

УДК 343.83

DOI 10.33463/2687-1238.2021.29(1-4).4.519-525

АНДРЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ ЗВОНОВ,

кандидат юридических наук, доцент,

начальник кафедры криминологии

и организации профилактики преступлений,

Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация;

доцент кафедры уголовно-правовых дисциплин Юридического института,
Владимирский государственный университет имени А. Г. и Н. Г. Столетовых,

г. Владимир, Российская Федерация,

ORCID 0000-0002-9591-6286,

e-mail: zvonov_av@mail.ru;

СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ХОХРИН,

кандидат юридических наук, доцент,

доцент Института Академии ФСИН России по кафедре уголовного права,

г. Рязань, Российская Федерация,

ORCID 0000-0002-0900-1195,

e-mail: hohrinsa@yandex.ru

МЕРЫ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПРЕСТУПНОСТИ СОТРУДНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОХРАНЫ

Для цитирования

Звонов, А. В. Меры предупреждения преступности сотрудников подразделений охраны / А. В. Звонов, С. А. Хохрин // Человек: преступление и наказание. – 2021. – Т. 29(1–4), № 4. – С. 519–525. – DOI : 10.33463/2687-1238.2021.29(1-4).4.519-525.

Аннотация. В статье акцентируется внимание на мерах по предупреждению преступности сотрудников подразделений охраны, представляющих собой сложный механизм. Применение указанных мер характеризуется различными социальными, правовыми проблемами, решение которых возможно только с помощью комплекса различных мероприятий, включающих в себя: способы контроля и отбора лиц, трудоустраивающихся на работу в уголовно-исполнительную систему; прохождение первоначального обучения, исключение возможности использования поддельных документов об уровне образования при трудоустройстве в пенитенциарные учреждения; организацию взаимодействия с различными правоохранительными органами по изучению кандидатов на службу; выявление фактов совершения административных правонарушений со стороны действующих сотрудников. Рассматриваются проблемные вопросы работы с молодыми сотрудниками, повышения уровня работы наставников, для чего обосновываются различные способы стимулирования указанной работы.

© Звонов А. В., Хохрин С. А., 2021



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Совершенствование деятельности по подбору сотрудников, наставничеству над молодыми сотрудниками, взаимодействию с правоохранительными органами, созданию единой базы данных по выпускникам образовательных организаций с целью контроля их дипломов позволит выработать ряд мер по предупреждению преступлений, совершаемых сотрудниками отделов охраны.

Ключевые слова: сотрудники отделов охраны, криминология, преступление, пенитенциарная преступность, меры предупреждения преступлений.

Введение

Поиск новых форм и методов предупреждения преступности сотрудников уголовно-исполнительной системы (УИС) подразумевает в том числе выработку мер под конкретные подразделения отделов и служб исправительных учреждений. Одними из наиболее многочисленных служб являются отделы охраны исправительных учреждений. Нами проанализированы статистические данные о преступлениях, совершаемых сотрудниками отделов охраны, изучены меры, способствовавшие предупреждению преступлений, совершаемых сотрудниками в исправительных колониях. Выводы и оценки основываются на научном анализе:

- сведений о состоянии законности среди сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (форма статистической отчетности ФСИН-7) за 2010–2020 гг.;

- информации Портала правовой статистики Генеральной прокуратуры Российской Федерации;

- статистических данных ФСИН России о состоянии уголовно-исполнительной системы России;

- статистических данных Следственного департамента МВД России;

- материалов из 19 территориальных органов ФСИН России по республикам Адыгея, Башкортостан, Бурятия, Тыва, Татарстан, Саха (Якутия), Забайкальскому краю, Архангельской, Брянской, Вологодской, Владимирской, Волгоградской, Калужской, Саратовской, Сахалинской, Новгородской, Ульяновской, Тульской областям, г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области, результатов собственных и иных криминологических исследований, посвященных анализу состояния преступности в России и ее регионах;

- аналитических отчетов и обзоров по рассматриваемой тематике, в том числе размещенных в сети Интернет на официальных сайтах исследовательских центров.

Статья подготовлена с использованием нормативных правовых актов, научной и иной литературы, с учетом последних изменений и дополнений, касающихся рассмотренной темы.

Результаты исследования

Социальное и экономическое положение в стране требует от сотрудников уголовно-исполнительной системы полной отдачи сил при выполнении служебных задач и реализации наказания в виде лишения свободы. Необходимо отметить, что основная часть сотрудников исправительных учреждений добросовестно выполняют свои профессиональные обязанности. Однако факты совершения преступлений сотрудниками случаются, и поэтому необходимо принимать меры по нейтрализации криминогенных обстоятельств, способствующих их совершению.

Одним из факторов снижения уровня преступности среди сотрудников УИС является повышение престижа службы. Указанная задача нашла свое отражение в Концеп-

ции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года – разработка и осуществление комплекса мер, направленных на повышение привлекательности службы (работы) в уголовно-исполнительной системе, конкурентоспособности Федеральной службы исполнения наказаний как работодателя на рынке труда. Ее реализация позволит изменить отношение граждан к пенитенциарной системе.

Современное общество живет в информационный век, а следовательно, движущей силой любого фактора становится информация в виде идеологии. Идеология, четко определяя систему ценностей, моральные координаты, этику и эстетику общественных отношений, формируя представления о добре или зле, смысле жизни, закладывает прочный фундамент и задает вектор развития общества. Интересно высказывание Президента РФ В. В. Путина: «Если подходить к государственной или национальной идеологии совсем практически и безотносительно к внешнему противостоению, то надо сказать, что без этого инструмента нельзя вести ни одну из так называемых soft-политик. Нельзя системно заниматься образованием, культурой, гуманитарными науками, правом (и это ярко проявляется сейчас при обсуждении Конституции России). Я не имею в виду, что идеология должна тотально давить на эти сферы. Мы можем признать своей ценностью вариативность, тягу к соединению противоречивого, синкретизм, поликультурность. Но что-то мы должны признать. Это эхом отразится на нашем образовании, культуре, праве, науке. И этого отражения нам давно уже не хватает» [1].

В юридической литературе неоднократно отмечалось, что максимальное положительное влияние на предупреждение преступности сотрудников оказывают меры экономического характера, в частности увеличение денежного довольствия. Вместе с тем многолетняя практика прохождения службы в уголовно-исполнительной системе и общение с руководством ФСИН России позволяют с уверенностью утверждать, что зависимости совершения преступлений сотрудников исправительных учреждений от денежного довольствия нет. Это подтверждают и ученые в процессе своих исследований [2, с. 24].

К сожалению, в отечественной практике формулирование идеологических направлений служебной деятельности остается на зачаточном уровне. Тем не менее все чаще звучат призывы уделить этим инструментам управления в правоохранительной деятельности больше внимания. Для любой социальной системы в иерархии базовых категорий основой является идеологическое начало (предназначение, миссия), все остальные категории, включая цели, должны такому началу соответствовать. В связи с этим, оставляя множество открытых вопросов (в частности, о содержании самих идей), признавая невозможным сформировать идейную основу правоохранительной деятельности без определения государственной идеологии, следует признать актуальной задачей современной науки разработку проблем идеологии правоохранительной деятельности, предполагающей серьезный анализ ценностных ориентиров общества и государства, которые могут стать той объединяющей и мобилизующей основой, необходимой для осуществления прорывного научно-технологического и социально-экономического развития Российского государства.

С целью формирования правопослушного поведения сотрудников отделов охраны руководству исправительных учреждений и аппаратов управлений особое внимание необходимо уделять следующим направлениям деятельности:

– организация выполнения служебных обязанностей по охране объектов и осужденных, а также контроль служебной дисциплины личного состава в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими вопросы службы и дисциплины сотрудников УИС;

– организация регулярного контроля за соблюдением сотрудниками Правил дорожного движения, взаимодействия с правоохранительными органами с целью получения информации о наличии фактов таких нарушений со стороны сотрудников и принятие мер реагирования на выявленные нарушения;

– организация работы с личным составом по выявлению фактов коррупционного поведения, проведение мероприятий по нейтрализации воздействия коррупционных рисков и условий коррупциогенности;

– организация работы по выявлению фактов и профилактике распространения и употребления наркотических средств среди личного состава отдела охраны.

Предупреждение преступности сотрудников отделов охраны невозможно без организации взаимодействия с правоохранительными органами региона, позволяющего оперативно получать информацию о фактах совершения сотрудниками административных правонарушений, а также проводить мероприятия, направленные на укрепление служебной дисциплины, формирование правопослушного поведения личного состава отделов охраны. С целью оптимизации проводимой работы, по нашему мнению, необходимы разработка и согласование плана совместных мероприятий для принятия мер, направленных на противодействие коррупции и профилактику правонарушений среди личного состава. Дополнительно, как показывает практика, для проведения воспитательной работы целесообразно привлекать членов Общероссийской общественной организации ветеранов УИС.

При организации работы по профилактике и предупреждению незаконного оборота наркотических средств, психотропных веществ, их прекурсоров среди личного состава особое внимание необходимо обратить на вопросы взаимодействия с правоохранительными органами. Следует организовать практику выявления следов употребления наркотиков (следы уколов, внешний облик и др.) с привлечением сотрудников медицинской части непосредственно перед несением службы при прохождении медицинского осмотра, перед инструктивными занятиями с караулом выборочно проводить проверки личного состава с помощью наркотестов ИХА-6-мультифактор для одновременного выявления морфина, марихуаны, кокаина, амфетамина, метамфетамина, бензодиазепина в моче человека.

Для предупреждения совершения сотрудниками дорожно-транспортных происшествий (ДТП) необходимо организовать направление запросов в адрес ГИБДД на предмет выявления административных правонарушений, нарушений Правил дорожного движения и совершения ДТП с участием сотрудников, использующих личный автотранспорт. Создать базу данных личного автотранспорта сотрудников. Сведения о сотрудниках, допустивших административные правонарушения в сфере дорожного движения, представлять во ФСИН России.

В рамках антикоррупционной деятельности, профилактики воздействия коррупционных рисков на личный состав и обстановку в учреждении необходимо ввести в практику функционирование телефонов доверия и страницы на официальном сайте для приема информации от сотрудников о фактах проявления коррупции и нарушения требований к служебному поведению.

Основным законодательным актом, регламентирующим порядок прохождения службы, является Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации „Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы“». В ст. 18 «Документы, представляемые гражданином для

поступления на службу в уголовно-исполнительной системе» указывается о необходимости предоставления кандидатом на службу документов об образовании. Следует учитывать, что проверка подлинности диплома или аттестата об образовании при поступлении в систему не проводится, в результате чего неоднократно выявлялись случаи предоставления поддельных документов об образовании. Безусловно прав А. Н. Варыгин, высказав мысль о том, что исключением возможности совершения указанных нарушений может стать создание единой государственной автоматизированной информационной системы (АИС) «Учет дипломов» [3, с. 17].

Комплексную профилактику правонарушений среди личного состава необходимо начинать непосредственно после издания приказа о назначении на должность. В процессе адаптации сотрудника требуется использование психодиагностических тестов с целью выяснения характерных черт личности. Регулярное составление психологических портретов нарушителей с указанием определенных черт характера позволит зафиксировать начало профессиональной деформации сотрудника и предупредить нарушение законности [4, с. 411].

Первые 3–5 лет являются наиболее кризисным этапом адаптации сотрудников. Проблему оказания эффективной помощи вновь принятым на службу сотрудникам можно решить путем наставничества. Мы согласны с мнением Н. Г. Соболева, что «наставник должен быть назначен из числа наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в службе, жизненный опыт, пользующихся авторитетом в коллективе» [5, с. 11]. Активное использование института наставничества позволяет реализовать передачу профессионального опыта, преемственность поколений, профессиональное становление сотрудника. Наставничество положительно влияет и на самого наставника, повышается авторитет среди сотрудников, приобретает управленческий опыт, упрочивается его репутация как профессионала.

Дополнительно наставничество применяется не только к вновь принятым сотрудникам, но и к «перемещенным по службе сотрудникам УИС на вышестоящую должность либо равнозначную в другую службу в случае выполнения ими функциональных обязанностей, требующих дополнительного обучения профессиональным знаниям и навыкам практической работы» [5]. Основным документом, регламентирующим указанную деятельность, является приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы». В приказе устанавливаются сроки наставничества – от трех месяцев до одного года. Критериев определения сроков в отношении сотрудника нет, предполагается, что это зависит от психологической готовности и способности сотрудника самостоятельно выполнять служебные обязанности. Необходимо отметить, что во ФСИН России институт наставничества не в полной мере реализует свои функции, это позволяет сделать вывод о возможности совершения преступлений молодыми сотрудниками.

Нормативным актом закреплено, что наставничество одновременно может устанавливаться в исключительных случаях в отношении трех подшефных. Это не позволит превратить наставничество в формальность. Должность наставника должна быть выше должности подшефного на одну две ступени. Наставник должен быть более подготовленным с психологической и профессиональной точки зрения. Необходимо, чтобы между наставником и подшефным сложились доверительные отношения. Наставник оказывает помощь подшефному советом, примером, может его выслушать, помогает адаптироваться в коллективе.

Важно применять методы стимулирования для того, кто будет наставником. Так, в Методическом инструментарии по применению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации в целях оказания содействия в организации данного вида деятельности на государственной гражданской службе, разработанных Министерством труда и социального развития Российской Федерации в 2014 г., предусмотрен широкий перечень стимулирования наставников: «Наставники, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя государственного органа к следующим видам поощрений:

- объявление благодарности, награждение почетной грамотой государственного органа, вручение ценного подарка, награждение иными ведомственными наградами;
- помещение фотографии наставника на доску почета государственного органа;
- награждение нагрудным знаком наставника;
- внесение предложения о рекомендации по результатам аттестации к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;
- внесение предложения о назначении на вышестоящую должность;
- материальное поощрение (выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания, выплата материальной помощи);
- присвоение почетного звания «Лучший наставник государственного органа».

В нормативных актах ФСИН России система стимулирования наставничества не предусмотрена. Вместе с тем наставничество позволит осуществить подготовку сотрудников к самостоятельному выполнению служебных обязанностей и позволит обеспечить передачу знаний, умений и навыков молодым сотрудникам и сотрудникам, вновь назначенным на должность.

Заключение

По результатам проведенного исследования мы пришли к следующим выводам:

1) совершенствование работы кадрового обеспечения учреждений УИС невозможно без совершенствования законодательства и нормативно-правовой базы, направленной на создание условий сохранения и укрепления кадрового потенциала и формирование кадрового резерва;

2) при прохождении службы сотрудник УИС в своей профессиональной деятельности сталкивается с факторами, негативно влияющими на комплектование:

- правовой характер выполняемых служебных задач;
- строгая подчиненность (вертикальная субординация);
- экстремальный характер прохождения службы;
- властность выполнения обязанностей сотрудником;
- выполнение обязанностей с использованием служебной и государственной тайны;
- наличие стрессовых ситуаций;
- физическая тяжесть работы;

3) социальная защищенность сотрудников должна быть основой стимулирования к правопослушному поведению, одновременно с этим необходимо активно развивать нематериальное стимулирование сотрудников, повышать уровень корпоративной культуры.

Библиографический список

1. Мухортов С. Н. Предупреждение должностных преступлений, совершаемых сотрудниками службы криминальной милиции : монография. Самара : СИБиУ, 2004. 115 с.
2. Максимова Л. О. Целеполагание в управлении органами внутренних дел: теоретический и организационно-правовой аспекты : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 26 с.

3. Варыгин А. Н. Преступность сотрудников органов внутренних дел и проблемы воздействия на нее : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Саратов, 2003. 45 с.

4. Прикладная юридическая психология : учеб. для студентов вузов, обучающихся по юрид. специальностям / под ред. А. М. Столяренко. М. : ЮНИТИ, 2001. 639 с.

5. Соболев Н. Г. Психологическое обеспечение адаптации выпускников высших образовательных учреждений к службе в уголовно-исполнительной системе ФСИН России : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Вологда, 2007. 28 с.