

ституции Российской Федерации, в ст. 26 Федерального закона «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации» и в ст. 20 Федерального закона «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», где содержится исчерпывающий перечень категорий граждан, которым может предоставляться бесплатная юридическая помощь.

Таким образом, можно сделать вывод, что услуги адвокатов являются основополагающей формой оказания профессиональной и квалифицированной юридической помощи осужденным. Кроме того, значимость адвокатуры также выражается и в том, что осужденные, находясь в исправительных учреждениях, не могут лично защищать свои интересы и именно адвокат выполняет эту функцию.

УДК 159.9

О.Е. Макаркина

ОПРЕДЕЛЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

В результате анкетирования аттестованных сотрудников исправительных учреждений (ИУ) были выявлены причины возникновения профессиональной деформации, определены конкретные мероприятия по профилактике профессиональной деформации сотрудников ИУ.

1. Повышение профессиональной компетентности сотрудников ИУ.

Одним из основных факторов возникновения профессиональной деформации выявлен недостаточный уровень профессионального образования сотрудников ИУ. По мнению большинства специалистов, групповые методы обучения оказывают наиболее эффективное воздействие на повышение профессионального образования сотрудников. Таким образом, для совершенствования работы по профессиональному обучению необходимо, на наш взгляд, организовать занятия по обмену опытом как в своем учреждении с приглашением сотрудников из других учреждений, так и на базе других учреждений.

При анализе дисциплинарной ситуации среди сотрудников ИУ выяснилось, что наиболее часто подвержена профессиональной деформации такая категория сотрудников, как начальники отрядов. Для этих сотрудников может быть организован круглый стол на тему «Повышение координирующей роли начальника отряда осужденных ИУ». За круглым столом могут быть обсуждены вопросы о роли начальника отряда

в обеспечении режима и осуществлении надзора за осужденными, об организации индивидуальной работы и работы с отдельными группами осужденных в отряде, о разработке направлений по преодолению внешних факторов, имеющих место в непосредственной деятельности начальника отряда, негативно сказывающиеся на эмоциональном состоянии сотрудников и приводящие к профессиональной деформации. Начальники отрядов могут поделиться своим опытом практической работы по данным вопросам. По итогам круглого стола должны быть выработаны основные направления, формы и методы работы, способствующие улучшению профессиональной деятельности начальника отряда, а также повышающие его координирующую роль.

2. Объективная оценка профессиональных достижений сотрудника и планирование его профессиональной карьеры.

В настоящее время существует такая проблема, как привлечение на вышестоящие должности работников не из учреждения, при этом сотрудники отделов, соответствующие всем требованиям к вышестоящей должности, остаются на своем прежнем рабочем месте, что приводит к снижению трудовой мотивации и развитию профессиональной деформации. Кадровый резерв нужно создавать и воспитывать в своем коллективе из числа наиболее квалифицированных, творчески работающих людей, обладающих организаторскими способностями и пользующихся авторитетом в коллективе.

Для их выявления целесообразно разработать рейтинговую систему оценки профессиональных достижений сотрудников. Необходимо выявить наиболее приоритетные характеристики для оценки, а также правильно распределить вес значимости каждого критерия, только в этом случае система рейтинговой оценки будет выполнять конструктивную функцию.

При разработке рейтинговой оценки профессиональных достижений сотрудников необходимо решить следующие задачи:

- объективная оценка профессиональных достижений сотрудников;
- выявление наиболее профессионально подготовленных сотрудников на выдвижение в резерв руководящих кадров;
- повышение активности и стремления к профессиональному росту сотрудников;
- повышение качества служебной деятельности.

Например, наиболее приоритетными для сотрудников отдела безопасности и отдела охраны, на наш взгляд, являются следующие показатели: отсутствие дисциплинарных взысканий, образование, поощрение за добросовестное исполнение служебных обязанностей, наличие спор-

тивных достижений, участие в спортивных соревнованиях различного уровня, участие в ежегодных межведомственных соревнованиях по стрельбе из боевого оружия, участие в профессиональных конкурсах различного уровня, участие в общественной жизни, участие в культурно-досуговых мероприятиях для сотрудников и членов их семей.

Показатели могут оцениваться, например, по 5-балльной шкале. Итоговая оценка получается в результате суммирования числовых значений по всем оценочным показателям. Сотрудники, набравшие большее количество баллов, выдвигаются в резерв руководящих кадров для их целенаправленной подготовки и последующего выдвижения на должности руководителей.

3. Совершенствование воспитательной работы.

Для укрепления межличностных связей и, как следствие, развитие сплоченности и слаженности в служебном коллективе целесообразно использовать культурно-досуговое сопровождение служебной деятельности, состоящее из следующих мероприятий: массовые выезды личного состава и членов их семей на отдых за город, культурно-досуговые мероприятия для сотрудников и членов их семей, организация самостоятельного художественного творчества, различные конкурсы, спортивно-оздоровительные мероприятия для личного состава и членов их семей.

Данные мероприятия обязательно должны быть привлекательными и разнообразными, так как они проводятся в свободное от службы время.

Таким образом, предложенные мероприятия, с учетом поставленных целей и достигнутых результатов, будут способствовать повышению эффективности профилактики профессиональной деформации сотрудников ИУ, что, несомненно, приведет к ряду значимых социальных эффектов.

УДК 340

Н.С. Малолеткина

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ОСУЖДЕННЫХ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Вопрос трудоустройства осужденных всегда был, есть и будет весьма актуальным для всей уголовно-исполнительной системы (УИС) Российской Федерации (РФ). Очень много научных трудов посвящено данной проблематике, за много лет предложена не одна модель совершенствования, реорганизации и перепрофилирования в вопросе трудовой деятельности осужденных. На территории РФ находится немало

исправительных учреждений и уголовно-исполнительных инспекций, которые как раз и занимаются трудоустройством осужденных, параллельно взаимодействуя с органами местного самоуправления.

Обязательное привлечение осужденных к общественно полезному труду является одной из мер реализации уголовно-исполнительной политики государства, способствует их исправлению, ресоциализации и правопослушному поведению в период отбывания наказания, создает предпосылки для успешной адаптации в обществе после освобождения.

Трудовая деятельность в УИС осуществляется на основании:

1. Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ) от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ. Глава 14 посвящена труду осужденных, включает в себя вопросы привлечения к труду осужденных, условий, оплаты, привлечения осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда и т. д.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 УИК РФ каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определенных администрацией исправительного учреждения, т. е. данные отношения возникают в связи с отбыванием осужденным назначенного судом наказания в виде лишения свободы и носят уголовно-правовой характер. При этом в соответствии со ст. 9 УИК РФ труд является одним из основных средств исправления осужденных и регулируется нормами уголовно-исполнительного законодательства (ч. 2 ст. 2 УИК РФ). В настоящее время, когда самым важным является обеспечение финансовой устойчивости и независимости страны, необходимо уделять особое внимание УИС, а также непосредственно и ее производственной деятельности в учреждениях, исполняющих наказание. Трудоустройство инвалидов III группы, для которых труд – обязательное условие в местах изоляции, является затруднительным в связи с необходимостью закупки и установки специального оборудования.

2. Закон РФ от 21 июля 1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих наказания в виде лишения свободы» (с изм. от 27 декабря 2019 г.).

Данный закон представляет собой правовую основу для организации производственной деятельности на территории исправительного учреждения на законном основании, в частности, в ст. 17 говорится о привлечении к оплачиваемому труду осужденных в учреждениях, исполняющих наказания, с учетом трудоспособности и, по возможности, имеющейся специальности.

В ст. 21 вышеназванного закона определены особенности привлечения осужденных к труду на объектах предприятий любых организаци-