

УДК 343.83

К ВОПРОСУ ОБ ОПРЕДЕЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИХ НОРМ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЫ

ОСТАПЕНКО Владимир Савельевич,

доктор педагогических наук, профессор,
ЦФ ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»,
г. Воронеж

ПЕРВУШИНА Валентина Николаевна,

доктор философских наук, профессор,
ЦФ ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия»,
г. Воронеж

ХОМЕНКО Андрей Анатольевич,

Преподаватель,
Воронежский институт ФСИН России

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается актуальная проблема определения профессионально-этических норм служебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы России в период ее реформирования на принципах гуманизма и демократии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессионально-этические нормы поведения, пенитенциарная система, имидж сотрудников УИС, антикоррупционные нормы поведения.

OSTAPENKO V.S.,

Dr. Pedagog. Sci., Professor,
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education
"Russian State University of Justice", Voronezh

PERVUSHINA V.N.,

Dr. Philosoph. Sci., Professor,
Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Professional Education
"Russian State University of Justice", Voronezh

KHOMENKO A.A.,

Lecturer,
Voronezh Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia

FORMATION OF PROFESSIONAL AND ETHICAL CONDUCT OF CORRECTIONAL OFFICERS

ABSTRACT. The article analyses an important issue of professional and ethical conduct formation of Russian correctional system officers. The correctional system is considered under the reform based on the principles of humanity and democracy.

KEY WORDS: professional and ethical standards of conduct, penal system, employee's image, anticorruption behavioural issues.

Продолжающееся реформирование пенитенциарной системы требует дальнейшего совершенствования работы с кадрами, подготовки высокопрофессиональных сотрудников, способных обеспечить деятельность Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН) на качественно новом уровне. Учреждения и территориальные органы уголовно-исполнительной системы (УИС) нуждаются в высококвалифицированных профессионалах, широко образованных специалистах, обладающих гражданской зрелостью, патриотизмом и высокими морально-нравственными качествами.

Общество желает видеть в сотрудниках пенитенциарной системы людей с активной гражданской позицией, прочными нравственными основами [1].

В отличие от норм права, нормы морали опираются не на принуждение, а на укоренившиеся в сознании людей представления о добре и зле, о должном поведении и социальной справедливости – то, что и составляет основу моральных норм. Нормы морали – это конкретные нравственные требования к поведению людей, в которых сформулированы в обобщенном виде представления о базовых ценностях (добродетели, счастье, любви, долге, ми-

лосердии, правде и т.п.). В нормах морали отражаются специфические черты развития общества на том или ином историческом этапе, поэтому все моральные правила являются порождением своего времени. Они могут принимать формы религиозных заповедей и предписаний, этических кодексов, обычаев и традиций, стандартов поведения в различных ситуациях, а в определенных условиях – и правовых норм. Следование моральным нормам – результат осмысленного и добровольного выбора человека. Исполнение нравственных норм сотрудниками ФСИН основано на чувстве долга, требованиях совести, желании образцово выполнять служебные обязанности. Моральные нормы входят в свод правил служебного поведения сотрудников пенитенциарной системы, определяют ценностные ориентации и установки в профессиональной деятельности.

Деятельность сотрудников УИС протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, в опасных для жизни условиях. Подобные условия создают большие сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности действий, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, умения адекватно действовать в любых экстремальных обстоятельствах. У части сотрудников наблюдается снижение уровня морально-психологического состояния, утрата профессионализма и общей культуры. Сказывается на профессионально-этичном поведении и сравнительно низкий престиж службы в УИС, возросшие физические, моральные и психологические нагрузки, неполная реализация на местах ряда законодательно установленных для личного состава социальных гарантий, недостаточная правовая защищенность сотрудников.

Не секрет, что в предыдущие годы на деятельность сотрудников УИС негативно сказались существенные пробелы в действующем законодательстве, вследствие чего ее работа была недостаточно организована, а исправительные учреждения не получали необходимой поддержки со стороны федеральной и местной власти. Чрезмерно жесткая уголовная политика порождала неоправданно широкое применение меры пресечения в виде содержания под стражей и направление в места лишения свободы осужденных, которые не нуждались в изоляции от общества. В результате эти учреждения оказались переполненными осужденными, не получавшими необходимого питания, одежды, обуви, лекарств и т.д. Особенно тяжелым было положение в следственных изоляторах, где содержатся подозреваемые и обвиняемые в совершении преступлений в период предварительного следствия и судебного разбирательства [2]. В результате этих и других упущений и просчетов стали возникать серьезные конфликты внутри всей пенитенциарной системы. Все это привело на определенном этапе к серьезной деформации ценностных и нравственных установок сотрудников УИС, породило неверие в позитивные результаты своей работы, что, соответственно, потребовало новых подходов к формированию личности сотрудников УИС, определению необходимого набора профессионально-этических норм служебного поведения, необходимых личному составу для успешной деятельности в особых условиях пенитенциарной системы.

Становление и развитие профессионально-этических норм служебного поведения сотрудников пенитенциарной системы основывается на фунда-

ментальных общечеловеческих и профессионально-нравственных ценностях, требованиях гражданского и служебного долга и конкретизируется следующими положениями.

1. Определение необходимого набора профессионально-этических норм поведения сотрудника пенитенциарной системы служит основным целям: воспитания высоконравственной личности сотрудника, соответствующей нормам и принципам общечеловеческой и профессиональной морали; регулирования профессионально-этических проблем взаимоотношений сотрудников с осужденными и задержанными; ориентирования сотрудников в ситуациях конфликта и этической неопределенности; выработки у сотрудников потребности соблюдения профессионально-этических норм служебного поведения в чрезвычайных ситуациях; формирования позитивного имиджа компетентного сотрудника УИС и др.

2. Становлению необходимых профессионально-этических норм служебного поведения сотрудников способствует соблюдение и развитие морально-нравственных основ службы в УИС. Сотрудник пенитенциарной системы руководствуется принципами законности, обеспечивает охрану прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей, следует требованиям Присяги, служебного долга, дорожит честью представителя УИС, соблюдает нравственные нормы поведения. Долг чести сотрудника – быть примером в исполнении законов, уважении и защите личности, человеческого достоинства осужденных и задержанных независимо от их происхождения, национальности, социального статуса, политических, религиозных или мировоззренческих убеждений, в соответствии с законом, международными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали и нравственности [3].

3. Профессионально-этические нормы служебного поведения сотрудников УИС трудно определить без опоры на основополагающие мировоззренческие ценности: государственность – как утверждение идеи правового, демократического, сильного, неделимого Российского государства; гражданственность – как преданность России, осознание единства прав, свобод и обязанностей человека и гражданина, уважение и корректность к государственным и общественным институтам; патриотизм – как глубокие и возвышенные чувства любви к Родине; профессиональный долг, честь и достоинство – как главные моральные ориентиры в служебной и повседневной деятельности УИС.

4. Профессионально-этические нормы служебного поведения сотрудников формулируются в соответствии с профессионально-нравственными принципами, сложившимися с учетом специфики пенитенциарной системы. Во-первых, объективность, выражающаяся в беспристрастности и отсутствии предвзятости при принятии служебных решений в отношении осужденных и задержанных. Во-вторых, нейтральность по отношению к политическим партиям и движениям, предполагающая отказ сотрудника от участия в реализации их решений в своей служебной деятельности. В-третьих, субординационность, которая подразумевает соблюдение установленного служебного распорядка, системы специальных званий, мер принуждения и поощрения в соответствии с законом. В-четвертых, сохранение и преемственность служебных традиций УИС (мужества, стойкости, готовности к самопожертвованию при исполнении служебного долга, уважения и ока-

зания помощи ветеранам, семьям погибших и ставших инвалидами сотрудников и др.).

Исходя из вышеизложенных положений, представляется необходимым определить ряд важнейших профессионально-этических норм служебного поведения сотрудников, свойственных пенитенциарной системе:

– точно и безусловно, без проволочек и без какой-либо выгоды исполнять приговоры, постановления и определения судов в отношении осужденных и содержащихся под стражей, уважать права осужденных, последовательно реализовывать курс на гуманизацию и демократизацию исполнения наказаний;

– проявлять мужество и смелость, не отступать перед лицом опасности в обстановке, требующей спасения жизни людей, пресечения угрожающего людям преступления со стороны осужденных и задержанных, не терять самообладания и достоинства при правоммерном применении табельного оружия, физической силы и специальных средств, когда убеждения и переговоры с осужденными и задержанными оказались неэффективными;

– совершенствовать свои волевые качества, выносливость, вести здоровый образ жизни, заниматься спортом и физкультурой, принимать участие в активном отдыхе, что, несомненно, способствует качественному выполнению сотрудником своих профессиональных обязанностей в специфических условиях УИС;

– неукоснительно соблюдать антикоррупционное поведение, что является одной из важнейших профессионально-этических норм сотрудников пенитенциарной системы. Антикоррупционное поведение предполагает нравственную чистоплотность, неподкупность сотрудника, его преданность интересам службы, верность служебному долгу – и это составляет основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения. Следует отметить, что коррупционно опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения норм, ограничений и запретов, установленных для сотрудника УИС законодательством РФ. Особенно недопустимы злоупотребления служебным положением, факты принятия подношений за действия в качестве должностного лица (получение ненадлежащей выгоды), что предполагает сознательное возложение на себя моральных обязательств, ограничений и запретов, необходимость сформировать качества психологической устойчивости к негативным воздействиям со стороны осужденных, задержанных и других лиц, обеспечить профилактику деструктивного поведения и профессиональной девиации среди части сотрудников [3];

– безусловно выполнять и такую профессионально-этическую норму служебного поведения, как культура речи, не допускать ни при каких обстоятельствах использование нецензурных выражений. Сотрудники, изучившие в служебных целях уголовную лексику, не должны использовать жаргонизмы и другие элементы криминальной субкультуры в общении с коллегами и гражданами. За нарушение профессионально-этических принципов и норм сотрудник несет моральную ответственность перед обществом, служебным коллективом и своей совестью. Особенностью является и то, что наряду с моральной ответственностью сотрудник, допустивший нарушение профессионально-этических принципов и норм, может быть заслушан на общих собраниях или на заседаниях советов общественных

формирований, создаваемых в учреждениях и органах УИС;

– развивать позитивный имидж сотрудника УИС и пенитенциарной системы в целом, воздерживаться от поведения, способного нанести ущерб ее авторитету. Поведение сотрудника всегда и при любых обстоятельствах должно быть безупречным, соответствовать стандартам профессионализма и общепринятым нравственно-этическим нормам. Поэтому одним из важнейших вопросов определения необходимых профессионально-этических норм служебного поведения выступает проблема создания имиджа и поднятия авторитета ФСИН и ее сотрудников. Невозможно определить профессионально-этические нормы поведения сотрудников без поднятия престижа и имиджа службы. Имидж профессиональной деятельности немаловажен без его нравственной наполненности, которая мобилизует ресурсы, самоидентифицирует коллектив, создает систему ценностей и может осуществляться по основным направлениям: а) реформирование пенитенциарной системы на принципах гуманизации и демократизации (безусловно, в рамках нормативно-правовых актов, определяющих деятельность УИС); б) активные действия государственных органов, средств массовой информации по формированию позитивного облика УИС [4].

Развивая последнее положение, отметим, что, с одной стороны, главным источником информации об УИС, моральном облике сотрудников для широких слоев населения остаются средства массовой информации, а реальным механизмом формирования благоприятного имиджа пенитенциарной системы и ее сотрудников являются ее пресс-службы, «обреченные» сегодня на максимально открытое освещение деятельности системы. С другой стороны, без широкого комплекса государственных мер, направленных на дальнейшее всестороннее совершенствование работы данной системы, усилия и средства массовой информации и самого ведомства могут оказаться крайне незначительными и неэффективными. К сожалению, кропотливая работа по созданию позитивного имиджа и облика УИС сегодня явно «пробуксовывает». А ведь это важнейшее направление в становлении и развитии пенитенциарной системы, ее влияния на общество. «Пенитенциарная система, – подчеркивает Н.П. Поливаева, – так или иначе способствует улучшению значимых показателей качества жизни социума: эффективной защите членов общества от преступного мира; решению реальных социально-правовых (и других) проблем лиц, находящихся под следствием или осужденных; поддержке, ресоциализации “уязвимых” членов общества; консолидации государственных, общественных и религиозных институтов в этой поддержке; личностному и гражданскому исправлению осужденных и т.п.» [5, с. 76]. Поэтому государство, средства массовой информации должны превратиться в один из ключевых механизмов организации достоверной информации о работе УИС, утверждать приоритет закона в ее деятельности и профессионально-этических норм служебного поведения ее сотрудников как одного из решающих условий успеха деятельности пенитенциарной системы.

Таким образом, определение необходимых профессионально-этических норм служебного поведения сотрудников пенитенциарной системы позволит наметить пути их формирования и в целом будет способствовать повышению качества и эффективности работы УИС, ускорит ее реформирование в соответствии с современными требованиями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 14 окт. 2010 г. № 1772-р // Собр. законодательства РФ. – 2010. – № 43.
2. Концепция взаимодействия ФСИН России со СМИ: в исправительных учреждениях вводится режим гласности [Электронный ресурс]. – (<http://knowledge.allbest.ru/law/2c0b65635b2bc78b4c43a89521316>).
3. Свод профессионально-этических норм служебного поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы // Утвержден приказом ФСИН России от 24 мая 2010 г. № 240. – (http://studopedia.ru/13_164833_P-moralno-nravstvennie-osnovi-sluzhbi-v-uis.html).
4. Ялунин, В.У. Реформа уголовно-исполнительной системы современной России: проблемы, тенденции, перспективы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук [Текст] / В.У. Ялунин. – М., 2004. – 23 с.
5. Поливаева, Н.П. Проблема имиджа УИС: теоретические основы исследования [Текст] / Н.П. Поливаева // Вестник Воронежского института ФСИН России. – 2014. – № 2. – С. 73–80.