

## **«Облака», передача о заключенных, для заключенных и для всех тех, кому не безразлична их судьба.**

Выпуск 04.02.2014.

Межведомственная рабочая группа, созданная с целью внести коррективы в одобренную два с половиной года назад Концепцию развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года, провела первое заседание. О необходимости корректировки программы реформ говорил еще в прошлом году уполномоченный по правам человека Владимир Петрович Лукин. И президент страны поддержал эту инициативу. Повестку дня, как она видится представителями гражданского общества, предложил президентский Совет по правам человека. Среди немалого количества пунктов в документе, подписанном председателем Совета Михаилом Федотовым, есть ряд предложений, касающихся подготовки персонала Федеральной службы исполнения наказаний. Высокая квалификация сотрудников тюремных учреждений является, как известно, одним из необходимых условий соблюдения прав заключенных и эффективности всей системы исполнения наказаний. У микрофона координатор программ неправительственной организации «Международная тюремная реформа» Алла Покрас:

Подготовка персонала – это общестратегический вопрос. В разных международных документах, которые касаются прав заключенных, и вообще лиц в конфликте с законом, всегда есть пункт о необходимости персонала. И могут быть замечательные условия, бытовые, может быть достаточно медикаментов, может быть прекрасное медицинское оборудование...если персонал не обучен уважать права человека, видеть в заключенных человека и соответственно уважать права заключенных, никакие условия не помогут.

О том, какая система подготовки персонала существует на сегодняшний день, правозащитникам известно, к сожалению, немного. Однако те из них, кто регулярно посещает учреждения, общается с сотрудниками ФСИН и видит их в работе, могут делать вполне адекватные выводы о квалификации сотрудников. Продолжает Алла Покрас:

Поскольку я вижу сотрудников системы на их рабочем месте, сейчас еще и как член ОНК по городу Москве, я вижу, что сотрудники часто недостаточно знают законодательство. Они не следят, или не успевают следить или не получают достаточного содействия в этом, но они не следят за его изменениями. Вносятся, например, изменения в Правила внутреннего распорядка...внесены изменения, касающиеся, например, того, что все ... обращения заключенных регистрируются в журнале, устные и письменные. Сотрудники об этом часто просто не знают. Или они не понимают, как регистрировать устные обращения. Это казалось бы мелочь, но это действительно серьезно – так можно отследить, было получено заявление, не было, расписал за него заключенный, нет, получается, выливается в очень серьезную проблему.

Это накладывается и усугубляется проблемой недостаточности самого персонала. Мы уже не раз говорили о том, что системе исполнения наказаний пришлось пойти на существенное сокращение количественного состава кадров для того, чтобы поднять и сделать достойной заработную плату тюремных работников. И это не могло не сказаться самым негативным образом на качестве обращения с заключенными.

Сотрудников мало. Сотрудников действительно не хватает. У сотрудников нет возможности постоянно держать заключенных в курсе того, что происходит... Заключенный подал заявление. Ему нужно к врачу, к какому-нибудь специалисту. Заключенных много, медиков мало. Этот прием у врача, если он не срочный, не

продиктован какой болью, срочными обстоятельствами, может затянуться надолго, но ему никто не говорит, когда его вызовут. Когда он попадет к врачу. Или еще пример, когда по прибытии в следственный изолятор заключенному делается флюорографическое обследование, то если у него все в порядке, не выявлено каких-то отклонений, ему не сообщают о результатах. Но есть среди заключенных люди, у которых был туберкулез. Он излечен... но они знают, что у них это заболевание есть.

Держать человека в неведении – довольно распространенная практика в уголовно-исполнительной системе. Нарушение прав заключенных на своевременное получение правдивой информации представляет собой составную часть общей проблемы пренебрежения правами человека, попавшего в заключение.

И вот он в неведении, он не знает, он не понимает, что с этим случилось... и так далее. Это тоже проблема... Вообще вот эта проблема коммуникации... то, насколько заключенным объясняют, что происходит, почему что-то так происходит, а не по-другому... не объясняют, когда может быть, например, там что-то сделано, о чем он просит, это все вызывает напряжение, напряженность в отношениях между заключенным и персоналом. Сотрудников не учат думать о людях.

Сотрудников учат соблюдать правила безопасности, контролировать заключенных, но их не учат воспринимать заключенных, как людей, а ведь обладание информацией – одна из главных потребностей человека и условие его комфортного существования.

\*\*\*

Воспитание понимания «прав человека» должно составлять неотъемлемую часть программы подготовки и переподготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы. Сегодня, если курс подготовки и включает несколько часов, посвящаемых этой теме, на качестве ежедневной деятельности сотрудников это никак не сказывается. Хотя, по мнению правозащитников, каждый гражданин, и в том числе тюремные работники, должны знать названия основных международных обязательств, подписанных и ратифицированных Россией и основные положения этих документов. У микрофона Алла Покрас:

Это должны знать и понимать. Основные положения документов по правам человека, касающиеся лиц в конфликте с законом. И не просто их услышать и запомнить их в отрыве от собственной деятельности. Но понять, как они должны воплощаться на практике. Есть, на самом деле, и программы занятий, и программы тренингов – все это давно разработано и на уровне международном и организациями межправительственными, и структурами европейского сообщества. Так что в принципе это есть, была бы воля, было бы понимание того, что это вообще необходимо соблюдать. Потому что определенное количество метров на человека это необходимо и должно выполняться, но есть еще такие вот гуманитарные вопросы, вопросы человеческого общения.

В рамках тюремной службы, основанной на командно-приказных методах управления, от каждого отдельного сотрудника трудно ожидать поведения и понимания своих задач, отличающихся от тех, какие требует от него вышестоящее руководство. В то же время каждый из нас, независимо от места работы или службы, подчиняется законам и Конституции Российской Федерации. Продолжает Алла Покрас:

Начальник безусловно должен требовать. Но либо мы все живем и действуем в такой системе, когда самый главный приказ для нас – приказ самого непосредственного начальника, либо мы понимаем иерархию законов. Что Конституция – выше федерального

закона. Пусть это будет закон об органах и учреждениях, исполняющих наказание, либо это будет уголовный кодекс, уголовно-исполнительный кодекс и так далее. Основные наши права записаны в Конституции. Но и в Конституции и далее в законах сказано, что международные документы, ратифицированные Россией, имеют высшую силу. Поэтому все, работающие с людьми, должны иметь хотя бы представление об этом. То, что каждый сотрудник должен знать тот объем нормативной базы, в соответствии с которой он работает, это, наверное, не должно обсуждаться (даже)...

\*\*\*

Совет при президенте по правам человека еще в апреле прошлого года выразил свою озабоченность качеством подготовки персонала уголовно-исполнительной системы и рекомендовал предпринять ряд шагов, направленных на его улучшение. В частности, по мнению Совета, необходимо «обеспечить специальное обучение начальников и заместителей начальников учреждений основам прав человека» и привлекать членов общественных наблюдательных комиссий к участию в проведении служебной аттестации руководства колоний и тюрем. Кроме того, предлагается довести долю сотрудников воспитательных и социальных служб, которые непосредственно работают с осужденными, до 25 процентов. Комментирует координатор программ неправительственной организации «Международная тюремная реформа» Алла Покрас:

Я думаю, что это очень важные моменты. Но, с другой стороны, система подготовки персонала любого уровня должна включать в себя значительный по часам блок, касающийся прав человека, прав заключенных, применения этого на практике. Потому что каждый сотрудник, взаимодействующий с заключенным, может соблюдать его права, либо нарушать... Абсолютно оставаясь в рамках инструкций. Например, мелочь, казалось бы, но повсеместно нарушается право заключенных на вежливое обращение. Которое закреплено в таком документе, который регламентирует каждый день жизни заключенного, это – правила внутреннего распорядка... Мало сказать человеку «ты должен быть вежливым». Надо объяснить, что это такое, как это должно происходить в повседневной практике.

Вежливость в местах лишения свободы, действительно, дефицит. Этот факт отмечают и члены общественных наблюдательных комиссий, которые посещают колонии и тюрьмы. Причем, пренебрежительное отношение и грубость не только по отношению к заключенным, но и по отношению к себе, уполномоченным представителям гражданского общества. Вопиющий случай произошел в январе в Мурманске, где исполняющий обязанности начальника следственного изолятора №1 распорядился преждевременно завершить посещение общественной наблюдательной комиссии и во время обсуждения итогов проверки допустил оскорбительное поведение и прямые угрозы в адрес члена ОНК Мурманской области Ирины Пайкачевой. Правозащитники обратились по этому поводу с коллективным письмом к директору Федеральной службы исполнения наказаний Геннадию Корниенко, а Управление ФСИН по Мурманской области сообщило, что в отношении Попова проведена служебная проверка и наложено взыскание. Причинами подобных инцидентов могут быть как слабость системы подбора кадров, так и недостаточное внимание, которое уделяет руководство тюремной службы профилактике такого явления, как профессиональная деформация, «выгорание». Оно свойственно всем специалистам, работающим в постоянном контакте с людьми – это психологи, социальные работники, учителя, и далеко не в последнюю очередь – тюремщики. У микрофона Алла Покрас:

Профессиональная деформация, профессиональное выгорание – к сожалению, это видно просто не вооруженным глазом. На мой взгляд, Федеральная служба исполнения наказаний должна принять некую программу...разработать может быть с помощью внешних специалистов, но должна быть программа профилактики профессионального выгорания, профессиональной деформации. И дальше она должна реализовываться в каждом учреждении. Для тех, кто работает с людьми - для них приняты такие методы работы, как супервизия, интервизия...должны быть формы работы определенные, которые помогают человеку справляться с теми трудностями, с которыми он встречается на работе, восстанавливать собственное психологическое равновесие, учитывая, что в местах лишения свободы сотрудники постоянно общаются с людьми... в местах лишения свободы люди сконцентрированы... поэтому у сотрудников работа чрезвычайно сложная..

Сегодня в учреждениях есть психологи, чья задача как раз и состоит в решении проблем персонала. Но эти психологи - тоже сотрудники, одного и того же учреждения, одной и той же системы, они связаны между собой и профессиональными, и личными отношениями, которые могут мешать им выполнять эти профилактические функции. К тому же они сами так же подвержены профессиональному выгоранию.