

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра режима и охраны в уголовно-исполнительной системе

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Тема: **Профилактика преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системе**

Выполнил:  
курсант 1 взвода 4 курса,  
рядовой внутренней службы  
**Козлов Дмитрий Васильевич**

Научный руководитель:  
доцент кафедры режима и охраны  
в УИС,  
кандидат педагогических наук  
**Игошин Владимир Геннадьевич**

Рецензент:  
начальник ФКЛПУ ОСБ УФСИН  
России по Самарской области  
подполковник внутренней службы  
**Тремасов Дмитрий Иванович**

Решение начальника кафедры о допуске к защите

*Игошин Владимир Геннадьевич*

Дата защиты *25.06.2021*

Оценка *3 (удовлетворительно)*

Самара  
2021

**Оглавление**

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРЕСТУПЛЕНИЙ И НАРУШЕНИЙ ЗАКОННОСТИ</b> .....	6
1.1. Структура деятельности персонала охраны объектов УИС.....	6
1.2. Соблюдение законности, как необходимое условие эффективной борьбы с нарушениями.....	14
<b>Глава 2. МЕХАНИЗМ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОБЛЮДЕНИЯ ЗАКОННОСТИ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ</b> .....	25
2.1 Состояние законности и нарушения служебной дисциплины в деятельности подразделений охраны УИС.....	25
2.2 Профилактика нарушений законности в служебной деятельности подразделений охраны объектов УИС.....	32
<b>Заключение</b> .....	54
<b>Библиографический список</b> .....	57
<b>Приложение</b> .....	62

## Введение

**Актуальность** исследования. На сотрудников уголовно-исполнительной системы возложена задача обеспечения установленного порядка исполнения наказаний, безопасности осужденных, исключения совершения ими новых правонарушений. Решение задач борьбы с преступностью в местах лишения свободы представляется возможным посредством реализации комплекса мер различного характера.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы вынуждены иметь дело с преступниками, которые имеют уже деформированную психику, сознание, мораль. Эта работа в силу особой ответственности и эмоциональных нагрузок содержит в себе опасность тяжелых переживаний, связанных с рабочими ситуациями, и возможность возникновения профессионального стресса.

Струдники непосредственно обеспечивающие охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей, помимо указанных стрессовых факторов испытывают и дополнительные психологические нагрузки, связанные с различными экстремальными ситуациями, например, с возможностью применения оружия на поражение с целью задержания лица, пытающегося уклониться от отбывания наказания в местах лишения свободы.

С этой целью сотрудникам указанной категории необходимо обладать такими специально-тактическими и управленческими навыками, как способность оперативного анализа обстановки, умения быстро принимать единственно верное решение, действовать адекватно и организованно в крайне сложных ситуациях.

Это специфичные особенности профессиональной деятельности сотрудников, обеспечивающих охрану объектов УИС, оказывают значительное влияние на личностные характеристики представителей и могут приводить к различным деструктивным явлениям, которые могут выражаться

в нарушении законности сотрудниками при выполнении ими повседневных задач и даже различного рода правонарушениях и преступлениях в силу наступления профессиональной деформации.

Указанные факты, свидетельствующие в целом о выявленной взаимосвязи между профессиональной деформацией и криминализацией сотрудников, их ценностно-мотивационной сферой, обращают внимание на важность выбранной темы «Профилактика преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающими охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системы».

**Объектом** исследования выступают общественные отношения в области профилактики преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системе.

**Предметом** – нормы законодательства, регулирующие вопросы профилактики преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системе.

**Целью** работы является анализ факторов, влияющих на профилактику преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системе.

Для достижения обозначенной цели были поставлены и решены следующие **задачи** исследования:

- рассмотреть структуру деятельности персонала охраны объектов УИС;
- изучить особенности соблюдения законности, как необходимое условие эффективной борьбы с нарушениями;
- обозначить состояние законности и нарушения служебной

дисциплины в деятельности подразделений охраны УИС;

– рассмотреть особенности профилактики нарушений законности в служебной деятельности подразделений охраны объектов УИС.

**Методы** исследования. При проведении исследования использовались:

– общенаучные методы (системного и логического подхода, анализа и синтеза, дедуктивный, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

– частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия;

– эмпирические (тестирование и анкетирование).

**Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.**

Вопросы профилактики преступлений и нарушений законности с различных точек исследуемого процесса в свое время занимались такие учёные как: Баранов Н.П., Детков М.Г., Зубков А.П., Казак Б.Б., Селиверстов В.П. Аспекты соблюдения законности с точки зрения юридической характеристики прав человека рассматривались в трудах Богдасорова В.Ю., Братусема С.Н., Гроция Г.О., Малько Н.И., Ростовщикова И.В. и многими другими различными учеными, так как тема застрагиваемого объекта исследования достаточно обширна.

Структура выпускной квалификационной работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложения.

# **Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРЕСТУПЛЕНИЙ И НАРУШЕНИЙ ЗАКОННОСТИ**

## **1.1. Структура деятельности персонала охраны объектов УИС**

Деятельность персонала исправительного учреждения (ИУ) в психологическом смысле представляет собой форму взаимосвязи личности с окружающей социальной и природной средой. Пути ее изучения выявляются в двух аспектах: личность и объект, на который направлена активность человека. Подобно тому, как нельзя понять деятельность, изменяющую объект, на который она направлена, не изучая личность, невозможно раскрыть подлинные качества и свойства личности сотрудника исправительного учреждения, не обращаясь к анализу деятельности и отношений, которые в ней реализуются.

В жизни человека деятельность выполняет ряд функций. Во-первых, она является специфическим механизмом удовлетворения потребностей человека как организма и как члена общества. Благодаря сознанию он получает возможность отвлечься от актуальной в данный момент потребности и подчинить свою деятельность достижению целей, которые нередко противоречат ей.

Во-вторых, деятельность позволяет воспринимать внутренний мир личности сотрудника как объект наблюдения со стороны. Только посредством деятельности человека обнаруживаются его мысли и чувства, качества и свойства, способности и темперамент. Именно по внешним проявлениям судят о личности.

В-третьих, деятельность преобразует окружающий мир, производит так называемую «вторую природу», создает материальные и духовные ценности.

В-четвертых, деятельность как бы переносит личные качества и свойства, способности и мастерство человека на свой предмет. В предмете деятельности всегда можно обнаружить отпечаток личности сотрудника.

В-пятых, деятельность проявляется вовне, переносится на объект, изменяя его, и одновременно усваивается личностью, влечет за собой изменения в ее психике, например, в деформации личности сотрудника, поскольку человек усваивает и профессиональное содержание, и нравственную сущность деятельности.

В-шестых, деятельность не только удовлетворяет потребности и оказывает воздействие на оба полюса- личность и объект, на который направлена активность, но и реализует социальные роли личности.

Деятельность сотрудников многообразна, ее классифицируют:

а) по предмету деятельности: люди (работа с людьми), вещи (работа с вещами);

б) целям: организаторская (обеспечение выполнения поставленных задач), педагогическая (нацеленная на изменение личностных качеств);

в) мотивам: альтруистическая, эгоистическая;

г) результатам: завершенная, незавершенная.

В качестве объяснительного принципа категория «деятельность» используется при изучении познавательных процессов, мотивации, воли, эмоций личности, внутригрупповых процессов.

Таким образом, деятельность связана с потребностями как источниками активности, с целями как регуляторами активности, а также с познанием и волей.

Деятельность сотрудника имеет целый ряд особенностей. Характер выполняемых им функций предопределяет специфику в подготовке и подборе кадров, порядке назначения на должность и освобождения от нее, регулировании ответственности и порядка прохождения службы.

Важным фактором является соблюдение сотрудниками субординации по отношению к вышестоящим по служебной лестнице лицам.

Объектом деятельности сотрудников исправительных учреждений являются осужденные, поэтому учет этого фактора является главным в поступках и действиях персонала. Следовательно, можно сформулировать ряд специфических требований к осуществлению этой деятельности:

Деятельность сотрудника ИУ отличается от других видов прежде всего своим правовым характером, который предопределяет и ее своеобразие<sup>1</sup>.

Во-первых, объектом этой деятельности чаще всего служат поступки людей, нарушивших закон.

Во-вторых, эта деятельность составляет его право и обязанность. Каждое действие сотрудника влечет за собой серьезные правовые последствия, что отличает его профессию от большинства других и придает ей особую социальную значимость.

В-третьих, все действия, из которых складывается эта деятельность, либо непосредственно регулируются законом, либо, будучи основаны на законе, предопределяются им в основных чертах.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение сотрудником ИУ своих служебных обязанностей всегда является нарушением того или иного нормативного акта (бездействие, злоупотребление, превышение власти, дискредитация власти и т. д.).

Все это порождает повышенную ответственность сотрудника за каждое свое действие.

Необходимость преодоления экстремальных ситуаций, устранения препятствий, которые специально создаются, вызывает у сотрудников исправительных учреждений стрессовые состояния и требует от них постоянных волевых и умственных усилий.

---

<sup>1</sup> Поляков А.В. Профессиональная специализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентные подход // Мир науки. Педагогика психологии. – 2019. – Т.7. – № 1. – С.68.

С возможностью противодействия заинтересованных лиц связана другая особенность деятельности сотрудников исправительных учреждений - ее властный характер. Наличие властных полномочий ставит сотрудника ИУ в особое положение. Он действует от имени государства, его поддерживают авторитет и принудительная сила власти, применение санкций. Умение пользоваться властью – важнейшее профессиональное требование.

Правомерность и целесообразность использования власти зависят от личных качеств сотрудников. Ни сочувствие, ни возмущение не должны влиять на объективность выводов.

В то же время проблема взаимоотношений персонала исправительных учреждений и заключенных остается неснятой и, в частности, по причине того, что «тюремные правила» негласно не одобряют проявления человечности в отношениях к заключенным.

«Буклет для ориентации», изданный тюрьмой Сан-Квентин для новых сотрудников, рекомендует: «помни, охрана – это важнейшая из задач», «всегда давай понять, что ты ожидаешь надлежащего поведения», «никогда не проявляй ни малейшей нерешительности в своих действиях», «ты обязан быть лидером в самом прямом смысле слова, ты должен знать пределы своей власти и уметь применять ее», «не вступай в панибратские отношения ни с кем из заключенных или группами заключенных. Это будет стоить тебе твоего места»<sup>2</sup>.

Особенностью деятельности персонала исправительных учреждений является сохранение служебной тайны, сопряженное с определенными трудностями. Умение молчать является не природным даром, а продуктом воспитания и зависит от стойкости и дисциплинированности. Известно, что человек, узнавший какую-либо новость, получивший важные сведения и интересные данные, всегда испытывает потребность поделиться своими мыслями с другими людьми.

---

<sup>2</sup> Алексеев П.В., Панин А.В. Философия: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО ТК Велби, 2002. – С. 60.

Деятельность персонала исправительных учреждений связана с получением информации, которая может представлять интерес для преступников, поэтому необходимо соблюдать требования конспирации, чтобы не выдать служебных секретов.

Часто складывающиеся конфликтные обстоятельства не дают сотрудникам возможности на проявление медлительности, нерешительности, растерянности, поэтому следует сформировать у персонала учреждения необходимые качества.

Каждый вид деятельности персонала кажется автономным. Однако непохожие по применяемым способам и средствам виды деятельности совпадают по своим внутренним параметрам, а именно: имеют общий социальный объект – осужденных.

В процессе исполнения уголовного наказания сотрудникам исправительного учреждения приходится сталкиваться со многими отраслями права: трудовым, гражданским, административным, уголовным, уголовно-процессуальным, уголовно-исполнительным, финансовым, наследственным, поскольку жизнь осужденного в местах лишения свободы строго регламентирована различными правовыми нормами. Для успешного осуществления юридической сферы деятельности у персонала исправительного учреждения должно быть сформировано правовое мышление и привита правовая культура.

Психолого-педагогическая подструктура деятельности сотрудников исправительного учреждения связана с умением диагностировать личность и среду осужденных и педагогически правильно воздействовать на них.

Организационно-управленческая подструктура деятельности сотрудника исправительного учреждения требует организационных умений и навыков управления общностями осужденных. Без упорядочения жизни и деятельности осужденных и сотрудников невозможно выполнение задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой.

Итак, в деятельности сотрудников ИУ выделяются побуждающий, познавательный, эмоциональный, коммуникативный и волевой блоки.

Побуждающий блок находит свое выражение в профессиональных ценностях, целях и мотивах деятельности сотрудника. Основную роль при этом играют мотивы должностного поведения, которые тесно связаны с ценностными ориентациями и профессиональными целями. Мотивы обеспечивают степень побуждения, активности и волевых усилий сотрудников при решении служебных задач. Профессиональный интерес, долг, ответственность, мастерство положительно влияют на деятельность. К числу факторов, снижающих мотивацию и интерес к служебной деятельности, относятся:

- неясность и нечеткость применяемых критериев оценки работы и достигаемых результатов;
- частое вмешательство вышестоящих должностных лиц в процесс выполнения должностных обязанностей;
- неравномерность служебной загруженности различных отделов и служб;
- наличие постоянных служебных поручений, выходящих за рамки обязанностей по занимаемой должности.

Эмоциональный блок деятельности сотрудников обусловлен переживанием и проявлением чувств, связанных с особенностями их служебных обязанностей. Оптимальное эмоциональное возбуждение (стресс) положительно влияет на деятельность. Однако дистрессы, вызванные теми или иными фактами у психологически не подготовленного сотрудника, могут блокировать деятельность или вызвать частичную потерю работоспособности. К числу основных стрессов, вызывающих большое эмоциональное возбуждение у сотрудников, относятся: повышенная угроза жизни и здоровью, ответственность за принимаемые решения, внезапная необходимость принять обоснованное решение.

Коммуникативный блок деятельности сотрудников отражает взаимоотношения участников совместного труда.

Большое значение в служебном взаимодействии приобретают личностные требования, которые сотрудники предъявляют к коллегам.

Эффективно работающий рядовой сотрудник характеризуется следующими качествами: профессионализм, исполнительность, психологическая совместимость с коллегами, готовность к взаимопомощи, дисциплинированность, соблюдение субординации, трудолюбие, порядочность, добросовестность, самокритичность, инициативность.

Далее, рассматривая структуру деятельности сотрудников, обеспечивающих охрану осужденных, следует отметить, что сотрудники могут активно использовать предоставленные им законодательством надлежащие права. Применение норм права в УИС – это принятие уполномоченным должностным лицом ФСИН России индивидуального юридически властного решения (акта) на основе действующей административной нормы. Например, должностное лицо в форме применения реализует свое право на задержание нарушителя, а также на осуществление личного досмотра, досмотра вещей, находящихся при физическом лице.

В соответствии со ст.3 Закона РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» правовую основу деятельности УИС, следовательно, и сотрудников, обеспечивающих охрану объектов УИС составляют: Конституция Российской Федерации, настоящий закон и иные нормативные правовые акты Российской Федерации. Следовательно, указанные акты в полном объеме надо рассматривать как специфические акты соблюдения норм права.

Кроме того, существуют подзаконные нормативные акты, регламентирующие деятельность УИС, в данном случае осуществление охраны объектов УИС и лиц, содержащихся под стражей.

Например, нормативно закреплённые условия содержания лиц в указанных объектах, порядок оборудования данных объектов средствами ИТСОиН, порядок осуществления охраны рассматриваемых учреждений. Все это необходимо и обязательно к исполнению для реализации должностными лицами УИС внутриорганизационной служебной деятельности<sup>3</sup>.

Исполнение норм права сотрудниками охраны реализуется ими в виде конкретных обязанностей. При ненадлежащем их исполнении или нарушении будет организована и проведена служебная проверка, в ходе которой также будет реализована функция исполнения норма права, например, объяснение сотрудника УИС, в отношении которого проводится служебная проверка<sup>4</sup>.

Сотрудники подразделений охраны при выполнении своих функциональных обязанностей нередко реализуют и акты использования норм права, к примеру, письменные сообщения (рапорт, заявление), содержащие данные, указывающие на наличие события правонарушения. И наконец, акты применения норм права, в ходе реализации служебной деятельности.

Составление должностным лицом УИС в указанных случаях акта, протокола необходимо рассматривать как акт применения норм права.

Таким образом, рассмотрев структуру деятельности сотрудников, обеспечивающих охрану осуждённых и лиц, содержащихся под стражей, в учреждениях УИС, мы констатируем, что она специфична, многогранна и всегда сопряжена с реализацией норм права, которые реализуются через выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей.

---

<sup>3</sup> Исиченко А.П. Оперативно-розыскная деятельность и использование результатов их мероприятий: учеб.- практ. пособие. – М., 2006. – С. 26.

<sup>4</sup> Об утверждении Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах УИС: приказ ФСИН России от 12.04.2012 г. № 196 // Российская газета. 2012. – 7 сентября – №206.

## **1.2. Соблюдение законности – необходимое условие эффективной борьбы с нарушениями.**

В основе формирования и развития правовой системы государства, различных отраслей законодательства, правовых форм и направлений его деятельности находится политика, отражающая принципы, стратегию основные направления и формы достижения социальных целей, которые ставит перед собой общество, политические и властные структуры.

Одно из таких направлений – политика в сфере борьбы с преступностью. В ней выражены цели, принципы, стратегия, основные направления, формы и методы контроля государства за преступностью.

Предупредительная деятельность рассматривается как одно из средств социального реагирования общественных отношений в целях устранения причин преступности, как взаимодействие мер экономико-социального, воспитательно-педагогического, организационного и правового характера, как сочетание различных уровней предупреждения преступлений<sup>5</sup>.

Ряд авторов пытаются разграничивать значение терминов «предупреждение», «профилактика», связывая их с различными уровнями, направлениями и видами рассматриваемой деятельности. Подобное разграничение представляется противоречащим совпадению буквального смысла этих терминов<sup>6</sup>.

Предупредительная деятельность невозможна без исследований, посредством которых изучаются состояние и тенденции преступности, причины и условия, влияющие на ее территориальные особенности и т.д.

Предупреждение правонарушений – это деятельность государства и общества, направленная против преступности с целью удержания ее на

---

<sup>5</sup>Яковлев М. М. Расследование различных видов преступлений, связанных с профессиональной деятельностью: учеб. - практ. пособие. – М., 2006. – С. 86.

<sup>6</sup> Лапшин В. Ф. Истинная цель уголовного наказания и пути ее достижения // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – (813). – С.75.

минимально возможном уровне посредством воздействия на причины и условия, ее порождающие.

Основой обеспечения законности в деятельности учреждений и иных органов, наделенных от имени государства полномочиями исполнять наказания, исправлять осужденных, является законодательная система российского права и, в частности, уголовно-исполнительное законодательство, полно и оптимально регулирующее сферу исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы.

В уголовно-исполнительном праве принцип законности выражен в верховенстве закона, регулирующего исполнение наказаний, в его приоритете перед другими нормативными правовыми актами, регулирующими общественные отношения в указанной сфере. Принцип законности реализуется в точном и строгом соблюдении уголовно-исполнительного законодательства учреждениями и органами, исполняющими наказания, органами государственной власти и управления, всеми организациями, хозяйствующими субъектами, должностными лицами, работниками организаций, взаимодействующих с учреждениями и органами, осуществляющими наказания, лицами, осуществляющими охрану и конвоирование осужденных, а также общественными объединениями, принимающими участие в исправлении осужденных.

Принцип законности нашел отражение в ст. 10-15 УИК РФ, определяющих правовой статус осужденных, в статьях 19-23 УИК РФ, устанавливающих систему и виды контроля за деятельностью учреждений и органов, исполняющих наказание.

Принцип законности и вопросы его обеспечения в деятельности органов, исполняющих наказания, достаточно разработаны в юридической литературе. Однако по проблемам сущности и содержания законности в их деятельности высказаны различные точки зрения.

На наш взгляд, нельзя согласиться с мнением тех ученых, которые не признают самостоятельного правового значения принципа законности. Например, М.С. Строгович считает, что «принцип законности в уголовном судопроизводстве - это совокупность всех принципов процесса в их взаимной связи, а не отдельный принцип наряду с другими, это основа всех принципов уголовного процесса и каждого принципа в отдельности, а не нечто отличное от них». В.А. Фефелов, В. И. Ремнев, Н.А. Стручков придерживаются точки зрения, что законность является общим, «сквозным» принципом права и каждой его отрасли<sup>7</sup>. Эти утверждения вряд ли правильны. Ведь от одного сложения всех принципов (гуманизма, демократизма, равенства осужденных перед законом и др.) не получится какого-либо нового принципа, кроме того, принцип законности прямо закреплен в статье 8 УИК РФ. Если исходить из понимания сущности принципов как норм наиболее общего, определяющего и руководящего значения, выражающих определенные правовые идеи, то тогда окажется, что принципа законности вообще не существует.

В действительности же принцип законности не растворяется в других принципах, не складывается из их совокупности, а имеет самостоятельное, причем весьма важное содержание. Он представляет собой требование нормативного характера, обязывающее при исполнении уголовного наказания руководствоваться законом, строжайшим образом соблюдать все без исключения правовые нормы. Такого мнения, в частности, придерживается А.Е. Наташев.

Закон является основой деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Из принципа законности вытекает обязанность должностных лиц исправительных учреждений строго соблюдать нормы уголовно-исполнительного законодательства с момента прибытия осужденного до момента его

---

<sup>7</sup> Фефелов В. А. Социалистическая законность – конституционный принцип деятельности органов, исполняющих наказание.– Рязань, 1982. – С. 25; Ремнев В. И. Социалистическая законность в государственном управлении. – М., 1979. – С. 64.

освобождения из мест лишения свободы, более того, закон возлагает на них ответственность за обеспечение законности в их деятельности. Любые отступления сотрудников по любым мотивам от норм закона и ошибки в его применении являются нарушениями законности и неизбежно влекут незаконность принятых ими решений, их обязательное исправление и наказание виновных. «Закон суров, но это закон». Сам уголовно-исполнительный закон уже воплощает в себе справедливость и целесообразность. Он содержит тщательно разработанные правовые положения, позволяющие в каждом конкретном случае принять справедливое, и, следовательно, законное решение.

Если нарушения закона вовремя не пресекаются, то от этого могут пострадать десятки осужденных, но, противозаконные действия оказывают разрушающее влияние прежде всего на правовой статус осужденного.

Факты беззакония в местах лишения свободы имеют повышенную общественную опасность, так как способствуют росту преступности.

Как писал А.Е. Наташев: «Факты беззакония и произвола, нетерпимые в любых условиях нашей действительности, в местах лишения свободы имеют повышенную общественную опасность. Дискредитируя исправительные учреждения, оказывая отрицательное влияние на исправление и перевоспитание осужденных, эти факты, в конечном счете, могут способствовать росту рецидивной преступности. Нарушая закон, нельзя воспитывать людей в духе уважения к закону. Даже сходные с внешней стороны нарушения законности, совершенные представителями администрации исправительно-трудового учреждения и лицами, отбывающими наказания, по степени общественной опасности значительно отличаются друг от друга. Так, если один осужденный в ответ на оскорбления со стороны другого ударит его, то это, как правило, является нарушением требований режима и влечет за собой применение взыскания.

Иное дело, когда при аналогичной ситуации такие действия совершит представитель администрации – налицо должностное преступление.

Необходимо иметь в виду и то обстоятельство, что лица, отбывающие наказание в виде лишения свободы, в значительной мере обладают меньшими возможностями в защите своих законных интересов»<sup>8</sup>.

Приведенные доводы свидетельствуют о самостоятельном значении принципа законности. Другие принципы уголовно-исполнительного права, определяя основы деятельности учреждений и органов, исполняющих наказания, как правило, не содержат прямого требования строгого соблюдения норм права, хотя оно и подразумевается. Например, судьи независимы, потому что подчиняются закону. Но принцип независимости судей сам по себе еще не определяет степени подчинения судей закону, не выражает прямой обязанности строго и точно соблюдать все без исключения правовые нормы.

Следует отметить, что в некоторых работах по уголовно-исполнительному праву подчеркивается значимость рассмотрения его принципов как системы, а не как совокупности. Так, В.И. Селиверстов и И.Б. Шмаров считают необходимым «подчеркнуть единство системы принципов уголовно-исполнительного права и их взаимосвязь»<sup>9</sup>.

Исходя из изложенного, можно дать следующее определение: законность в деятельности органов, исполняющих наказания, есть конституционный правовой принцип, устанавливающий требование строгого и неуклонного соблюдения и точного исполнения Конституции РФ, уголовно-исполнительного закона и принятых на их основе ведомственных нормативных актов как органами и учреждениями, исполняющими наказания, так и их должностными лицами.

---

<sup>8</sup> Наташев А.Е. Принципы исправительно-трудового права. – М., 1972. – С. 13.

<sup>9</sup> Селиверстов В.И. Уголовно-исполнительное право: учебник для юридических вузов. – М., 2012. – С. 17.

Для реализации любой, регулирующей даже самые незначительные отношения между учреждением уголовно-исполнительной системы и осужденным, правовой нормы необходимо принять грамотное управленческое решение, отвечающее требованиям закона.

Законность в деятельности исправительных учреждений обеспечивается посредством следующих форм ее реализации (в некоторых случаях, когда одной формы явно недостаточно для урегулирования уголовно-исполнительных отношений, правоприменительно использует одновременно или последовательно несколько форм, и тогда употребляют понятие «стадии реализации законности»):

- соблюдение норм права (воздержание субъектов законности от совершения действий, запрещенных законом);

- исполнение норм права (активные действия субъектов законности по выполнению возложенных на них юридических обязанностей);

- использование норм права (обеспечение субъектами законности юридических прав и свобод, предоставленных государством субъектам и участникам уголовно-исполнительных правоотношений);

- применение норм права (обеспечение государственно-властных полномочий, установленных государством для его органов, должностных лиц в пределах своей компетенции и предписаний закона).

- на всех стадиях (формах) правоприменения следует соблюдать материальный и процессуальный законы (в сфере исполнения наказаний материальные и процессуальные нормы находятся в уголовно-исполнительном кодексе РФ, а также в подзаконных актах ведомственного правотворчества). Основные требования законности состоят в следующем:

- правоприменительное решение должно основываться на достоверных, истинных юридических фактах. Должна быть дана правильная юридическая квалификация фактам, для чего необходимо, чтобы была выбрана норма права, соответствующая фактам, и правильно истолкована;

– решение должно быть вынесено только в пределах компетенции соответствующего органа или должностного лица и с соблюдением процедуры его принятия;

– норма права должна применяться всегда, когда имеются юридические факты, обстоятельства, предусмотренные и регулируемые ею;

– при отсутствии нормы права, необходимой для решения конкретного вопроса, применение других норм по аналогии должно осуществляться в соответствии с законом и только там, где такая возможность допускается законом; должна быть соблюдена форма акта индивидуального правоприменения, предусмотренная законом. Акт должен иметь все необходимые реквизиты, придающие ему официальность и юридическую силу.

Таким образом, управленческое решение должностного лица исправительного учреждения должно отвечать принципам оперативности правоприменения, объективности, единообразия, справедливости, эффективности, целесообразности и, естественно, законности.

Социально-правовое значение прав осужденных заключается в укреплении режима законности при исполнении наказания, поскольку мера свободы осужденного в свою очередь означает меру «несвободы» государства по отношению к нему, придерживаться которой - важнейшая обязанность его представителей, в данном случае – персонала учреждений и органов, исполняющих наказания.

На стадии использования норм права законность является методом обеспечения субъектами законности юридических прав и свобод, предоставленных государством и закрепленных в Конституции, законодательстве. Объем прав должностных лиц, учреждений и органов, исполняющих наказания, достаточно широк и нашел свое отражение в ст.14, 25 и 26 Закона, в ст. 113-117, 119 УИК РФ.

На стадии применения норм права законность как метод руководства и управления играет важную роль в обеспечении государственно-властных полномочий, установленных государством для учреждений и органов, исполняющих наказания, их должностных лиц в пределах своей компетенции и предписаний закона.

Правоприменительная деятельность должностных лиц учреждений, исполняющих наказания, охватывает практически весь многогранный уклад жизнедеятельности данных мест, распространяется и на все сферы социальной, экономической, правовой и личной жизни осужденного.

В связи с тем, что жизнь и здоровье человека признаны высшей ценностью в Российской Федерации, применение к осужденным таких мер безопасности (метод принуждения), как физическая сила, специальные средства и оружие возможно лишь законными методами. Это закреплено в ст.86 УИК РФ. В ст.28-31 Закона данные положения более конкретизированы, там указано, в каких случаях и в каком порядке сотрудники уголовно-исполнительной системы могут применить физическую силу, специальные средства и оружие к осужденным, Например, физическую силу, в том числе боевые приемы борьбы, сотрудники УИС имеют право применять для задержания осужденных, пресечения преступлений и административных правонарушений, совершаемых осужденными или другими лицами, с оговоркой, что ненасильственным способом невозможно обеспечить выполнение их законных требований.

В.А. Фефелов дал следующее определение режиму законности в деятельности исправительных учреждений. «В условиях деятельности органов, исполняющих наказания, режим законности – это состояние (уровень) соответствия деятельности органов, исполняющих наказания, требования законов и принятых на их основе нормативных актов, состояние

(уровень) правомерности действий и поведения должностных лиц этих органов...»<sup>10</sup>. Данное определение не потеряло своей актуальности и сейчас.

Смысл режима законности состоит в том, что это – реализованный закон, иначе говоря, законность, воплощенная в жизнь.

Правила режима реализуются не только на территории исправительных учреждений и их производственных объектах, но и на прилегающих к ним территориях, на которых установлены режимные требования (п. «б» ст. 14 Закона РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»).

Рассмотрев структуру деятельности сотрудников подразделений охраны, мы выяснили, что она сложная, многогранная система. Следовательно, соблюдение законности сотрудниками при выполнении ими своих непосредственных задач – это прежде всего одно из условий профилактики и нарушений в ходе выполнения должностных обязанностей.

В связи с этим Б.С. Никифоров отмечал, что «в числе задач, стоящих перед уголовным наказанием, основной является предупреждение совершения новых преступлений. Действительно, как бы ни старались поставить рядом такие цели уголовного наказания как исправление и предупреждение, суд и исправительное учреждение не являются учреждениями чисто воспитательного характера. Для этих учреждений исправление осужденных – не самоцель. Для них карательное воздействие на преступников, их исправление это всего лишь средство для разрешения ими специфической для них задача – предупреждения преступлений»<sup>11</sup>.

Несмотря на давность этого высказывания, смена социально-политического положения в стране вызвало коренную перестройку всей уголовно-исполнительной системы и позволило принять дискуссионность этой позиции и представить нам ее более убедительной.

---

<sup>10</sup> Фефелов В.А. Социологическая законность – конституционный принцип деятельности органов, исполняющих наказание. – Рязань. 1982. – С. 37.

<sup>11</sup> Никифоров Б.С. Вопросы уголовного права в условиях общенародного государства // Советское государство и права. – 1963. – № 4. – С.63.

С этой целью, нам необходимо таким образом выстраивать свои правоотношения, возникающие при выполнении своих должностных обязанностей, чтобы они способствовали качественному выполнению функциональных обязанностей, но при этом не выходили за рамки. Мобилизация личного состава, выполняющего функции по охране осужденных на четкие, слаженные и профессиональные действия при выполнении служебных задач, что является определяющей характеризующей высокого уровня подготовки. Именно такая деятельность будет целенаправленна на профилактику преступлений и нарушений законности личным составом.

*Выводы по первой главе.*

Рассмотрев организационно-теоретические основы структуры деятельности сотрудников, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях УИС, мы можем сделать следующие выводы:

1. Профилактика преступлений и нарушений законности сотрудниками при несении службы заключается в профессиональной подготовке. Чем теснее и конкретнее она увязывается со служебной деятельностью, с конкретными задачами, решаемыми на службе, тем выше результат.

2. Профессиональная деятельность, отдельные ее элементы в конечном счете должно строго соответствовать содержанию профессиональной подготовке. Практически это означает, что все обучение должно быть направлено на успешное выполнение задач службы.

3. По нашему мнению, профессиональная деятельность должна осуществляться по следующим направлениям:

- обучение в рамках должностного статуса сотрудника;
- обучение правилам безопасного несения службы;
- обучение умению распознавания преступных замыслов осужденных;

– привитие навыков оперативного реагирования на попытки применить насилие в отношении персонала, действий в экстремальных условиях;

– внедрение в деятельность рекомендаций, нормативно-правовых актов, предназначенных для повышения профессионального уровня служебной подготовки

4. Законность является основой деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Следовательно, обязанность должностных лиц исправительных учреждений строго соблюдать нормы уголовно-исполнительного законодательства с момента прибытия осужденного до момента его освобождения из мест лишения свободы, более того на них возлагается ответственность за обеспечение законности в их деятельности. Факты беззакония в местах лишения свободы имеют повышенную общественную опасность, так как способствуют росту преступности.

5. Любые отступления сотрудником по любым мотивам от норм закона и ошибки в его применении являются нарушениями законности и неизбежно влекут рост правонарушений и преступлений.

## ГЛАВА 2. МЕХАНИЗМ ПРЕДУПРЕДИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОБЛЮДЕИЯ ЗАКОННОСТИ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

### 2.1 Состояние законности и нарушения служебной дисциплины в деятельности подразделений охраны УИС

Неслужебная связь работников уголовно-исполнительной системы с осужденными имеет высокую общественную опасность, так как оказывает негативное влияние на оперативную обстановку в учреждениях УИС и создает благоприятные условия для совершения преступлений и нарушений установленного порядка отбывания наказания. Данное неправомерное поведение заключается в нарушении сотрудниками своих должностных обязанностей (предоставление незаконных льгот осужденным, исполнение их поручений, а также использование услуг их родственников или знакомых) из корыстной или иной заинтересованности и в зависимости от наступивших последствий может быть квалифицировано как преступление или дисциплинарный проступок. Количество выявленных неслужебных связей работников УИС с осужденными в целом за последнее время идет на спад. Но, как показывает практика, даже один факт проявления неслужебных отношений сотрудника уголовно-исполнительной системы и осужденного, подозреваемого или обвиняемого, может повлечь совершение тяжких и особо тяжких преступлений. Именно поэтому огромная роль уделяется к своевременному выявлению таких нарушений и их пресечений.

Затронув механизм правонарушений сотрудниками УИС, и в частности – обеспечивающих охрану, мы обязаны рассмотреть законность и соблюдение прав человека и гражданина в деятельности уголовно-исполнительной системы, ибо, по нашему глубокому убеждению, вопрос о законности является традиционным в юридической практике.

Из курса лекций дисциплины теории государства и права, законность есть ничто иное как строгое и полное осуществление предписаний правовых законов и основанных на них юридических актов всеми субъектами права.

К рассматриваемой нами проблеме применительно и такое понятие законности, как неукоснительное исполнение законов и соответствующих им иных правовых актов всеми органами государства, должностными и иными лицами в целом и уголовно-исполнительной системой в частности<sup>12</sup>.

Так, по состоянию на 01.01.2021 г. органами прокуратуры внесено 22755 актов прокурорского реагирования (постановлений, представлений, протестов, предостережений), подано исков, касающихся деятельности подразделений УИС, в том числе в отношении подразделений, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей, касающихся неприятия мер по профилактике побегов – всего 49 случаев, из них основная масса – 48 из исправительной колонии и 1 из следственных изоляторов; касающихся неприятия мер по обеспечению охраны – 79 случаев, из них 7 по следственным изоляторам и 1 по воспитательной колонии, остальные по исправительным колониям; в области неправомерного применения физической силы и специальных средств – 20 случаев, в частности 7 раз в следственном изоляторе, 13 раз в исправительной колонии.

По подразделениям конвоирования было вынесено 38 различных актов прокурорского реагирования, касающиеся области охраны осужденных, подозреваемых и обвиняемых.

Наибольшее количество актов прокурорского реагирования в расчете на 1000 подозреваемых, обвиняемых и осужденных внесено в УФСИН России: по республике Ингушетии – 1600,00; по Чеченской республике – 169,96; по Сахалинской области – 140,52 по Мурманской области – 110,06; по Ханты-Мансийскому автономному округу – Югра – 102,02.

---

<sup>12</sup> Ростовщиков И.В. Права личности в России и их обеспечение и защита. – Волгоград., 2017. – С.16.

За 12 месяцев 2020 года по результатам актов прокурорского реагирования к ответственности привлечено 18 768 сотрудников, а к дисциплинарной – 18 443 сотрудника<sup>13</sup>.

В частности, численность сотрудников УИС, привлеченных к ответственности по результатам рассмотрения актов прокурорского реагирования за вступление в запрещенные связи с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными – 3 сотрудника; за неправомерное применение физической силы и специальных средств – 6 сотрудников, за необоснованное проведение личного досмотра и обыска – 4 сотрудника, а состоящих в штатах подразделений конвоирования – 36 сотрудников было привлечено за различные нарушения в области соблюдения должностных обязанностей.

Рассмотрим регионы с наибольшей численностью по количеству сотрудников, привлеченных к ответственности, согласно результатам рассмотрения актов прокурорского реагирования (в расчете на 1000 человек):

1. Республика Северная Осетия-Алания – 302,92;
2. Калининградская область – 209,93;
3. Ямало-ненецкий автономный округ – 195,89;
4. Пензенская область – 192,44;
5. Омская область – 191,97;

Таким образом, можно констатировать, что состояние законности и соблюдения прав человека и гражданина в уголовно-исполнительной системе остается проблемой<sup>14</sup>.

Рассматривая указанную проблему, нельзя оставить без внимания и ряд спорных моментов, которые ей сопутствуют. Зачастую определенная деятельность ряда лиц из числа осужденных, подозреваемых и обвиняемых, может быть скрытой или латентной. В этом случае сотрудники уголовно-исполнительной системы могут попасть в двоякую ситуацию, когда - с одной

---

<sup>13</sup> Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы январь-декабрь 2019 г.: информационно-аналитический сборник. – Тверь, 2020. – С. 38.

<sup>14</sup> Статистические данные // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

стороны – есть ставшие известные сотрудникам сведения о признаках подготавливаемого, совершаемого или совершенного противоправного деяния, включая информацию о соучастниках или лиц, подготавливающих, совершающих или совершивших данное преступление, с другой – отсутствие таких сведений или их недостоверность. То есть такая информация может иметь как первоначальные сведения о признаках противоправной деятельности, но еще не могут быть основаниями и поводами для проведения определенных и конкретных действий со стороны администрации исправительного учреждения, нуждаются в дополнительной проверке посредством проведения необходимых оперативно-розыскных действий.

Сложность дальнейшей реализации и использование полученной информации заключается в том, что нередко в этом случае ряд сотрудников, особенно молодых или неопытных, по данному направлению служебной деятельности могут допускать ряд отступлений от служебных обязанностей, нарушая при этом свои должностные обязанности и права лиц, содержащихся под стражей. Иными словами происходит нарушение законности со стороны сотрудников уголовно-исполнительной системы, хотя они чаще всего искренно желали обратного результата.

Ответственность государственного служащего наступает в связи с нарушением его обязанности признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина в соответствии со статьей 5 ФЗ « Об основах государственной службы Российской Федерации», где определено право осужденного получить, и обязанность должностного лица ознакомить осужденного с документами и материалами, непосредственно затрагивающими права и свободы осужденного, если нет установленных федеральным законом ограничений на информацию, содержащихся в этих документах.

Гражданин вправе обжаловать как вышеуказанные действия (решения), так и послужившую основанием для совершения действий (принятых решений) информацию либо то и другое одновременно<sup>15</sup>.

Профессиональная деятельность сотрудников, обеспечивающих охрану осужденных и иных лиц, содержащихся под стражей в учреждениях УИС, часто связана с различного рода экстремальными ситуациями. Для осуществления вышеуказанной деятельности сотрудникам указанной службы необходимо обладать такими специально-тактическими и управленческими навыками, как способность сиюминутного анализа сложившейся обстановки, умение оперативно принимать целесообразные решения и действовать адекватно и организованно в сложных ситуациях.

Неисполнение указанных требований ведет к различного рода правонарушениям. Проходя преддипломную практику в ФК ЛПУ ИК-9 УФСИН России по Самарской области мною была проанализирована служебная деятельность спецподразделений УИС по конвоированию и охране объектов УИС, качество несения службы и результаты служебной деятельности за 2019-2020 года. Указанная работа была проведена с помощью изучения и анализа поступивших документов по вышеперечисленным вопросам (обзоры, распоряжения, указания, ориентировка), а также благодаря проведенным беседам с различного рода руководителями и сотрудниками указанных служб и их личного опыта службы путем наблюдения и изучения вопросов организации службы на местах.

Результаты указанного исследования заключаются в следующем:

Количество охраняемых объектов УИС за 2020 г. составляло 838. Объем службы по охране объектов УИС (суточных постов) по нормальному варианту составил 8245,077, объем службы по конвоированию осужденных, подозреваемых и обвиняемых и лиц, находящихся на принудительном

---

<sup>15</sup> Огородников А.В. Особенности деятельности сотрудников УИС // Вестник СамГУ. 2018. № 5 (79). С. 219-223.

лечения, составил 421,303 суточных постов. Численность сотрудников указанных подразделений, выделяемых на принудительном лечении составил 421,303 суточных постов. Численность сотрудников указанных подразделений, выделяемых на службу, составило 13 522 человека ежесуточно.

За 2020 год сотрудниками охраны было совершено 12 преступлений, за аналогичный период прошлого года их было 5, при это 3 из них связаны с выполнением служебных задач. За аналогичный период прошлого года было совершено всего 1 преступление.

Количество грубых нарушений правил несения службы сотрудниками подразделений охраны составило 27 случаев, за аналогичный период прошлого года – 34 случая, в том числе: сон на посту – 20 случаев; аналогичный период прошлого года – 14 случаев; случайный выстрел или бесцельная стрельба, не повлекшие тяжкие последствия – 5 случаев; аналогичный период прошлого года – 18 случаев; употребление спиртных напитков или наркотических веществ – 2, за прошлый год таких случаев зафиксировано не было.

Сотрудниками подразделений охраны было совершено также 277 других нарушений правил несения службы. За аналогичный период прошлого года было зарегистрировано 253 аналогичного случая.

Количество случаев гибели сотрудников подразделений охраны 23, за аналогичный период прошлого года 28, в том числе при исполнении служебных обязанностей 4, в прошлом году их было 2. Количество случаев ранений и травматизма сотрудников подразделений охраны 389, за аналогичный период прошлого года 406, в том числе при исполнении служебных обязанностей 63, за аналогичный период прошлого года – 61<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Количественные показатели дисциплинарной практики // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

Теперь рассмотрим данные показатели более детально. Количество преступлений, совершенных сотрудниками подразделений охраны по аналогии с прошлым годом возрастает. Количество преступлений, связанных с выполнением служебных задач также увеличилось, при этом 2 преступления были совершены сотрудниками при охране Исправительной колонии, 1 при осуществлении конвоирования.

Количество грубых нарушений, допущенных сотрудниками подразделений охраны, связаны с правилами несения службы. Необходимо отметить, что на сегодняшний день не было зафиксировано ни единого случая неправомерного отношения к осужденным, подозреваемым или обвиняемым, а также к лицам, находящимся на принудительном лечении. Несомненно, это является заслугой специфики деятельности охранных подразделений, поскольку данная категория сотрудников практически не контактирует с вышеуказанными лицами.

Случается, что при проведении определенных мероприятий, присутствует необходимость участия сотрудника отдела охраны. К примеру, это могут быть обыски, осмотры и досмотры. Так, согласно сведениям об изъятии запрещенных предметов сотрудниками подразделений охраны, за 2020 год количество изъятия колюще-режущих предметов составило 41 единицу, сумма изъятых денежных средств составило 261,354 тысячи рублей, количество изъятых алкогольных напитков и изделий на спиртовой основе составило 589,7 литров, а количество изъятых психотропных веществ и их аналогов достигло 1600 граммов, также за все это время было изъято 8810 средств связи.

Изучив специфику деятельности отделов охраны по ее основным критериям, мы выяснили что количество совершенных правонарушений не имеет тенденцию снижения, что указывает на ненадлежащее проведения профилактики преступлений и нарушений законности с сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных, и лиц, содержащихся под стражей. А

поскольку вышеуказанные незаконные действия сотрудников уголовно-исполнительной системы имеют высокую общественную опасность, данная профилактическая деятельность должна совершаться с наиболее пристальным и критическим наблюдением, акцентируя внимание на изменениях в федеральных законах, постановлениях Правительства Российской Федерации, в ведомственных актах Министерства Юстиции и ФСИН России, и, соответственно, локально нормативно-правовым актах исправительного учреждения.

## **2.2. Профилактика нарушений законности в служебной деятельности подразделений охраны объектов УИС**

Проведенный анализ служебной деятельности подразделений охраны показывает, что причинами таких правонарушений чаще всего связан не только с деформированной нравственностью, невоспитанностью и низким уровнем культурного просвещения, но и с низкой профессиональной компетенцией и отсутствием грамотного руководства со стороны должностных лиц.

Сформированные положения, отражающие специфику деятельности персонала охраны объектов ИУС, факторы, указывающие на возложенные негативные последствия, ненадлежащего соблюдения своих должностных обязанностей, показывает нам конкретные пути дальнейшего профилактического воздействия по предупреждению преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Многоаспектная работа в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы России относится к сложным видам профессиональной деятельности. Сотрудникам УИС, в том числе

сотрудникам подразделений охраны, приходится иметь дело с наиболее трудной в социальном отношении категории людей – осужденными, для которых характерно наличие асоциальных установок, неуправляемость собственными действиями и эмоциями, выражающееся в девиантном поведении, чрезмерная агрессивность и импульсивность, и, конечно же, враждебное отношение к представителям администрации исправительного учреждения, выражающееся в нежелании исполнять, а также в отказе исполнять законные требования сотрудников различных отделов и подразделений уголовно-исполнительной системы<sup>17</sup>.

Пенитенциарной системе нужен специалист, синтезирующий знания, умения и навыки в сферах педагогики и психологии, права и управления, экономики и медицины. Ни одна из соответствующих систем подготовки не может предоставить нужных данных в полном объеме, что дает право полагать, что профилактическая работа по недопущению нарушений законности должна опираться только на анализ сферы практической деятельности специалиста, и проводиться только на основе комплексного и глубокого подхода к рассматриваемой проблеме.

Рассмотрим подробнее основные пути профилактической работы, которые, предположительно, будут способствовать профилактике преступлений и нарушений законности среди сотрудников, обеспечивающих охрану объектов УИС.

Первое направление – это профессиональная деятельность по мобилизации сотрудников подразделений охраны на качественное выполнение служебных задач.

Понятие «мобилизация» происходит от латинского слова *mobilis*, что означает «подвижный». В настоящее время это понятие все чаще

---

<sup>17</sup> Носов С.В. Организация служебной подготовки в подразделениях охраны (опыт работы УФСИН России по Курской области) // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2015. – № 7. – С.8.

употребляется в широком смысле: «приведение кого-либо в активное состояние, обеспечивающее успешное выполнение какой-либо задачи».

Мобилизация – это особое психическое состояние сотрудника, которое проявляется: в отношении к выполнению своих обязанностей, степени готовности к предстоящей деятельности, активности, энергичности усилий в решении служебных задач. Мобилизация включает в себя мотивационные, интеллектуальные, эмоционально-волевые и психофизиологические компоненты.

Мобилизация исполнителей на решение предстоящих задач является существенной частью организаторской деятельности руководителя. Необходимость в ней связана с естественным процессом изменения психического состояния работника, в котором отражается удовлетворенность условиями, процессом трудовой деятельности, сложившимися взаимоотношениями с руководством, социально-психологическим климатом в коллективе и другими факторами.

Стержневой компонент состояния мобилизованности – мотивационно-волевой, поскольку сущностью мобилизации являются активизация мотивов служебной деятельности сотрудника и формирование адекватного смысла выполнения конкретной служебной задачи.

В определенной ситуации отдельные факторы, мотивирующие сотрудника, оказываются выраженными в различной степени и имеют либо положительное, либо отрицательное значение для выполнения служебного задания. В целом мобилизованность сотрудника характеризуется:

1. наличием действенного мотива, побуждающего его к эффективному выполнению служебной задачи. Исследования П. П. Баранова показывают, что достаточно распространена мотивация, связанная с опасениями за карьеру или собственную безопасность. Среди мотивов, которыми руководствуются сотрудники при принятии решения о действии

или воздержании от него, на первом месте находятся ожидание приказов, указаний и боязнь привлечения к ответственности.

2. пониманием значимости и ответственности, рационально осмысленной и положительной установкой на предстоящую работу;

3. общей эмоциональной уравновешенностью, эмоционально-положительным отношением, интересом к выполняемому делу;

4. наличием волевого настроя, решимости действовать и преодолевать трудности;

5. достаточным запасом сил и хорошим самочувствием;

6. умением поддерживать состояние мобилизованности на необходимом уровне в течение всего времени выполнения задачи.

При всем разнообразии психических процессов и функций сотрудников для них характерны некоторые общие особенности:

а) они протекают и проявляются в экстремальных условиях, связанных со стрессогенностью деятельности;

б) легко поддаются колебаниям и даже резким изменениям под влиянием эмоциональных факторов.

В зависимости от степени готовности исполнителя к предстоящей деятельности различают четыре уровня мобилизованности:

1. полная мобилизованность;

2. достаточная мобилизованность;

3. недостаточная мобилизованность;

4. демобилизованность.

Достаточная мобилизованность сотрудника обеспечивает выполнение задания в соответствии с предъявляемыми требованиями, но, как правило, не связана с привлечением всех потенциальных возможностей исполнителя, в том числе творческих, в отличие от полной мобилизованности.

Недостаточная мобилизованность сотрудника чаще всего проявляется в ориентации на формальный подход к порученному делу, попытках работника

под разными предлогами «увильнуть» от поручения, поверхностном отношении к делу, некачественном выполнении порученного задания.

При демобилизованности исполнителей встречаются следующие виды поведения: исключительно формальное отношение к делу, скрытый «саботаж» выполнения задания, отказ от выполнения<sup>18</sup>. Повышение уровня мобилизованности исполнителей требует от руководителя понимания причин сложившегося положения и знания психологических механизмов мобилизации. Психологическая мобилизация включает в себя следующие направления:

- а) активация положительных для предстоящей деятельности мотивов;
- б) нейтрализация психических состояний, тормозящих активное включение в предстоящую деятельность;
- в) развитие устойчивости.

Мобилизация в общем виде представляет собой взаимодействие руководителя и исполнителя. В структуру мобилизации исполнителя входят:

- 1) формирование состояния мобилизованности или неполной мобилизованности;
- 2) активация в психике исполнителя мотивационных, интеллектуальных, эмоциональных, волевых и психофизиологических процессов;
- 3) закрепление состояния мобилизованности исполнителя.

Психологически обоснованная позиция руководителя по вопросам мобилизации сотрудников связана с тем, что, во-первых, это важная составная часть управленческой деятельности; во-вторых, мобилизация исполнителей на выполнение конкретных служебных задач существенно сплачивает коллектив, создает здоровый психологический климат; в-третьих, мобилизация исполнителей помогает инспектору компенсировать недоработки собственной организаторской деятельности в преодолении сло-

---

<sup>18</sup> Сочивко Д.В. Проблема юридической психологии // Прикладная юридическая психология. – 2019. – № 2. – С.8.

жившихся трудностей объективного и субъективного характера. В то же время мобилизация не должна превращаться в постоянную «накачку», ибо тогда она нередко приводит к демобилизации исполнителей, то есть к обратному результату.

Некоторые способы и приемы мобилизации имеют универсальный характер и могут быть одновременно ориентированы на различные группы мотивов.

В зависимости от содержания различают следующие приемы и способы мобилизации, связанные: а) с вовлечением исполнителей в процесс подготовки и принятия решений; б) созданием мобилизующих организационных условий для выполнения задачи; в) мобилизующей расстановкой людей (учитывающей индивидуальные особенности сотрудников); г) мобилизующим доведением задачи с использованием приемов убеждения, прямым и косвенным внушением; д) мобилизующим контролем исполнения; е) своевременным информированием о результатах деятельности; ж) специальными мероприятиями по мобилизации (собрания, совещания и др.).

Указанные приемы и способы мобилизации по группам представлены в приложении 1.

В соответствии с психологической природой воздействия на людей при мобилизации подчиненных, используют убеждение, внушение, стимулирование, принуждение, прессинг и другие способы. Важными факторами мобилизации являются требовательность, личный пример руководителя.

Возникающие при формировании трудности мобилизационной готовности, могут быть связаны с объективными факторами, которых достаточно много и которые необходимо учитывать в проведении работы по совершенствованию профессиональной компетентности отдела охраны в ходе служебной деятельности.

Следующее направление профилактической работы – это качественная подготовка личного состава к несению службы, а именно демонстрация высоких профессиональных знаний и действий сотрудников подразделений охраны, обращая особое внимание на недавно принятых на службу сотрудников, слабо знающих функциональные обязанности лиц караула, что и является причиной нарушения служебной дисциплины<sup>19</sup>.

Проводя расстановку личного состава на службу по постам и сменам, следует обращать внимание на следующие моменты: при расстановке по постам охраны следует расставлять сотрудников так, чтобы с каждым неопытным сотрудником присутствовал сотрудник с большим стажем работы и профессиональным опытом;

Постоянно чередовать личный состав по постам и сменам с целью равномерной нагрузки на них и исключения возможности привыкания к конкретному посту или смене, а также исключения возможности на «взаимовыгодных условиях» вступления в неслужебные связи с охраняемым контингентом или их близкими;

Третье направление профилактической работы заключается в знании личным составом мер безопасности при обращении с оружием и боеприпасами.

Сформируем семь основных правил, которые личный состав подразделений охраны должен знать и неуклонно соблюдать.

1. Ни в коем случае не брать оружие из пирамиды без разрешения начальника караула или его помощника.

2. Без разрешения начальника караула не передавать свое оружие другим и самому не брать чужого.

3. Не оставлять свое оружие без присмотра.

4. Никогда не наводить оружие на людей, даже если она не заряжено.

Легкомысленное обращение с оружием недопустимо и опасно.

---

<sup>19</sup> Вилкова А.В. Социально-педагогическая среда коллектива сотрудников учреждения УИС // Перспективы науки. – 2019. – № 1 (112). – С.114.

5. Никогда не заряжать и не разряжать оружие в помещении и необорудованных для этого местах.

6. Перед снаряжением магазина тщательно осмотреть патроны. Никогда не пользоваться неисправными или найденными патронами.

7. После применения оружия сразу же поставить его на предохранитель. Отсоединить магазин и извлекать патрон из патронника допустимо только под руководством и непосредственным наблюдением начальника караула.

Следующим основополагающим профилактическим направлением по недопущению преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охран учреждений УИС является воспитательная работа.

Воспитание – это, прежде всего, убеждение, воздействие на сознание людей в нужном направлении.

Роль убеждения в сфере служебной деятельности обуславливается, во-первых, спецификой службы в УИС, то есть в этих условиях убеждение приобретает особое значение в плане формирования высокой ответственности перед законом, понимания недопустимости нарушения принципа законности.

Второе – это достаточно жесткая регламентация всей служебной деятельности, выполнение требований различных нормативно-правовых документов, определяющих профессиональную деятельность.

Третье – то, что при осмыслении роли метода убеждения его применение связано с формированием конкретных морально-психологических качеств, необходимых для успешных действий в весьма специфической области (умение осознанно применять оружие, в том числе на поражение, действовать в составе различных тактических групп при возникновении чрезвычайных обстоятельств, что требует напряжения моральных и физических сил).

Убеждение в УИС осуществляется, главным образом, в форме приказов. И одной из особенностей применения метода убеждения является то, что он сочетается с наиболее твердой формой поведения. Приказ содержит в себе категорическое требование, и, как бы он ни воспринимался сотрудником, выполнение его является строго обязательным, но при всем этом его не стоит рассматривать как форму принуждения, хотя он и содержит элемент принуждения<sup>20</sup>.

Успех убеждения во многом зависит от умения руководителя применить также рациональные средства воздействия – такие как разъяснение, доказательство и опровержение. Успешно убеждать других может тот, кто сам твердо уверен в том, что он говорит.

В силу этого воспитательная работа должна носить характер:

- 1) целеустремленности;
- 2) конкретности;
- 3) оперативности;
- 4) гибкости.

В чем это проявляется:

– целеустремленность – воспитательная работа должна вестись постоянно, непрерывно, ибо одно яркое воспитательное дело не способно изменить поведение сотрудников, необходима система;

– конкретность – это комплексный процесс, где предусматривается единство не только целей и задач, содержания, форм и методов воспитания, при этом учитываются и берутся за основу требуемые аспекты и объекты воспитательного воздействия;

– оперативность – это процесс длительный, по сути, он длится всю жизнь, но исходя из складывающихся объективных и субъективных факторов

---

<sup>20</sup> Баева М.В. Особенности служебной деятельности сотрудников подразделений охраны // Актуальные проблемы современной пенитенциарной психологии : монография. В 2т. Т.2/ под ред. Д.В. Савчинко. – Рязань, 2013. – С. 171.

,необходимо незамедлительно принимать различные меры многофакторного плана.

– гибкость – воспитательному процессу присуща значительная вариантность (неоднозначность) и неопределенность результатов, поэтому в одних и тех же условиях могут быть разные результаты, что потребует внесения дополнительных корректив.

Исходя из сказанного и предъявляемых критериев к воспитательной работе мы рекомендуем ряд практических советов в области обеспечения надежной охраны ИУ.

С целью качественной организации воспитательной работы в ходе несения службы необходимо в каждом карауле назначать следующих лиц:

1. Редактор информационного (боевого) листка. Как правило, назначается из числа лиц, обладающих хорошими художественными (оформительскими) возможностями. Но необходимо учитывать, чтобы данный информационный лист нес конкретный, сжатый характер информации. Его можно оформить на листе формата А4, и его структура может быть примерно следующей:

- а) заступление на службу (принятие караула);
- б) результаты и ход несения службы за определенный период (день – ночь);
- в) информация в области культурно-массовой работы (результаты спортивных соревнований (подтягивание, поднятие гири, отжимание), различных игр (шахматы, шашки, нарды), викторин);
- г) результаты несения службы (лучший пост, часовой).

2. В каждой смене назначается информатор (агитатор) из числа сотрудников, которые добросовестно себя зарекомендовали в ходе несения службы, и пользуются авторитетом в коллективе. В их обязанности входит организация и проведение информационных мероприятий, соревнований

различного плана, поддержание служебной дисциплины смены в момент ее бодрствования и нахождения в караульном помещении.

С целью поддержания высокой служебной дисциплины и управления (воздействия) морально-психологическим климатом подразделения инспектору целесообразно вести служебную тетрадь, в которой на каждого сотрудника вверенного подразделения заводятся следующие разделы:

1. Демографические данные:

– ФИО;

– число, месяц и год рождения;

– место рождения;

– образование (что и когда закончил);

– служба в ВС РФ, должность и звание;

– последнее место работы (учебы), должность;

– гражданская специальность;

– адрес места жительства (прописка) и телефон;

– сведения о родных;

– семейное положение;

– участие в спортивно-массовой работе, какими видами спорта увлекался, спортивные достижения, разряды;

– участие в общественной жизни (умение петь, плясать, играть на музыкальных инструментах, выполнять ремонтные работы, фотографировать);

– наличие водительского удостоверения, автотранспорта;

– отношение к вредным привычкам;

– особенности характера, отношения с коллективом;

2. Положительные моменты служебной деятельности.

3. Негативные моменты (проступки), допущенные на службе, в быту.

#### 4. Другая информация<sup>21</sup>.

Ведение такой служебной тетради позволяет инспектору, обоснованно, планомерно и целенаправленно влиять на вверенный личный состав, учитывая все факторы служебной деятельности. Таким образом, он сможет анализировать состояние служебной дисциплины и, по возможности, ее прогнозировать, внося соответствующие коррективы в свою работу по поддержанию соответствующей служебной дисциплины на службе и в быту.

Очередное направление деятельности которое мы также не можем оставить без внимания, которое очень важно при осуществлении профилактической работы по недопущению преступлений, происшествий и нарушений законности личным составом подразделений охраны при осуществлении ими своих должностных обязанностей – это организация качества несения службы<sup>22</sup>.

Данные рекомендации вполне могут дать исчерпывающие ответы практически на все интересующие нас вопросы. Но практика показывает, что поиск этих ответов представляет определенную сложность.

Твердое знание требований нормативных документов и неуклонное их соблюдение – залог успешного выполнения боевой задачи. Кроме того, это нелегкий, но единственно верный путь к подлинному профессионализму.

В караулах проверяется:

- соответствие организации и несения службы требованиям Инструкции и плану охраны объекта;
- наличие личного состава, соответствие его расстановки постовой ведомости и табелю постам;
- знание составом караула своих обязанностей;

---

<sup>21</sup> Анкетные данные // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

<sup>22</sup> Поляков А.В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ФСИН как фактор успешной службы // Гуманитарные социально-экономические и общественные науки . 2017. – № 2 . – С. 10.

- степень готовности личного состава караула к действиям при происшествиях, в том числе с выходом на периметр;
- наличие и правильность хранения оружия, боеприпасов;
- качество несения службы;
- состояние ИТСО, средств связи, умение личного состава караула пользоваться ими;
- экипировка, внешний вид личного состава, наличие и исправность постовой одежды;
- внутренний порядок в карауле;
- знание и соблюдение личным составом правил обращения с оружием и мер безопасности.

Перед проверкой он обязан:

- изучить обстановку на охраняемом объекте, условия, в которых личный состав выполняет задачи, качество выполнения составом караула требований нормативных правовых актов, регламентирующих их служебную деятельность;
- предъявить начальнику караула предписание на право проверки караула за подписью начальника, по поручению которого они назначены для проверки, заверенное гербовой печатью.

Потребовать от начальника караула и соответствующих должностных лиц учреждения устранения выявленных недостатков, при необходимости оказать им помощь в этом, а по вопросам, требующим решения старших начальников, доложить по инстанции.

Во время проверки обязан проверить:

- соответствие организации и несения службы требованиям инструкции по охране и плану охраны объекта;
- наличие личного состава, соответствие его расстановки постовой ведомости и табелю постам;
- знание составом караула своих обязанностей;

- степень готовности личного состава караула к действиям при происшествиях, в том числе с выходом на периметр;
- наличие и правильность хранения оружия, боеприпасов;
- качество несения службы;
- состояние ИТСО, средств связи, умение личного состава караула пользоваться ими;
- экипировку, внешний вид личного состава, наличие и исправность постовой одежды;
- внутренний порядок в карауле;
- знание и соблюдение личным составом правил обращения с оружием и мер безопасности.

При организации указанных мероприятий особое внимание необходимо обращать на следующие моменты:

- осуществлять проверку службы часовых только в сопровождении начальника караула;
- запрещается проверять несение службы часовых путем скрытного приближения к посту, попыток отобрать у часового оружие и другими способами, которые могут привести к несчастным случаям;
- при проверке службы часовых на постах замечания о недостатках им не делают;
- обо всех замеченных недостатках он дает указания сопровождающим лицам.
- результаты проверки и свои указания записать в постовую ведомость.

После проверки он обязан потребовать от начальника караула устранения выявленных недостатков, при необходимости оказать помощь в этом, а по вопросам, требующим решения старших начальников, доложить по инстанции.

Сформированные положения, отражающие специфику деятельности сотрудников, обеспечивающих охрану объектов УИС, где содержатся

осужденные, подозреваемые и обвиняемые. Факторы, указывающие на возможные негативные последствия ненадлежащего соблюдения своих должностных обязанностей показывают нам конкретные пути дальнейшего повышения качества подготовки специалистов данной категории. Результаты такого анализа воплощаются в выявлении профессионально значимых качеств личности, необходимых руководящим работникам подразделений охраны для определения возможностей подчиненных, чтобы использовать их более эффективно.

Пенитенциарной системе нужен специалист, синтезирующий знания, умения и навыки в сферах педагогики и психологии, права и управления. Это дает нам право считать, что данную подготовку можно обеспечивать только на основе комплексного и глубокого анализа сферы практической деятельности специалиста данного профиля. Результаты такого анализа воплощаются в многоуровневые квалификационные характеристики.

Одним из обязательных условий, по нашему мнению, должно быть выявление совокупности личностных качеств, знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной профессиональной деятельности<sup>23</sup>. А это, по нашему глубокому убеждению, является первостепенной профилактической мерой по профилактике преступлений и нарушений законности в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Ядро данной характеристики составляют квалифицированные требования, предъявляемые к указанным сотрудникам, раскрываемые через содержание социальной направленности объекта, цели, совокупности основных видов и задач деятельности данных специалистов.

В целом этот документ представляет собой следующее:

Примерная (базовая) квалификационная характеристика сотрудника, обеспечивающего охрану объектов УИС (модель специалиста).

Профессиональные задачи сотрудника:

---

<sup>23</sup> Чуфаровский Ю.В. Психология оперативно-розыскной деятельности. – М., 2017. – С. 53.

- обеспечение охраны учреждения УИС и его объектов;
- организация и ведение розыска бежавших осужденных и лиц, заключенных под стражу;
- организация конвоирования осужденных;
- обеспечение оборудования объектов охраны учреждения УИС инженерно-техническими средствами охраны и надзора, связи, их исправности и работоспособности;
- разработка, подготовка и проведение тактико-специальных учений и оперативных тренировок с личным составом учреждения подразделения УИС.

Сотрудник должен знать:

- основы уголовного, уголовно-процессуального, уголовно-исполнительного, гражданского, гражданско-процессуального и административного законодательства;
- основные направления и содержание деятельности уголовно-исполнительной системы;
- внутреннего и внешнего взаимодействия и порядок их использования;
- причины и условия, факторы, нормативные акты, регламентирующие деятельность уголовно-исполнительной системы;
- основы управления органами, исполняющими наказания, организационную структуру учреждения подразделения УИС, задачи и функции основных отделов и служб, порядок их взаимодействия;
- нормативные акты, регламентирующие условия и порядок отбывания наказания осужденными к лишению свободы;
- основные направления решения проблем по организации режима как целостной системы в учреждениях подразделения УИС;
- права и обязанности осужденных и лиц, заключенных под стражу;
- международные стандарты обращения с заключенными;

- основы оперативно-розыскной работы в УИС;
- нормативно-правовые акты, регламентирующие охрану учреждений УИС, конвоирование и розыск осужденных, подозреваемых и обвиняемых;
- цели, задачи, структуру подразделений охраны и специальных подразделений уголовно-исполнительной системы, их место и роль в системе исполнения наказаний;
- права и обязанности сотрудников, осуществляющих охрану учреждений и объектов, конвоирование и розыск осужденных;
- требования, предъявляемые к организации охраны учреждений УИС и их объектов, силы и средства на объектах оперативного обслуживания по организации способствующие осложнению оперативной обстановки и возникновению чрезвычайных происшествий, управление силами и средствами в чрезвычайных ситуациях;
- специальную тактику и приемы борьбы с массовыми беспорядками, захватом заложников и другими чрезвычайными происшествиями, действия караула при чрезвычайных обстоятельствах;
- методику организации и ведения розыска бежавших осужденных;
- основы организации конвоирования осужденных;
- организацию и тактику взаимодействия с органами внутренних дел при осуществлении розыскной работы, нормативно-правовую основу взаимодействия с оперативными подразделениями органов внутренних дел и другими правоохранительными органами по розыску;
- цели, задачи, содержание и методы пенитенциарной психологии, педагогики;
- принципы, средства, формы и методы воспитательной работы с осужденными;
- методику социальной диагностики, выявления социальных проблем отдельных осужденных, их групп, коллективов, определение путей их разрешения;

- основы организации, методику проведения криминологических исследований в учреждениях УИС, прогнозирования и планирования работы служб охраны;

- основы профессиональной психологии и этики;

- основы работы на компьютерной технике;

- порядок разработки, подготовки и проведения тактико-специальных учений и оперативных тренировок с личным составом;

- методику планирования, организации и проведения занятий по служебной, боевой и физической подготовке с сотрудниками подразделений охраны;

- правила и приемы работы со средствами связи, требования к оборудованию объектов охраны и конвоирования УИС инженерно-техническими средствами охраны и надзора, их назначение, основные технические данные и основы применения;

- правовые основы, условия и порядок применения оружия, специальных средств и физической силы сотрудниками учреждений УИС, материальную часть табельного оружия, его боевые возможности и правила стрельбы;

- организацию хранения, выдачи, приема оружия, боеприпасов и специальных средств в подразделениях охраны УИС;

- приемы оказания неотложной доврачебной помощи;

- правовые основы организации охраны исправительных учреждений и порядок конвоирования осужденных при введении режима особых условий.

Сотрудник должен уметь:

- обеспечить выполнение требований режима;

- правильно и четко применять нормативные акты, регламентирующие служебную деятельность подразделений охраны УИС;

- соблюдать меры безопасности сотрудников УИС;

- руководить вверенным личным составом при обеспечении охраны, организовывать работу караулов и дежурных смен;
- проводить обыски, осмотры, досмотры осужденных, территории охраняемых объектов и транспортных средств, применять меры пресечения (изъятия запрещенных к хранению предметов);
- вести розыск бежавших осужденных;
- проводить служебные расследования, дознание, неотложные следственные действия;
- вести учет и отчетность по деятельности подразделений охраны УИС;
- планировать, организовывать и проводить мероприятия по обучению и воспитанию личного состава;
- выявлять причины и условия, способствующие нарушению режима отбывания наказания, применять меры по профилактике правонарушений среди осужденных и лиц, заключенных под стражу;
- учитывать психологические особенности обращения с осужденными, обусловленные субкультурой криминального мира, применять на практике средства исправления и методы воздействия на осужденных;
- профессионально и оперативно действовать, быть готовым к самостоятельному принятию решений в экстремальных ситуациях;
- владеть методами саморегуляции психического состояния;
- использовать и технически грамотно эксплуатировать инженерно-технические средства охраны и надзора, средства связи;
- работать на персональном компьютере;
- проводить с осужденными коллективные и индивидуальные беседы и другие воспитательные мероприятия;
- владеть табельным оружием, выполнять нормативы по огневой подготовке, правильно обеспечивать эксплуатацию, содержания и хранения оружия;
- выполнять нормативы по физической подготовке;

- владеть боевыми приемами борьбы;
- правильно и четко выполнять строевые приемы;
- иметь навыки вождения транспортных средств;
- оказывать неотложную доврачебную помощь;
- действовать в условиях применения оружия массового поражения, при авариях на радиационных и химических объектах;
- пользоваться средствами индивидуальной и коллективной защиты, приборами радиационной, химической и биологической разведки, средствами специальной обработки;
- читать топографические карты, ориентироваться на местности;
- обращаться со средствами пожаротушения;
- обеспечивать сохранность государственной и служебной тайны, работать с секретными документами;
- моделировать и прогнозировать поведение различных категорий осужденных и лиц, содержащихся под стражей.

Подводя итог рассматриваемому вопросу, необходимо заметить, что внедрение в практику работы с сотрудниками подразделений охраны, рассмотренных предложений следует осуществлять постоянно, целенаправленно с осуществлением контроля личного состава по выполнению им своего функционала.

*Выводы по второй главе.*

Рассмотрев сущность и проанализировав механизм предупредительной деятельности соблюдения законности в местах лишения свободы, а именно состояние законности и нарушения служебной дисциплины в деятельности подразделений, обеспечивающих охрану объектов УИС, мы контактируем следующее:

1. Неслужебная связь со спецконтингентом есть нечто иное, как самое настоящее предательство интересов службы, следовательно она имеет высокую социальную опасность.

2. Профессиональная деятельность сотрудников подразделений охраны УИС часто связана с различного рода экстремальными ситуациями, поэтому сотрудникам, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей, крайне важно обладать определенными специально-тактическими и управленческими навыками. В противном случае отсутствие или неумение их использовать и применить в служебной деятельности неизбежно приводит к нарушению законности.

3. Анализ совершенных преступлений сотрудниками подразделений охраны и количество грубых нарушений правил несения службы не имеет тенденции к снижению по аналогии прошлых лет, что говорит о том, что профилактическая работа в целом не достигает поставленных результатов.

4. С целью активизации механизма профилактической деятельности по соблюдению законности, необходимо акцентировать внимание на следующие моменты организации служебной деятельности подразделений охраны:

– управленческая деятельность при решении различных оперативно-служебных задач должна иметь мобилизационную основу, то есть иными словами такая деятельность строится на побуждающих и мотивирующих основах;

– качественная подготовка личного состава к несению службы должна основываться на методически грамотно выверенных и качественно проведенных инструктивных занятиях и инструктажах с опорой на передовой практический опыт служебной деятельности;

– постоянное и непрерывное знание и соблюдение личным составом мер безопасности при обращении с оружием и боеприпасами;

– регулярное проведение воспитательной работы является обязательным элементом достижения таких профессиональных качеств и навыков сотрудников подразделений охраны, как целеустремленность, мобильность и своевременность;

– организация службы в соответствии с нормативно-правовой базой от ее непосредственной организации материально-техническим обеспечением до осуществления качественного контроля.

5. Указанные основополагающие моменты служебной деятельности сотрудников служб охраны будут способствовать повышению профессионального уровня, который, в целом должен соответствовать предложенной выше модели специалиста, обеспечивающего охрану объектов УИС, что и является основополагающей профилактической мерой по профилактике нарушений законности в учреждениях уголовно-исполнительной системы.

## Заключение

Рассмотрев затрагиваемую тему по основным направлениям совершенствования предупредительной деятельности в уголовно-исполнительной системе по профилактике преступлений и нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану осужденных и лиц, содержащихся под стражей, можно сделать вывод, что стоит сконцентрировать внимание на следующих основных теоретических направлениях, направленных на повышение эффективности работы в указанной сфере:

1. Из рассматриваемой проблемы вытекает, что законность - это неукоснительное исполнение законов и соответствующих им иных правовых актов всеми органами государства, должностными и иными лицами. При этом законность является одним из главнейших элементов демократии правового режима государства.

2. Предупредительная деятельность рассматривается как одно из средств социального реагирования собственных отношений в целях устранения причин преступности, как взаимодействие мер экономико-социального, воспитательно-педагогического и организационно-правового характера как сочетание различных уровней предупреждения нарушений законности.

3. Важнейшими функциями (элементами, стадиями) организации предупреждения правонарушений является анализ, прогнозирование и планирование, которые нуждаются в более глубоком научном исследовании. Также повышается значимость разработки всесторонне обоснованных решений, поставленных на основе глубокого и тщательного анализа и оперативного прогнозирования в учреждениях УИС.

4. Служебная деятельность сотрудников имеет свои отличительные характеристики. Так сотрудники, обеспечивающие охрану учреждений УИС

при выполнении своего функционала нередко сталкиваются с повышенной ответственностью за свои действия, т.к. они несут службу с оружием, что, в свою очередь, вызывает повышенное психическое и физиологическое напряжение. В ряде случаев это может привести к профессиональной деформации.

5. Под профессиональной деформацией сотрудников понимается изменение индивидуально-психологических качеств и поведения под влиянием негативных факторов внешней среды и условий служебной деятельности. Такое поведение нередко приводит к противоправным действиям.

Решающее значение в борьбе с профессиональной деформацией принадлежит использованию мотивационных ресурсов сотрудников. Необходимо выявлять истинные и скрытые мотивы, преследуемые сотрудниками при несении службы в правоохранительной сфере.

6. Обозначим некоторые причинно – следственные связи между профессиональной деформацией и критерием типологии личности, её ценностно-ориентированной направленностью. Собственно профессиональная или служебная деформация обуславливается, как правило, непосредственными контактами сотрудника с криминальной средой, а также спецификой профессиональной деятельности. Проявляется она в следующих типичных признаках:

- использование нецензурных выражений, обидных прозвищ в общении с коллегами и осужденными;
- проявление грубости и агрессивности;
- моральном и физическом унижении человеческого достоинства окружающих;
- утрате чувства сопереживания и сочувствия;

– явных или скрытых пренебрежительных отношениях со сослуживцами и осужденными.

7.В ходе подготовки к выполнению служебных обязанностей, непосредственно при несении службы, а также и внеслужебное время, с целью профилактики нарушений законности сотрудниками, обеспечивающих охрану исправительных учреждений, необходимо акцентировать внимание и вести последовательную работу по следующим направлениям:

– постоянное и полное информирование личного состава отдела охраны об оперативной обстановке в учреждении;

– правильный подбор, расстановка и комплектование караулов с учетом индивидуально-психологических качеств сотрудников;

– разбор и анализ причин преступлений и нарушений законности как одно из средств выработки психологического настроя на выполнении своих должностных обязанностей и устранение благодушия, халатности;

– обеспечение психологической и функциональной совместимости в караулах;

– поддержание ситуативно-необходимого стиля руководства отдела охраны, караула со стороны их командира;

– повышение культуры взаимодействий в караулах;

– профилактика негативных социально-психологических явлений и процессов в караулах;

– создание и поддержание необходимых товарищеских, профессиональных и деловых отношений в отделе охраны.

Рассмотрев указанную проблему в плане профилактики нарушений законности сотрудниками подразделений охраны, и проанализировав ее составляющую, было предложено ряд моментов, направленных на решение проблемы. Предложенные аспекты не претендуют на полный и исчерпывающий ответ, но заслуживают самого пристального внимания к рассматриваемой проблеме в силу ее актуальности.

**Библиографический список**  
**Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 04 июля 2020 г.

2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 08 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021 г.

3. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 73-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021).

4. О противодействии коррупции: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 26 мая 2021 г. № 155-ФЗ [принят 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 26 мая 2021).

5. Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации: [принят 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 23 июня 2016).

6. О службе в уголовно-исполнительной системе: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 17 февраля 2021 г. [принят 19 июля 2018 г. № 273-ФЗ] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 17 февраля 2021).

7. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон: текст с изменениями и

дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021).

8. Об утверждении Инструкции об организации и проведении служебных проверок в учреждениях и органах УИС: приказ ФСИН России от 12.04.2012 г. № 196 // Российская газета. 2012. – 7 сентября – № 206.

### **Научные, учебные, справочные издания**

9. Алексеев П. В., Панин А. В. Философия: учебник. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ООО ТК Велби, 2002. – 423 с.

10. Барабанов Н. П. Организация деятельности исправительных учреждений по предупреждению и пресечению массовых беспорядков, захватов заложников, побегов: учебное пособие / Н. П. Барабанов. – Рязань: Академия Минюста России. – 2007. – 353 с.

11. Барабанов Н. П., Понкратов В. А. Факторы, обуславливающие совершения побегов из исправительных учреждений и следственных изоляторов: учеб. пособие / Н. П. Барабанов, В. А. Понкратов. – Рязань: Академия права и управления ФСИН, 2008. – 412 с.

12. Барабанов Н. П., Савардунова В. Н. Теоретические, организационные, криминологические, психологические и правовые основы предупреждения и пресечения чрезвычайных ситуаций криминального характера (побегов, захватов заложников, массовых беспорядков) в исправительных учреждениях: монография / Н. П. Барабанов, В. Н. Савардунова. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2008. – 356 с.

13. Боков А. В. Организация борьбы с преступностью: учебное пособие / А. В. Боков. – М.: Норма, 2003. – 256 с.

14. Вележев С. И., Игошин В. Г. Совершенствование профессиональной компетентности инспекторов отделов охраны УИС России: учебное пособие. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2007. – 208 с.

15. Исиченко А. П. Оперативно-розыскная деятельность и использование результатов их мероприятий: учеб.- практ. пособие / А. П. Исиченко. – М.: Норма, 2006. – 256 с.

16. Наташев А. Е. Принципы исправительно-трудового права: Учебник / А. Е. Наташев. – М.: ННИ, 1972. – 456 с.

17. Ростовщиков И. В. Права личности в России и их обеспечение и защита: учебное пособие / И. В. Ростовщиков. – Волгоград: ВИТУ, 2017. – 889 с.

18. Ремнев В. И. Социалистическая законность в государственном управлении: учебник / В. И. Ремнев. – М.: ННИ, 1979. – 387 с.

19. Селиверстов В. И. Уголовно-исполнительное право: учебник для юридических вузов / В. И. Селиверстов. – М.: Юррайт, 2012. – 687 с.

20. Фефелов В. А. Социалистическая законность – конституционный принцип деятельности органов, исполняющих наказание: ученое пособие / В. А. Фефелов. – Рязань: Институт права и управления МЮ РФ, 1982. – 221 с.

21. Яковлев М. М. Расследование различных видов преступлений, связанных с профессиональной деятельностью: учеб. - практ. пособие / М. М. Яковлев. – М.:Юррайт, 2006. – 318 с.

#### **Мтериалы периодической печати**

22. Баева М. В. Особенности служебной деятельности сотрудников подразделений охраны / М. В. Баева // Актуальные проблемы современной пенитенциарной психологии : монография. В 2т. Т.2/ под ред. Д.В. Савчинко. – Рязань, 2013. – С. 171–174.

23. Вилкова А. В. Социально-педагогическая среда коллектива сотрудников учреждения УИС / А. В. Вилкова // Перспективы науки. – 2019. – № 1 (112). – С.114–120.

24. Васильчиков Б. В. Оперативно-розыскные меры, направленные на розыск осужденных, совершивших побег из исправительных колоний: проблема определения сущности / Б. В. Васильчиков // Вестник Владимирского юридического института. – № 2, 2011. – С. 25–30.

25. Власов И. В. Профилактика преступлений, основанная на изучении данных о структуре внешних и внутренних криминальных мотиваций / И. В. Власов // Юридический мир. – 2000. – № 3. – С. 59–62.

26. Герасимов С. Предупреждение преступности: теория, опыт, проблемы / С. Герасимов // Законность. – 2002. – № 2. – С. 2–6.

27. Досаев Т. Б. Причины совершения побегов из мест лишения свободы / Т. Б. Досаев // Уголовно-исполнительное право. – 2015. – № 1. – С. 32–35.

28. Огородников А. В. Особенности деятельности сотрудников УИС / А. В. Огородников // Вестник СамГУ. – 2018. – № 5 (79). – С. 219–223.

29. Лапшин В. Ф. Истинная цель уголовного наказания и пути ее достижения / В. Ф. Лапшин // Журнал российского права. – 2018. – № 5. – (813). – С.75–79.

30. Никифоров Б. С. Вопросы уголовного права в условиях общенародного государства / Б. С. Никифоров // Советское государство и права. – 1963. – № 4. – С.63–67.

31. Носов С.В. Организация служебной подготовки в подразделениях охраны (опыт работы УФСИН России по Курской области) / С. В. Носов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2015. – № 7. – С.8–12.

32. Поляков А.В. Профессиональная специализация молодых сотрудников исправительных учреждений: компетентный подход / А. В. Поляков // Мир науки. Педагогика психологии. – 2019. – Т.7. – № 1. – С.68–72.

33. Поляков А. В. Развитие профессиональных качеств сотрудников ФСИН как фактор успешной службы / А. В. Поляков // Гуманитарные социально-экономические и общественные науки . 2017. – № 2 . – С. 10–14.

32. Сочивко Д. В. Проблема юридической психологии / Д. В. Сочивко // Прикладная юридическая психология. – 2019. – № 2. – С.8–12.

### **Диссертации и авторефераты**

33. Гаврилов В.М. Криминологические меры предупреждения побегов из исправительных колоний: дис. ... канд. юрид. наук / В. М. Гаврилов. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2007. – 191 с.

34. Жуйков А. Л. Уголовная ответственность за побег из мест лишения свободы, из-под ареста или из-под стражи: дис. ... канд. юрид. наук / А. Л. Жуйков. – Н. а Новгород: НГУ, 2008. – 189 с.

35. Ишигеев В. С. Пенитенциарные преступления: характеристика, предупреждение, ответственность: дис. ... док. юрид. наук / В. С. Ишигеев. – Иркутск: ИГУ, 2004. – 658 с.

36. Сенкевич В. В. Предупреждение побегов из мест лишения свободы: личностно-ориентированный подход: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / В. В. Сенкевич. – Рязань, 2009. – 23 с.

### **Материалы юридической практики**

37. Анкетные данные // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

38. Количественные показатели дисциплинарной практики // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

39. Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы январь-декабрь 2019 г.: информационно-аналитический сборник. – Тверь, 2020. – С. 38.

40. Статистические данные // Материалы преддипломной практики в УФСИН России по Самарской обл. / Д.В. Козлов (неопубликованный акт).

Виды мотивов	Приемы и способы мобилизации
По характеру служебной деятельности.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нравственно-правовые мотивы: разъяснение законов и необходимости их неуклонного выполнения, апелляция к гражданскому долгу, сознательности и др.</li> <li>2. Деловые мотивы: обогащение содержания труда, внесение элементов самостоятельности и творчества в трудовую деятельность.</li> <li>3. Коллективистические мотивы, организация взаимной подстраховки и выручки, воздействие через лидеров неформальных групп.</li> <li>4. Личностно-позитивные мотивы: раскрытие перспектив служебного роста, авансированная похвала и др.</li> <li>5. Личностно-негативные: жесткое предъявление требований, предупреждение, предостережение.</li> <li>6. Материальные мотивы: денежное поощрение, улучшение жилищных условий и др.</li> <li>7. Направленные одновременно на различные группы мотивов.</li> </ol>
По содержанию выполняемых инспектором действий.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вовлечение в процесс подготовки и принятия решений личный состав (НК, ПНК).</li> <li>2. Создание мобилизующих организационных условий (четкая система обязанностей, ответственности, график «эластичного» рабочего времени).</li> <li>3. Мобилизующая расстановка людей.</li> <li>4. Мобилизующее доведение задач.</li> <li>5. Мобилизующий контроль исполнения.</li> <li>6. Оценка деятельности подчиненных.</li> <li>7. Информирование о результатах деятельности личного</li> </ol>

	<p>состава.</p> <p>8. Специальные мероприятия по мобилизации (собрания, беседы и т. д.)</p>
<p>По психологическим механизмам воздействия на подчиненных.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Убеждение.</li> <li>2. Внушение.</li> <li>3. Стимулирование.</li> <li>4. Принуждение.</li> <li>5. Психологическое давление и др.</li> </ol>
<p>Универсальные, специализированные и иные.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Требовательность руководителя к подчиненным.</li> <li>2. Личный пример и др.</li> </ol>