

Таким образом, с учетом итогов социологического исследования существует потребность в определении конкретных профилактических мер, направленных на активизацию противодействия совершению преступлений подучетными лицами, с определением конкретных разумных сроков их выполнения, что, в свою очередь, позволит повысить эффективность предупредительно-профилактической работы с осужденными, которым назначено наказание без лишения свободы, и в итоге снизить уровень повторной преступности среди них.

УДК 343

*Е.В. Емельянова*

### **О РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ**

Деятельность в сфере исполнения наказаний не только зависит от усилий того или иного государства, но все больше на этот процесс влияют документы, принятые международным сообществом на основе накопленного опыта. Международные стандарты предлагают учитывать общепризнанные достижения современной мысли в области обращения с заключенными, отражать идеи, которые международной практикой признаются принципиально правильными и практически приемлемыми в деятельности учреждений, исполняющих наказания.

Деятельность по исполнению наказания в виде лишения свободы многоаспектна, многогранна и сложна. Все ее направления взаимосвязаны и взаимообусловлены. Поэтому для всех государств актуальной представляется проблема кадрового обеспечения тюремного ведомства, сотрудники которого выполняют работу большого общественного значения (правило 74.1 Минимальных стандартных правил ООН в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделлы)). Тем не менее в большинстве государств служба в тюремном ведомстве всегда считалась мало престижной и низко оплачиваемой. Кроме того, по мнению зарубежных ученых, сотрудники тюрем не испытывают удовлетворения от работы, полагая, что власти больше заботятся о благополучии заключенных, чем об условиях работы сотрудников.

Впервые вклад в решение этой проблемы внесли Минимальные стандартные правила ООН обращения с заключенными. В них была сформулирована необходимость тщательного отбора сотрудников, определен их статус, перечислены профессиональные и личностные требования к ним, указано на необходимость создания адекватных условий труда и его оплаты, а также введения системы льгот и поощрений

для закрепления кадров. В частности, руководству тюремного ведомства рекомендовано заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, ибо хорошая работа тюремных заведений зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств этих сотрудников (п. 46.1). Кроме того, для повышения эффективности деятельности персонала предложено организовывать первоначальную подготовку и повышение квалификации сотрудников (п. 47). Особо подчеркивается, что сотрудники мест заключения всегда должны вести себя и выполнять свои обязанности так, чтобы служить примером для заключенных и завоевывать их уважение (п. 48).

Европейские пенитенциарные правила также указывают, что прежде чем быть назначенным на должность, персонал пенитенциарного учреждения должен пройти курс подготовки по выполнению своих общих и конкретных обязанностей и обязан сдать теоретический и практический экзамены (п. 81.1), при этом на протяжении всего срока работы все сотрудники должны поддерживать и повышать свои знания и профессиональные навыки на курсах подготовки и повышения квалификации без отрыва от работы (81.2).

Международные правила ООН, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила), рекомендуют государствам проводить кадровую политику и подчеркивают, что для обеспечения необходимой профессиональной компетентности всего персонала следует использовать профессиональную подготовку, обучение в процессе работы, курсы переподготовки и другие соответствующие виды обучения (п. 22.1). В комментарии к данному положению указывается, что сотрудники должны иметь подготовку в области права, социологии, психологии, криминологии и наук о поведении.

В данном случае показателен опыт России: в сфере подготовки кадров для УИС создана система профессионального обучения сотрудников. Не секрет, что эффективность деятельности учреждений и органов УИС напрямую зависит от подбора кадров, стабильности коллективов сотрудников исправительных учреждений, уровня их квалификации, опыта работы, нравственных и деловых качеств. Тем более актуально это направление сегодня, когда служба исполнения наказаний России ориентирована на реализацию принципов гуманизма, реализации прав лиц, содержащихся в учреждениях УИС, социальной адаптации и ресоциализации лиц, освобождаемых из мест лишения свободы.

Профессиональное обучение сотрудников в УИС осуществляется по следующим основным видам и формам обучения: профессиональная подготовка вновь принятых на службу сотрудников, профессиональное образование сотрудников по образовательным программам высшего профессионального образования (в очной и заочной формах обучения),

дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Профессиональное образование сотрудников по образовательным программам высшего профессионального образования организуется в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по соответствующим профессиональным образовательным программам, разработанным на основе государственных образовательных стандартов с учетом ведомственной специализации. Сегодня в УИС функционируют семь образовательных учреждений высшего профессионального образования и один филиал, в которых реализуется профессиональное обучение персонала по разным специальностям, среди которых «Юриспруденция», «Психология», «Социальная работа», «Экономическая безопасность», «Инфокоммуникационные технологии и системы связи», «Специальные радиотехнические системы», «Управление персоналом», «Менеджмент», «Технология лесозаготовительных и деревоперерабатывающих производств» и др.

Дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляется в учебных центрах при территориальных органах ФСИН России, в институтах повышения квалификации работников ФСИН России, а также в подразделениях дополнительного профессионального образования (филиалы, факультеты, курсы, отделения) образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Следует подчеркнуть, что в настоящее время ведущей тенденцией в формировании профессиональных программ высшего и дополнительного профессионального образования является то, что в их основу заложены квалификационные требования к конкретным должностным категориям сотрудников, другими словами, эти программы должны иметь исключительно адресный характер. Только при этом условии может идти речь о соответствии образовательного процесса служебным задачам, стоящим перед сотрудниками учреждений и органов УИС.

УДК 343.8

*А.А. Жук*

### **УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСУЖДЕННЫХ, ОСТАВЛЕННЫХ В СЛЕДСТВЕННОМ ИЗОЛЯТОРЕ ИЛИ ТЮРЬМЕ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТ ПО ХОЗЯЙСТВЕННОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ**

Важной составляющей характеристики лиц, оставленных для отбывания наказания в виде лишения свободы в СИЗО или тюрьме, является уголовно-исполнительная характеристика.

Изучение личности осужденного рациональнее осуществлять по признакам, характеризующим его отношение к установленному порядку отбывания наказания, поведению и отношению к труду, обучению, участию в работе самостоятельных организаций.

В применяемых мерах дисциплинарной практики находят отражение поведение и отношение осужденных к установленному в СИЗО или тюрьме порядку отбывания наказания. Глава 15 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь, регулируя вопросы воспитательного воздействия на осужденных к лишению свободы, содержит нормы, регламентирующие применение к ним мер поощрения и взыскания. Исходя из анализа дисциплинарной практики, следует обратить внимание на то, что в СИЗО и тюрьмах значительно меньше количество нарушений, допускаемых осужденными, чем в исправительных колониях для лиц, впервые отбывающих наказание в виде лишения свободы (далее – исправительные колонии). Применение мер поощрения также отличается не в пользу осужденных, отбывающих наказание в исправительной колонии.

Характер нарушений, совершаемых осужденными в СИЗО и тюрьмах и в исправительных колониях, отличается с учетом специфики учреждений. Осужденными в СИЗО и тюрьмах допускаются, как правило, однотипные незначительные нарушения (нарушение распорядка дня, нарушение формы одежды и др.). Более серьезные нарушения редки, и результатом их совершения наряду с применением соответствующего взыскания является этапирование осужденных в исправительную колонию для дальнейшего отбывания наказания.

К элементам, составляющим уголовно-исполнительную характеристику, относится трудовая деятельность осужденных. Важность производительного труда для исправления осужденных отмечают пенитенциарная педагогика, международные акты по правам человека, уголовно-исполнительное законодательство.

Действующее уголовно-исполнительное законодательство относит общественно полезный труд к числу основных средств исправления осужденных (ст. 7 УИК). Трудовое законодательство распространяет свое действие на осужденных в полном объеме. Осужденные, отбывающие лишение свободы в СИЗО и тюрьмах, трудоустроены полностью, что не может не являться позитивным показателем отбывания наказания в данных учреждениях. При этом они получают невысокую, но все же стабильную заработную плату, которая в условиях изоляции от общества достаточна для обеспечения их бытовых потребностей. Более того, отношение к труду является одной из главных составляющих при рассмотрении вопроса об условно-досрочном освобождении от наказания.

Особенностью отбывания лишения свободы в СИЗО или тюрьме является отсутствие возможности получения необходимой профессии. Уровень профессиональной подготовки осужденных, оставляемых в