УДК 343.8

А. Ю. Рожкова
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин
Псковского филиала Университета ФСИН России,
кандидат экономических наук, доцент

ПРАВОВОЙ КОМПЛАЕНС СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Предлагаем некоторые размышления о толковании и применении такой дефиниции, как «правовой комплаенс» [1, с. 235] государственной службы сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее — УИС) в раскрытии правомерности исполнения полномочий не только относительно соблюдения законодательно установленных регламентов, где порой возникает и формализм, но и проявления правосознательного поведения. Иными словами, по результатам образовательной практики курсантов образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний России, не всегда осознающих государственно-профессиональную значимость службы, уместно внедрить правовой комплаенс службы как выработку стандарта поведения, выраженного добросовестными и осознанными действиями, позволяющими сотруднику, особенно начинающему, самостоятельно или посредством наставничества упредить правовую индифферентность и/или оппортунизм. Детерминантом правового комплаенса служит персональная и государственная безопасность службы УИС, а также защита пенитенциарных прав осужденных.

На наш взгляд, правовая индифферентность связана с недостатком юридических знаний, особенно у сотрудников низового состава, или с наличием пробелов локально-правового регулирования в пределах государственного учреждения, где формализм несения службы не является исключением. В свою очередь, правовая индифферентность служит причиной проявления правового оппортунизма и порой аморальных поступков, связанных с попытками злоупотребить правом. Так, сотрудник УИС должен понимать и стремиться пресекать всякие злоупотребления правом и аморальные поступки в целях осуществления его пенитенциарной миссии. Оппортунистические действия сотрудника могут не только оказывать негативное влияние на репутацию УИС и его государственную службу, но и подавать осужденным неверное понимание и руководство к противоправному действию, что носит признак нарушения прав осужденных на исправление (иными словами, на пенитенциарное право осужденных).

Существуют два вида поведения сотрудника УИС: социально-психологическое и правовое.

Так, аморальный проступок нарушает нормы морали и нравственности, принятые в обществе. Согласно трудовому законодательству (п. 8 ч. 1 ст. 81

Трудового кодекса Российской Федерации [2] и п. 47 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 [3]), это виновное действие, правовым последствием которого выступает дисциплинарное взыскание в виде увольнения. При этом как социальный признак аморальность детерминирует поведение, являясь причиной развития правового нигилизма сотрудника, выраженного неоднократными правонарушениями и, как следствие, совершением преступления, тем самым упраздняя его как представителя закона и права.

В свою очередь, аморальность — это причина злоупотребления правом на службе, а именно должностными полномочиями, которое трактуется как угроза системе защиты прав осужденных и квалифицируется уголовным законодательством как «использование должностным лицом своих служебных полномочий вопреки интересам службы, если это деяние совершено из корыстной или иной личной заинтересованности и повлекло существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций, либо охраняемых законом интересов общества или государства» (ст. 285 Уголовного кодекса Российской Федерации [4]).

Следует отметить такие мотивы аморальных поступков и негативных действий, как агрессия, хулиганство, жестокость, желание невмешательства и прочие, которые порой детерминируют конформизм и девиантное поведение, что вызывает общественную неприязнь и порицание [5, с. 72–73].

В свою очередь, выделим особенные причины злоупотребления должностными полномочиями в качестве мотива противоправного поведения (например, корысть и личный интерес, выраженные в материальном поощрении, получении привилегий и покровительства) [6, с. 43–44].

Следует отметить, что понятие «аморальный поступок» обозначает антисоциальное деяние, направленное против общества и человека, и является более широким в отличие от правового понятия «злоупотребление правом», которое обозначает преступление, направленное против закона и прав осужденных.

Указанные выше положения раскрывают социально-правовую природу поведения сотрудника УИС, в котором психологическое состояние играет не последнюю роль, особенно молодых сотрудников — недавних выпускников образовательных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний России.

Механизм правового комплаенса службы содержит социально-психологические, правовые и образовательные аспекты в соблюдении и исполнении закона при формировании стандарта поведения сотрудника УИС. Подобный стандарт поведения предусматривает самодисциплину, сознательный пересмотр отношений, самообразование, где сознательное поведение возводится в правовую причинно-следственную связь, выраженную правосознанием

поведения сотрудника, от которого существенно зависит пенитенциарное право осужденных.

Относительно защиты пенитенциарных прав осужденных законом предусмотрены права на юридическую защиту, пользование определенными социальными благами, правовую защиту в суде [7, с. 90]. Однако на практике наблюдаются риски превышения полномочий сотрудниками УИС, связанных с принятием административных резолюций, которые порой законодательно закреплены диспозицией (иными словами, «на усмотрение начальника учреждения»), связанной с недостаточным проявлением правосознания, недостатком объективной правовой оценки защиты пенитенциарных прав осужденных. В свою очередь, при таком грубейшем нарушении должностных полномочий, имеющем такие явные признаки, как прямой умысел в корыстных целях, например, если сотрудник проносит осужденному холодное оружие, нарушаются права осужденных на исправление и законопослушное поведение в связи с возникновением отягчающих обстоятельств противоправного поведения, не говоря уже о том, что сами сотрудники подвергаются опасности со стороны осужденного с оружием.

Механизм правового комплаенса позволяет компенсировать недостаток правовой грамотности у сотрудников посредством закрепления и мониторинга стандарта служебного поведения (в частности, у младших по званию и начинающих свою службу в УИС), требует формирования правового сознания. Недостаток правовой грамотности связан с незнанием собственных прав и порядка защиты прав, что приводит к ложному толкованию об ущемлении их прав, тем самым формируя оппортунизм на службе. В целом недостаток или отсутствие правосознания у сотрудника УИС можно квалифицировать как профессионально-служебную непригодность. Подобные признаки устанавливаются лишь в ходе привлечения к дисциплинарной ответственности, что не служит упредительными мерами по снижению подобных проблем.

Таким образом, на наш взгляд, положительным опытом может послужить правовой комплаенс как система норм и стандартов поведения сотрудника УИС на предмет соответствия служебной этике и правосознанию. Такой комплаенс может проводиться в форме мониторинга поведения сотрудника в определенный период времени при несении им службы, где проверяющим инспектором диагностируются выполнение и качество служебных полномочий, по итогу которого принимается решение о профессионально-служебной пригодности, что позволит выявить предмет мотивации и профессионального развития при несении службы, а также предложить программу формирования правового сознания. Представляется, что правовой комплаенс позволит выделить рисковые и менее рисковые категории сотрудников в целях обоснования наделения их особенными правами или обязанностями, выполнение которых следует предусмотреть

в условиях, установленных законодательными нормами по обеспечению прав и условий службы.

1. Тепляшин П. В. Европейский пенитенциарный комплаенс: постановка вопроса, факторы актуализации и стратегические риски для уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Вестн. Том. гос. ун-та. 2019. № 444. С. 235–239. Вернуться к статье

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. от 28 дек. 2024 г. № 541-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс». Вернуться к статье

3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 : в ред. от 24 нояб. 2015 г. № 52. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс». Вернуться к статье

4. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ : принят Гос. Думой 24 мая 1996 г. : одобр. Советом Федерации 5 июня 1996 г. : в ред. от 13 дек. 2024 г. № 467-ФЗ. Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс». Вернуться к статье

5. Хвостов А. А., Румянцева К. Д. Обобщение поступков, которые описываются как аморальные // Экология, здоровье и безопасность в современном образовательном пространстве : сб. науч. тр. по результатам Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Магнитогорск, 30–31 мая 2018 г. / Магнитогор. гос. техн. ун-т им. Г. И. Носова. Магнитогорск, 2018. С. 71–77. Вернуться к статье

6. Краснокутская А. П. Злоупотребление правом сотрудниками УИС // Сб. науч. тр. победителей и призеров конкурсов на лучшую науч. работу / Кузбас. ин-т Федер. службы исполнения наказаний. Новокузнецк, 2020. С. 40–47. Вернуться к статье

7. Тепляшин П. В. Реализация пенитенциарных прав осужденных в концепте негативной (враждебной) солидарности // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сб. ст. участников Всерос. науч.-практ. конф., Томск, 28–30 янв. 2021 г. / Юрид. ин-т ТГУ. Томск, 2021. Ч. 89. С. 89–91. Вернуться к статье