого негативного восприятия тюрьмы, колонии, изолятора.

Сгущают краски в отношении представлений о профессии и рассуждения о пресловутой деформации личности сотрудника УИС. Вот какими подробностями охарактеризован его портрет, причем с указанием на весьма значительную распространенность явления. «Примерно у 30 % личного состава в той или иной степени наблюдаются такие негативные проявления, как ослабление самодисциплины и снижение морально-

¹ Энрико Ферри. Уголовная социология. М., 2005. С. 104–115.

² Криминология : учебник. М., 1988. С. 88.

³ См.: Лесовая Н. Н. Оперативный сотрудник уголовно-исполнительной системы: экстремальные факторы условий должности // Человек: Преступление и наказание. 2010 г. № 3. С. 99–102.

нравственного контроля над своим поведением, выражающееся в развязности, вульгарности, пренебрежении нормами служебной этики, субординации, отказе ухода за собой, запущенности, неопрятности, а также в озлобленности, немотивированной грубости и чрезмерном пьянстве»¹.

Еще несколько штрихов к портрету сотрудника из весьма авторитетного издания: «использование в речи нецензурных выражений при общении с коллегами и осужденными, а также бранных слов-кличек по отношению к ним; постоянное употребление жаргона как эффективного, по мнению сотрудников, средства воспитательного воздействия на осужденных; скрытое или открытое пренебрежительное, уничижительное, враждебное отношение к осужденным, дифференциация этого отношения в зависимости от статуса, занимаемого осужденным»².

Также не очень повезло образу сотрудника УИС в кино и литературе. Воображение художников не обнаруживает здесь для себя той романтической пищи, которую они находят в работе следователя или милиционера. Более того, заметна тенденция представить в художественном осмыслении образ сотрудника УИС негативно. К великому огорчению, бывает, что на экране преступники выглядят гораздо порядочнее, чем их воспитатели. Например, российский сериал «Острог. Дело Федора Сеченова» (режиссеры Сергей Данелян, Карен Захаров, Рушан Иксанов, Сергей Мац, Олег Смольников) изображает нескольких работников тюрьмы как отъявленных бандитов. Или еще обидный пример: на обложке книги А. В. Кудина выведено: «Жестокость оперов и тупая жадность надзирателей заставляют человека чувствовать себя зверем в клетке».³ Здесь надо отметить, что существует категория лиц, заинтересованных в дискредитации образа сотрудника (это большей частью криминализованные элементы).

Причин формирования негативного образа предостаточно. Репутация подвергшихся той самой «деформации» снижает в общественном мнении собирательный образ профессии. К сожалению, примеры мужества, самого настоящего подлинного героизма и самоотверженности далеко не всегда становятся достоянием не то, что населения, но и личного состава. Особо оговорена необходимость «популяризация успешных действий сотрудников» в «Методических рекомендациях по морально-психологическому обеспечению в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы» от 2008 года. Важность этих рекомендаций не уменьшилась в наши дни, поскольку образ пенитенциарной деятельности не представлен общественному сознанию на должной высоте.

¹ Сборник методических материалов по организации воспитательной работы в учреждениях УИС Вологодской области Вологда, 2001. С. 123.

² Андреев О. А., Алексеева М. И. Профессиональная этика сотрудника уголовно-исполнительной системы : учеб. пособие. Владимир, 2007. С. 50–51.

³ Кудин А. В. Как выжить в тюрьме. М., 2005.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА УИС: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВНУТРЕННЕГО И ВНЕШНЕГО АСПЕКТОВ

Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования положительного имиджа сотрудника УИС и системы исполнения наказаний в целом. Эти процессы немыслимы вне системного подхода, так как, именно системное изучение и формирование имиджа сотрудника УИС позволит достичь успехов в развитии системы в целом.

Как целостная система, имидж сотрудника УИС обеспечивается взаимосвязью и взаимообусловленностью как внешнего вида сотрудника, так и его внутреннего состояния.

Имидж сотрудника УИС представляет собой эмоционально окрашенный стереотип восприятия образа в сознании коллег, социального окружения, в массовом сознании. При формировании имиджа сотрудника УИС реальные качества тесно переплетаются с теми, которые приписываются ему окружающими.

Имидж — это образ, включающий внутренние (знания, умения, способности, установки, ценности, самооценка) и внешние (вербальный, кинетический, средовой) характеристики, а также стиль общения.

Определяющей частью имиджа сотрудника УИС являются: высокая самооценка, уверенность в себе; социальная и личная ответственность; желание меняться и повышать свою профессиональную самооценку.

Есть и другая сторона проблемы — сотрудник, который занимается созданием собственного имиджа, не только лучше выглядит, но и лучше себя чувствует, более уверен, а в итоге и успешнее работает! Внутренний образ — это прежде всего культура сотрудника, свобода, обаяние, эмоциональность, внутренний настрой на выполнение служебных обязанностей, самообладание и многие другие составляющие.

В процессе формирования стереотипизированного образа сотрудника массовое сознание выделяет сначала эстетические характеристики, такие, как: внешний вид, одежда, рост, физические данные, то есть внешние проявления профессиональной принадлежности человека. К людям, носящим форменную одежду, массовое сознание предъявляет высокие требования. Любое отклонение в их поведении от зафиксированного в эталонном представлении массового сознания «должного поведения», особенно во взаимоотношениях с коллегами, с заключенными, в общественных местах, (развязность, грубость в общении, ненормативная лексика, жаргонные выражения, вызывающие жесты) вызывает резко отрицательную реакцию

населения. Внешность сотрудника всегда эмоционально оценивается гражданами, и, таким образом, она становится фактором, который влияет на формирование имиджа. Внешний образ – это подача, особые формы выражения своего отношения к служебной деятельности, передача своего эмоционального отношения к действительности, владение умением самопрезентации.

Имидж сотрудника УИС может и, как правило, должен стать плодом его собственных усилий. Создать имидж «на пустом месте», наделить сотрудника чертами и характеристиками, которым он не отвечает, еще никому не удавалось. В этой связи одной из центральных проблем является соотношение в имидже внутренних и внешних аспектов.

Согласно культурно-исторической концепции развития личности Л. С. Выготского следует, что человек в своем развитии усваивает традиционные ценности того общества, в котором он растет и воспитывается. То есть, еще до прихода сотрудника в уголовно-исполнительную систему, созревая как личность, он выделяет для себя морально-нравственные приоритеты.

Проводя аналогию между созданием положительного имиджа УИС и физическим процессом «кристаллизации», необходимо отметить, что прежде, чем изготовить предмет путем перехода жидкого фазового состояния в твердое, мастер обычно: рассчитывает пропорции компонентов, тщательно перемешивает раствор для получения однородной консистенции.

Без учета этих фундаментальных принципов производства, изготавливаемый продукт, либо трескается при застывании, либо не соответствует функциональным нагрузкам в эксплуатации. Эти принципы желательно учитывать и при создании положительного имиджа УИС, где в качестве составляющих компонентов функционируют отдельные сотрудники, обладающие определенными качествами и личностными характеристиками, которые не всегда совпадают с «конечным материалом».

В случае несоблюдения пропорций актуальных личностных характеристик, свойственных основной части сотрудников, организуемый коллектив не будет соответствовать функциональным нагрузкам, выдвигаемым ведомством и не сможет решать профессиональные задачи, следовательно, необходимо развивать «внутренний» имидж сотрудников.

О. В. ИВАНОВА,
кандидат юридических наук,
доцент кафедры философии и истории
(Академия ФСИН России)

ФОРМИРОВАНИЕ ПРАВОВОГО СОЗНАНИЯ СОТРУДНИКА ФСИН РОССИИ КАК УСЛОВИЕ СОЗДАНИЯ ПОЛОЖИТЕЛЬНОГО ИМИДЖА

Правовая культура общества нуждается в систематическом рационально формировании, стимулировании, позитивном социальном развитии. Система мер, направленных на формирование политико-правовых идей, норм, принципов, представляющих ценности мировой и национальной правовой культуры, выступает как правовое воспитание. Другими словами, правовое воспитание - это формирование у граждан и в обществе правовой культуры. Данный процесс осуществляется государственными органами, должностными лицами, учебными заведениями, обществом в целом. Содержанием правового воспитания является приобщение людей к знаниям о государстве и праве, законности, правах и свободах личности, понимание сущности правовых учений, доктрин, выработка у граждан устойчивой ориентации на законопослушное поведение. Конечно, некоторые правовые ценности, имея основу и происхождение в моральных нормах, усваиваются личностью в процессе разнообразной социальной практики. Основными элементами механизма правового воспитания как деятельности, направленной на повышение правовой культуры человека, прежде всего, являются конкретные способы организации воспитательного процесса, такие как правовой всеобуч, правовая работа в связи с теми или иными конституционными мероприятиями (референдумы, выборы и т. д.), пропаганда права средствами массовой коммуникации, художественной литературой. Другим важным элементом механизма правового воспитания курсантов выступают разнообразные методы правовоспитательной работы - приёмы, способы разъяснения политико-правовых идей и принципов в целях воздействия на сознание и поведение личности в интересах правопорядка. К ним относятся многообразные приёмы эмоционального, педагогического воздействия на воспитуемых: убеждение, предупреждение, поощрение, принуждение. Эти способы часто применяются в юридической практике. Правовое просвещение также является методом правового воспитания. Процесс распространения правовых знаний служит росту общей правовой культуры. Главная его цель - воспитание уважения к праву и законности как ценностной установки широких слоёв населения, овладение населением основами юридических знаний, понимание социальной и юридической ответственности. Система мероприятий правового всеобуча включает в себя работу специальных правовых курсов, школ, семинаров, проведение которых осуществляют государственные и общест-

венные органы, как на коммерческой, так и на бюджетной основе. Задача правового всеобуча - ознакомить население с образцами и идеалами, правовым опытом и традициями тех стран, где уровень правовой защищённости, а, следовательно, и уровень правовой культуры, выше, чем в России. Значительную роль играют и средства массовой информации в правовом воспитании. К формам правовоспитательной работы через средства массовой информации относятся беседы на правовые темы, дискуссии по актуальным вопросам политико-правовых отношений, тематические передачи «Человек и закон», комментарии нового законодательства специалистами и т. д. Правовая культура предполагает умение грамотно и юридически обоснованно говорить. Раскрытие правовой терминологии, языка юридических актов, толкование и разъяснение содержания законов являются составной частью правового просвещения граждан. От правоведов, в свою очередь, требуется умение правильно, на профессиональном уровне составлять тексты юридических актов, употреблять в своей речи правильные в этическом смысле слова.

Правовое воспитание - это целенаправленная деятельность по трансляции (передаче) правовой культуры, правового опыта, правовых идеалов и механизмов разрешения конфликтов в обществе от одного поколения к другому. Правовое воспитание имеет целью развитие правового сознания человека и правовой культуры общества в целом. Обычно говорят о правовом воспитании в широком и узком смысле. В первом случае речь идет, скорее, не о правовом воспитании, а о правовой социализации человека, когда он «воспитывается» окружающей обстановкой в целом, всей юридической практикой и поведением людей, должностных лиц – представителей государственного аппарата в правовой сфере. Правовое воспитание в узком смысле - оно отличается своей целенаправленностью на повышение правовой культуры человека, группы людей и общества в целом. Правовое воспитание тесно связано с правовым обучением: воспитание не может происходить без обучения, а обучение, так или иначе оказывает и воспитательный эффект. По сфере воздействия: воспитание влияет в основном на эмоционально-волевую, ценностную, мировоззренческую сторону сознания, а обучение – на когнитивно-рациональную, с целью информационно-ознакомительного воздействия на человека. Правовое воспитание - целостная целенаправленная система образовательных и просветительских мер, формирующих установки уважения и соблюдения права, цивилизационных способов решения споров и профилактики правонарушений.

При рассмотрении данного вопроса можно выделить следующие методы правового воспитания: 1. Правовая пропаганда – распространение определенных правовых идей и ценностей, необходимость в соблюдении норм права, где необходимы различные способы агитации. 2. Правовое обучение – данная форма довольно распространена, но по независящим причинам, не всегда доходит до каждого. И в этом плане более действенна

следующая форма. 3. Юридическая практика – как бы не старалось государство вести активную пропаганду, какие бы силы и средства не выделялись, но если юридическая практика органов суда, прокуратуры, правоохранительных органов будет носить поверхностный характер, а значит не всегда точный и справедливый, общество нельзя будет убедить в том, что соблюдение права – это необходимость, к тому же довольно выгодная с любой точки зрения законопослушного гражданина. 4. Самовоспитание – это самая эффективная форма воспитания, именно она опирается на осознанное и добровольное усвоение личностью основных положений права.

Литература

1. Алексеев, И. А. К вопросу о понятии ответственности в системе права / И. А. Алексеев // Государство и право. – 2009. - № 2. – С. 83–87.
2. Батлер, В. Теория государства и права : учеб пособие для вузов / В. Батлер, З. Ш. Гафуров, Г. И. Денисов / под ред. О. В. Мартышина). – М. : Норма, 2007. – 496 с.
3. Венгеров, А. Б. Теория государства и права : учебник для юрид. вузов. – 6-е изд. стер. / А. Б. Венгеров. – М. : Омега-Л, 2009. – 608 с.

Е. В. СЕРЕБРЯНИК,
кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики
(Вологодский институт права
и экономики ФСИН России)

САМООБРАЗОВАНИЕ СОТРУДНИКА ИСПРАВИТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В условиях реформирования уголовно-исполнительной системы от выпускников ведомственных вузов требуется готовность к быстрому реагированию на изменения, происходящие в области задач профессиональной деятельности, способность перестраивать характер работы непосредственно в процессе ее выполнения. При этом ценность и конкурентоспособность специалиста часто связаны с его готовностью к постоянному повышению и обновлению своей образованности и квалификации, что, в свою очередь, невозможно без способности личности к самообразованию.

Для сотрудников исправительного учреждения приобщение к самообразованию имеет особое значение. Все сотрудники пенитенциарного учреждения являются субъектами воспитательной работы с осужденными. Поскольку преступление относится к наиболее негативным типам асоциального поведения, суть воспитания человека, совершившего преступление, заключается в изменении социально-нравственных ориентаций и установок человека, усвоении им одобряемых обществом ценностей, что в конечном итоге способствует его более успешной социализации. Это обуславливает социально-педагогический характер воспитательной работы с осужденными в исправительном учреждении и предъявление к ее субъекту требования не только высокой квалификации, но и личностной зрелости. Профессионально-личностному росту сотрудника исправительного учреждения во многом способствует самообразование, овладеть которым будущий специалист должен, еще обучаясь в вузе.

Самообразование следует рассматривать как важнейшую составную часть профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы. Оно является связующим звеном между различными ступенями организованного обучения, придает образовательному процессу целостный и восходящий характер.

Под самообразованием сотрудника исправительного учреждения будем понимать его самоуправляемую образовательную деятельность, направленную на непрерывное профессиональное и личностное саморазвитие в целях совершенствования готовности к педагогическому обеспечению процесса исправления и ресоциализации осужденных. Деятельностная основа сущности изучаемого явления позволяет выде-

лить функции и структурные компоненты самообразования сотрудника исправительного учреждения.

Значимыми функциями самообразования воспитателя осужденных, на наш взгляд, являются активизация процесса осмысления опыта работы в различных ситуациях пенитенциарной практики и собственного субъектного опыта, углубление понимания социально-педагогических явлений и проблем, обеспечение адаптации к постоянно изменяющимся условиям труда, приведение в действие механизмов самопознания, самореализации и самосовершенствования, повышение профессиональной компетентности, обеспечение достижения профессионализма.

В структуре самообразования сотрудника исправительного учреждения могут быть выделены четыре основных компонента: личностный, гностический, операционный, управленческий, – связанные между собой так, что личностный компонент является первичным, определяет общую направленность и содержание самообразования и каждый компонент обуславливает развитие трех других.

Личностный компонент в самообразовании сотрудника исправительного учреждения занимает ведущее место: он обеспечивает стремление осуществлять профессиональное самообразование, а также возможности личности в достижении высоких результатов образовательной деятельности. Данный компонент включает: осознание личной и социальной значимости непрерывного образования в профессиональной деятельности сотрудника; устойчивые познавательные интересы в области психологии и педагогики; потребность в самообразовании; интеллектуальные характеристики; эмоционально-волевые характеристики; коммуникативные качества; отношение к социально значимой деятельности; нравственно-этические качества.

Гностический компонент обеспечивает теоретическую базу самообразовательной деятельности, представляя собой усвоенную им систему научно-практических знаний. Данный компонент содержит общеобразовательные знания, профессиональные знания; знания в области самообразования; понимание сущности и целей педагогической работы в пенитенциарном учреждении.

Операционный компонент обуславливает эффективность протекания процесса самообразования, поиска, усвоения и переработки теоретической и эмпирической социально-педагогической информации, а также реализации профессиональных знаний в практической деятельности сотрудника исправительного учреждения. Операционный компонент характеризуется комплексом умений владения операциями умственных действий, работать с источниками социально-педагогической информации, применять профессиональные знания в практической деятельности.

Управленческий компонент обеспечивает организацию субъектом воспитательного процесса исправительного учреждения своей образова-

тельной деятельности, ее регулирование. Данный компонент составляют умения выдвигать и реализовывать задачи самообразования, выбирать источники и формы самообразования, планировать свою деятельность по самообразованию, распределять время, создавать благоприятные условия для собственной деятельности, а также умения самооценки, самоанализа, самоконтроля процесса и результатов самообразовательной деятельности. В целом, развитие в процессе самообразования умений самоуправления позволяет устранить слабые стороны в деятельности сотрудника пенитенциарного учреждения, оптимально использовать время, улучшить организацию труда, обеспечить запланированные результаты, а также освободить время для отдыха и самосовершенствования.

Описанные компоненты самообразования могут служить ориентирами для определения направлений совершенствования самообразования сотрудника исправительного учреждения как в условиях вузовской подготовки, так и на последующих этапах его профессионального развития.

Таким образом, представлен теоретический аспект самообразования сотрудника исправительного учреждения посредством формулировки его определения, выделения значимых функций и основных структурных компонентов.

Научное издание

**II МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПЕНИТЕНЦИАРНЫЙ ФОРУМ
«ПРЕСТУПЛЕНИЕ, НАКАЗАНИЕ, ИСПРАВЛЕНИЕ»**

(к 60-летию принятия Минимальных стандартных правил обращения с заключенными и 30-летию принятия Минимальных стандартных правил, касающихся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних)

Рязань, 25–27 ноября 2015 г.

Сборник тезисов выступлений и докладов участников

Том 8

**Материалы круглых столов
«Актуальные проблемы
реализации кадровой политики в УИС и пути их решения»;
«Гражданско-правовое обеспечение
деятельности уголовно-исполнительной системы»;
дискуссионного клуба
«Ведомственная идеология и формирование
объективного общественного мнения о деятельности УИС»**

Печатается в авторской редакции

Компьютерная верстка *Т. А. Ключникова, Г. Н. Смирнова*

Подписано в печать 05.11.15. Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Гарнитура Cambria. Печ. л. 13,1. Усл.-печ. 12,1. Тираж 200 экз. Заказ № ____.

Редакционно-издательский отдел Академии ФСИН России.
390000, г. Рязань, ул. Сенная, 1.

Отпечатано: