

УДК 340.12-048.93:174

*Галюк Екатерина Александровна, студентка юридического факультета
ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный
университет им. Н. П. Огарёва», г. Саранск*

КОНФЛИКТЫ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛЕДОВАТЕЛЯ И ЭТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Аннотация. В данной статье рассматриваются конфликты в работе следователя, причины их возникновения, а также этические и некоторые законодательные основы предупреждения конфликтов в следственной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная этика, юридическая этика, следователь, конфликт, причины конфликтов, предотвращение конфликтов.

*Galyuk Ekaterina Aleksandrovna, student of Law Faculty, Federal State Budgetary
Educational Institution of Higher Education «National Research Mordovia State
University», Saransk*

CONFLICTS IN THE WORKER OF THE INVESTIGATOR AND ETHICAL ASPECTS OF THEIR OVERCOMING

Annotation. This article discusses conflicts in the work of the investigator, their causes, as well as ethical and some legislative bases for conflict prevention in investigative activities.

Keywords: professional ethics, legal ethics, investigator, conflict, causes of conflicts, conflict prevention.

В своей профессиональной деятельности следователь постоянно взаимодействует с субъектами расследования преступления, имеющими подчас

различные, в том числе противоположные, цели, и это может порождать определенные конфликты. Поэтому следователь должен знать не только психологическую природу и причины возникновения конфликтов, но и стандарты поведения, а также пути предотвращения и урегулирования конфликтных ситуаций.

Конфликты возникают в процессе личных переживаний, противоречий, внутригрупповых взаимодействий. Все эти условия создают в следственных коллективах обостренную и неблагоприятную обстановку, психологическую нестабильность сотрудников, что в конечном результате влияет на исполнение следователем должностных обязанностей.

Если рассматривать конфликт в общем смысле, то под конфликтом целесообразно понимать такое социальное взаимодействие, которое характеризуется столкновением взглядов, приоритетов, противоборства личностей, интересов, взглядов, позиций. С точки зрения следственной деятельности суть конфликта будет состоять в психологическом противоборстве следователя с другим заинтересованным лицом, имеющим цели и интересы, которые противоречат целям и профессиональным интересам следователя.

Работа следователя очень трудная, связана с высокими эмоциональными нагрузками на психику и требует огромной выносливости и стрессоустойчивости. Следователь зачастую сталкивается с сочетанием различных неблагоприятных факторов, которые имеют комбинированный характер и создают дополнительные препятствия для осуществления следственных действий [4, с. 135].

Конфликтные ситуации порождаются не только при осуществлении оперативно-розыскной деятельности, следственных действий, процессуальных работ и т. д., но и во взаимоотношениях с коллективом, начальством.

Причины конфликтов в профессии следователя многообразны. К наиболее очевидным из них можно отнести следующие:

1) нарушения норм служебного общения и этики, проявляющиеся как в общении с руководством, коллективом, так и с гражданами;

2) недовольство условиями труда (например, сильная загруженность, ненормированный рабочий график, работа в выходные дни, невысокая заработная плата и т.д.);

3) негативное отношение граждан к сотрудникам следственных органов (хамство, грубость, несдержанность);

4) различия в ценностных ориентирах, средствах и способах достижения целей;

5) неумение найти общий язык с различными категориями граждан, коллег, руководством;

6) распределение служебных обязанностей, не соответствующих требованиям его должностных инструкций (лишняя неоплачиваемая нагрузка, поручения);

7) несоответствие требований руководителя следственного подразделения ожиданиям коллектива;

8) нарушение служебной дисциплины, ошибочный подбор кадров, непрофессионализм следователей;

9) наличие в коллективе человека, который постоянно и целенаправленно провоцирует конфликтную ситуацию;

10) конфликты с гражданами в следствии вмешательства в их частную жизнь (прослушивание телефонных разговоров, информация о доходах и расходах, нарушение тайны переписки). [6, с. 29]

В совокупности причин конфликтов, возникающих в работе следователя, можно выделить две их группы: общие причины (социально-политические, экономические, политические, социально-психологические, индивидуально-психологические и другие) и частные причины (непосредственно связаны с конкретным видом конфликта). [10, с. 154]

Участие следователя в конфликте (в качестве субъекта, стороны) негативно сказывается на авторитете государственной власти, поскольку

сигнализирует не ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей сотрудником следственного органа, подрывает доверие граждан к такому структурному органу как Следственный комитет, дезорганизует работу правоохранительной системы в целом. Во избежание подобных явлений нормативно (в законодательстве, кодексах профессиональной этики) закреплены положения, направленные на предупреждение и пресечение конфликтогенного поведения лиц, осуществляющих предварительное следствие по уголовным делам.

Требования профессиональной этики, направленные на предупреждение конфликтов в следственной деятельности, могут содержать прямое требование о предупреждении конфликта или иметь подсознательное значение, не закрепляя напрямую конкретного указания о недопустимости (о предотвращении) конфликта [8, с. 123].

Для предотвращения конфликтных ситуаций в Кодексе этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации [2] (Кодексе) закреплены основные принципы деятельности работника следственного органа. К таким принципам можно отнести принципы гуманизма, толерантности, справедливости, уважения (неприкосновенности) личности и человеческого достоинства.

Эти принципы находят свое отражение в некоторых положениях Кодекса:

– быть толерантным, проявлять уважение к обычаям, культуре и традициям коренных малочисленных народов России, не допускать действий, которые могут быть расценены как дискриминация по каким-либо социальным признакам (признакам национальности, гражданства, имущественного положения, политическим предпочтениям и пр.);

– воздерживаться от действий (грубости, резкости, оскорбительных выражений, предвзятости, заносчивых комментариев и т.д.), которые могли бы спровоцировать конфликтную ситуацию;

– быть вежливым, корректным, внимательным, доброжелательным в общении с гражданами и коллегами;

– в отношениях с подчиненными устанавливать доверительную обстановку, справедливо распределять служебную нагрузку, не допускать предоставления отдельным сотрудникам незаслуженных благ и привилегий, незаслуженно продвигать по «карьерной лестнице» своих друзей, родственников, земляков, а также не допускать конфликт интересов. [9, с. 204]

Для предотвращения конфликтов между коллегами и начальством в Кодексе этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации сказано, что государственный служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим государственным служащим, призван не допускать, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликтов интересов, в отношении с подчиненными не допускать грубости, оскорбительных высказываний, пренебрежения, необоснованных претензий и замечаний и устанавливать справедливую, равномерную служебную нагрузку подчиненных, не допускать дискриминации по какому-либо признаку, предоставлять незаслуженные блага и привилегии (п. 19 Кодекса).

Эти положения обязательны для соблюдения руководителем следственного подразделения во избежание конфликтных ситуаций в коллективе, в том числе в отношениях субординации.

В отношениях с гражданами и организациями сотрудник Следственного органа должен быть «пластичным и вариативным», учитывать многообразие форм организованной деятельности людей, высокий уровень формализации отношений между представителями юридических лиц, приоритет групповых, общественных интересов и целей, публичность диалога при привлечении средств массовой информации [9, с. 204-205].

Федеральным законом от 28.12.2010 г. № 404-ФЗ «О следственном комитете Российской Федерации» за добросовестное исполнение сотрудником своих служебных обязанностей, безупречную и эффективную службу в

Следственном комитете, выполнение заданий особой важности и сложности предусмотрены поощрения и награды: объявление благодарности, награждение Почетной грамотой, занесение на Доску почета, в Книгу почета, выплата денежной премии, награждение подарком и др. (ст. 27) [1].

Поощрения способствуют развитию чувства социальной полезности, чувства долга, преданности делу, что благоприятно влияет на работу и продуктивность сотрудника следственного органа, во многом уменьшает риски возникновения конфликтов в коллективе и с руководством.

Для преодоления конфликтов в следственной деятельности, при непосредственном общении с участниками судопроизводства, должны быть использованы различные методы и способы. Одним из самых действенных таких способов является участие психолога в процессе производства следственных действий [3, с. 21].

Таким образом, конфликты сопровождают внутриколлективную следственную деятельность, отношения руководитель-подчиненный, отношения с гражданами, обратившимися за помощью в правоохранительный орган, взаимоотношения следователя с преступной средой. Следователю вряд ли удастся избежать конфликтных ситуаций при исполнении своих служебных обязанностей, однако он должен уметь разбираться в причинах, условиях, природе возникновения конфликта, а также находить пути их предупреждения и разрешения.

Библиографический список

1 О следственном комитете Российской Федерации: Федеральный закон от 28.12.2010 г. № 403-ФЗ // Российская газета. – 2010. – № 296.

2 Кодекс этики и служебного поведения федеральных государственных служащих Следственного комитета Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 11.04.2011 г. [Электронный ресурс]. – Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

3 *Большаков А.П., Пупцева А.В.* Конфликтные ситуации в розыскной деятельности следователя и пути их преодоления. – Сборник материалов криминалистических чтений. – 2010. – № 3 (34). – С. 21-23.

4 *Бородин В.С.* Роль ситуационных факторов в организации взаимодействия следователя и оперативных работников // Юридические науки. 2013. Т. 26 (25). № 1. С. 135-139.

5 *Вахмянина Н.Б.* Разрешение конфликтных ситуаций в процессе расследования преступлений, совершенных несовершеннолетними // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2006. № 3 (27). С. 119-121.

6 *Зверев О.В., Половников О.Г., Соколов А.Б.* Конфликтность в профессии следователя // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 2 (69). С. 27-32.

7 *Кардашевская М.В.* К вопросу о криминалистической конфликтологии // Вестник Московского университета МВД России. 2017. № 6. С. 162-164.

8 *Купцова О.В.* Предупреждение конфликтов в правоохранительной деятельности государства: требования профессиональной этики // Пробелы в российском законодательстве. 2017. № 6. С. 122-125.

9 *Купцова О.В.* Исходные начала превентивно-конфликтной направленности профессиональной морали в правоохранительной деятельности // Социально-политические науки. 2018. № 3. С. 201-204.

10 *Мариновская И.Д., Цветков В.Л.* Конфликтология: учеб. пособие. М. 2009. 238 с.