

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зам. зав. кафедрой
канд. пед. наук, доцент
_____ Н.М. Полевая
«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Организация социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей (на примере УМВД России в г. Благовещенск)

Исполнитель
студент группы 361-об

А.Д. Шевелёва

Руководитель
доцент, канд. пед. наук

Л.Л. Романова

Нормоконтроль
доцент, канд. пед. наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2017

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зам. зав. кафедрой
канд. пед. наук, доцент
_____ Н.М. Полевая
«_____» _____ 2017 г.

ЗАДАНИЕ

К выпускной квалификационной работе студента

1. Тема выпускной квалификационной работы:

(утверждена приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы _____

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе:

4. Содержание выпускной квалификационной работы:

5. Перечень материалов приложения:

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе:

7. Дата выдачи задания _____

Руководитель: _____

Задание принял к исполнению (дата): _____

РЕФЕРАТ

Данная бакалаврская работа содержит 64 с., 50 источников, 3 приложения

СОТРУДНИКИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, СЕМЬЯ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ, ДЕСТРУКТИВНОЕ ПОВЕДЕНИЕ, ДЕЗАДАПТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ, АСОЦИАЛЬНЫЕ ПРИВЫЧКИ, ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ, СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА, СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ, СПЕЦИАЛИСТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Бакалаврская работа посвящена актуальной теме научного и прикладного значения – организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и их семьями, которые обладают специфическим правовым и социальным статусом. Она представляет собой комплекс конкретных социальных и медико-социальных мер, осуществляемых в целях предупреждения возникновения угроз и для сотрудника и членов его семьи.

Объект исследования бакалаврской работы – сотрудники органов внутренних дел и члены их семей.

Цель бакалаврской работы – изучение организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в УМВД России г.Благовещенска.

Методы бакалаврского исследования: обобщение, классификация и систематизация, анализ литературы, сравнительный анализ, анализ статистических данных, анализ документов, экспертный опрос, анкетирование.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Сотрудники органов внутренних дел и члены их семей как объект социальной работы	9
1.1 Характеристика личностных особенностей и правовой статус сотрудников органов внутренних дел	9
1.2 Проблемы, возникающие у сотрудников органов внутренних дел и членов их семей.	17
2 Организационные основы социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей	25
2.1 Нормативно-правовая база социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей	25
2.2 Направления, формы, технологии и методы социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей	33
3 Исследование организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей	47
3.1 УМВД России как субъект организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей	47
3.2 Анализ организации социальной работы и рекомендации по совершенствованию организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в отделении УМВД России в городе Благовещенске.	53
Заключение	62
Библиографический список	65
Приложение А Программа прикладного социологического исследования «Организация социальной работы с сотрудниками УМВД России и членами их семей г. Благовещенска»	70
Приложение Б Анкета	88

Приложение В Инструкция по организации «Содружества семей погибших при выполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел в Амурской области»

93

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Сотрудники органов внутренних дел обладают особым правовым статусом, представляя собой граждан, взявших на себя обязательства по прохождению службы в правоохранительных органах, защите прав других граждан и строгой охране принципов законности и справедливости в Российской Федерации. Их профессиональная деятельность связана с угрозой для жизни, психического и физического здоровья. По статистике за январь-апрель 2017 года зарегистрировано свыше 666 тысячи преступлений. Более 92% преступлений выявляются органами внутренних дел, благодаря подготовке и навыкам сотрудников. Именно поэтому одним из самых актуальных вопросов служит организация социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей, которая позволяет не только выявить основные потребности сотрудника и членов его семьи, но и разработать концепцию и направления организации социальной работы в учреждениях органов внутренних дел.

Степень научной разработанности. Изучению личности сотрудников органов внутренних дел посвятили свои работы А.В.Осинцева и О.В.Гарманова. Вопросы социальной деформации сотрудников изучались В.С.Медведевым, А.А.Порошиной, А.Ф.Караевым и В.О.Зверевым. Мотивационные основы, профессиональный подбор и отбор на службу среди граждан тщательно изучаются в статьях Ю.А.Гученкова, Е.С.Обуховой и О.С.Андреенковой. Технологии социальной работы описаны Т.В. Герасимовой, Е.И.Холостовой. Проблемы совершенствования профессиональной культуры социального педагога, социального работника в образовательных учреждениях органов внутренних дел рассматривал О.В.Лагун, С.Ю.Новоселова. Вопросы, касающиеся проблем организации социопсихологического образования рассматривал Н.А.Горбач.

Научная новизна работы состоит в анализе и обобщении теоретических и концептуальных основ, систематизации понятийно-категориального аппарата социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их се-

мей, а также в выработке рекомендаций по улучшению деятельности рассматриваемого учреждения.

Результаты бакалаврского исследования могут быть использованы в учебной работе, а также в практической и научной деятельности специалистов реализующих организацию социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей.

Объект исследования бакалаврской работы – сотрудники органов внутренних дел и члены их семей.

Предмет исследования бакалаврской работы – организация социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей.

Цель бакалаврской работы – изучение организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в УМВД России г.Благовещенска.

Задачи бакалаврского исследования:

- 1) определить правовой статус и охарактеризовать личность сотрудников органов внутренних дел;
- 2) выделить общие и специфические проблемы, возникающие сотрудников органов внутренних дел и членов их семей;
- 3) изучить нормативно-правовую базу социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей;
- 4) выделить направления, формы, технологии и методы организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей;
- 5) дать характеристику УМВД России г.Благовещенска как субъекту социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей;
- 6) проанализировать организацию социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей и дать рекомендации по совершенствованию организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в отделении УМВД России в г.Благовещенске.

Методы бакалаврского исследования: обобщение, классификация и систематизация, анализ литературы, сравнительный анализ, анализ статистических

данных, анализ документов, экспертный опрос.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОВД И ИХ СЕМЬЯМИ

1.1 Характеристика личностных особенностей и правовой статус сотрудника органов внутренних дел

Сотрудника органов внутренних дел следует рассматривать как гражданина, взявшего на себя обязательства по прохождению федеральной государственной службы в органах внутренних дел, с присвоением специального звания рядового или начальствующего состава.

Правовой статус сотрудника определяется *ФЗ от 30 ноября 2011 г. № 342–ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»*, этот закон регулирует особенности прохождения службы в органах внутренних дел. У сотрудника имеется специальный жетон с личным номером и служебное удостоверение, которое подтверждает личность сотрудника и его принадлежность к федеральному органу исполнительной власти в сфере внутренних дел, его территориальному органу или подразделению, должность и специальное звание сотрудника. Служебное удостоверение сотрудника органов внутренних дел подтверждает его право на ношение и хранение огнестрельного оружия и специальных средств, иные права и полномочия, предоставленные сотруднику законодательством Российской Федерации [4].

Сотрудник имеет следующие права на:

- 1) благоприятные условия для развития профессиональной деятельности;
- 2) ознакомление со всей документацией, регулирующей его деятельность, с критериями оценки качества выполнения им профессиональных задач;
- 3) отдых в соответствии с российским законодательством;
- 4) материальное обеспечение, как в целом, так и в качестве стимулирования его деятельности;

- 5) получение необходимой для службы информации при выполнении задач;
- 6) доступ к сведениям, представляющих собой государственную тайну если это является необходимым для выполнения задачи;
- 7) доступ в муниципальные и государственные органы, общественные организации и т.д.;
- 8) защиту персональной информации;
- 9) продвижение по службе с учетом стажа, квалификации и образования;
- 10) рассмотрение служебных споров в соответствии с российским законодательством и проведение служебных проверок;
- 11) обязательное страхование жизни и здоровья его и членов его семьи, медицинское обеспечение;
- 12) пенсионное обеспечение;
- 13) применение физической силы и огнестрельного оружия в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 14) надлежащие санитарно–гигиенические и материально–технические условия служебной деятельности;
- 15) участия и организацию общественных объединений, при отсутствии конфликта интересов и т.д.

Обязанности сотрудника органов внутренних дел регламентируются его должностной инструкцией, в общем виде их можно представить как: соблюдение законности во всех сферах его деятельности и соблюдение законных интересов лиц, с которыми он имеет дело; проходить медицинские и профилактические осмотры по требованию руководства; сообщать о возможности возникновения конфликта интересов руководителю и не допускать злоупотребления должностными полномочиями [15; с. 24 – 28].

Деятельность органов внутренних дел является специфичной по сути своей и предъявляет множество требований к сотруднику, видоизменяет образ жизни его и его семьи. Прежде всего, существует целый ряд качеств, которыми сотрудник должен обладать – все это можно выразить профессиональной на-

правленностью сотрудника органов внутренних дел. Она понимается как особая система, основывающаяся на общей направленности личности и ее побуждений и качеств, а для сотрудника органов внутренних дел в первую очередь в поддержании и сохранении законности и правопорядка в обществе.

Профессиональная направленность любого специалиста это, прежде всего, параметр, отражающий его гражданские позиции, мировоззрение, понимание им смысла жизни и идеалов, его потребности и побуждения.

Существует ряд качеств, необходимых сотруднику органов внутренних дел для успешной профессиональной деятельности, они и составляют профессиональную направленность в целом.

Социально-мотивационные качества. Требования к ним характеризуются взаимосвязью внутренней политики государства и права. Основу социально-мотивационных качеств составляет сформированное и зрелое представление о государстве, его функциях и реализации идей законности, т.е. непосредственно взгляд на общество и осознание своей роли в нем сотрудника органов внутренних дел.

Сотрудник органов внутренних дел должен представлять свою роль в деятельности страны как непосредственный участник, а не зритель, он должен считать своим долгом лично участвовать в укреплении и поддержании правового социального государства, поддерживать его законность и реализацию этой законности, испытывать потребность принимать в этом непосредственное участие и действительно испытывать от этого личное моральное удовлетворение.

Необходимо наличие развитых нравственных, культурных, познавательных потребностей для того чтобы деятельность сотрудника была эффективной и успешной. Сотрудник органов внутренних дел, действительно обладающий такими качествами и характеристиками, будет иметь долговременные планы на службу в органах внутренних дел, посвящать этому большую часть своей жизни. Этот набор качеств позволит ему развивать собственные методы повышения эффективности его деятельности и деятельности органов внутренних дел в целом.

Второй подгруппой качеств профессиональной направленности является профессионально-мотивационные качества. Их главное отличие от социально-мотивационных качеств в том, что они характеризуют сотрудника органов внутренних дел не только как личность с ее представлениями и побуждениями, но как непосредственно работника. Эти качества оказывают влияние на механизм его правоохранительной деятельности.

Ведущая роль в этой подгруппе отдается правосознанию и профессиональным мотивам сотрудника. Правосознание можно понимать как совокупность действительных правовых взглядов и убеждений, правовая просвещенность, отношение к закону и принципам законности и к деятельности правоохранительных органов. В связи со спецификой деятельности сотрудник органов внутренних дел должен уделять особое внимание этой сфере жизни. Его знания о праве и отношение к нему не должно быть поверхностным и неосознанным, должна иметь место заинтересованность в деталях, убежденность и научность.

Профессиональная мотивация – очень важный аспект любой деятельности. Сотрудник органов внутренних дел работает не только на себя, но и на общество в целом. Общество заинтересовано в том, чтобы он не просто выполнял минимум задач, но и стремился к улучшению результатов, овладению и оттачиванию профессиональных навыков, связывал личную активность с профессиональной и стремился к полной реализации себя на службе.

Деятельность органов внутренних дел достаточно сильно влияет на морально-психологический портрет сотрудника. Осознание личной ответственности перед обществом и перед людьми это непосильный груз для человека незрелого в своих убеждениях и не осознавшего свою гражданскую ответственность. От сотрудника всегда ждут самых высоких проявлений моральности и стойкости, общество и государство предъявляет ему самые высокие требования.

Высокая нравственность, патриотизм, стойкость, уверенность в работе и вера в свое дело и его правильность – все это необходимо для того чтобы предупредить случаи безнравственного и неправомерного поведения, нарушение

профессиональной этики, выполнение не реальных задач, а лишь создание видимости работы.

Предрасположенность человека к выполнению определенных функций или, наоборот, отсутствие ее можно охарактеризовать как способность к конкретной профессиональной деятельности. Очень часто из-за незнания себя и собственных способностей человек берется за непосильный ему труд, в результате этого его преследуют неудачи и провалы, появляется ощущение собственной непригодности и неполноценности. Большую роль в органах внутренних дел играют социально-юридические способности сотрудника.

Кроме того, что сотрудник обладает определенными развитыми качествами при приеме на работу, он должен иметь потенциал – те качества, которые могут развиваться в процессе его профессиональной деятельности. Таким образом, можно разделить способности на две категории – актуальные способности, развитые на данный момент и потенциальные – то есть тот уровень, до которого предположительно можно развить способности.

Наличие развитых социально-юридических способностей обусловлено социальным статусом сотрудника органов внутренних дел. Он является представителем власти, обладающим определенными привилегиями и обязанностями, тогда как его цель – достижение максимально возможного уровня законности и правопорядка.

Кроме того, необходимо наличие еще одного рода способностей – специально юридических, которые подразделяются на общие и частные. Общими способностями должны обладать все сотрудники органов внутренних дел без исключения – это:

- высокоразвитое чувство долга;
- ощущение и понимание личной ответственности;
- честь и совесть;
- нетерпимость к несправедливости и злу, стойкость в собственных убеждениях;
- неподкупность, требовательность к себе,

- хорошо развитый интеллект, сообразительность;
- развитые речевые навыки – умение четко, логично выражать свои мысли;
- наблюдательность (обстановочная и психологическая), умение быстро сориентироваться;
- хорошая память на лица, слова, факты, цифры и фамилии;
- самостоятельность, волевые качества, целеустремленность, организованность, упорство, смелость; готовность к возникновению непредвиденных рисков и опасности;
- хорошие организаторские способности;
- способность прогнозировать и предвидеть события;
- хорошо развитые социальные и коммуникативные навыки, интерес к работе с людьми, способность видеть индивидуальные особенности человека и умение правильно использовать их;
- высокий уровень саморегуляции – отсутствие агрессии и враждебности, максимально непредвзятое отношение к людям и событиям;
- уверенность в собственных силах, умение действовать слаженно и быстро [13, с. 21-29].

Частные способности представляют собой конкретные качества, необходимые сотруднику в связи со спецификой его направления работы – оперативным работникам, следователям или сотрудникам в подразделениях по работе с личным составом.

Социально юридические и специально юридические способности образуют ту область, которая позволяет оценить потенциал и возможность его развития. Анализируя его, можно предположить насколько деятельность конкретного сотрудника будет успешной и пригодной.

Профессионально развитые психологические качества. Эта категория включает в себя различные психологические качества, имеющие особое значение для деятельности сотрудника. К их числу можно отнести:

- профессиональные ощущения: повышенная чувствительность к важным

признакам, необходимым для быстрой реакции сотрудника на опасность или угрозу, например: запахи, звуки, развитое боковое поле зрения, навык ночного видения;

- профессиональная внимательность и наблюдательность, хорошая память (способность запоминать фамилии, адреса, номера);

- профессиональные представления: способность ориентироваться в пространстве и быстро узнавать и запоминать местность, представлять и планировать предстоящие действия;

- профессиональное мышление: юридическое, социальное, психологическое, оперативное, педагогическое, тактическое;

- профессиональный артистизм – хорошая способность к перевоплощению, изменению ролевого поведения;

- профессиональная бдительность, готовность к непредвиденному риску.

Все эти качества представляют собой общую картину личности у конкретного сотрудника, по ним можно определить уровень его развития и готовность к профессиональной деятельности.

Четвертый аспект профессионально–психологической подготовленности это профессионально-психологическая устойчивость. Правоохранительная деятельность реализуется в таких ситуациях, которым присуще наличие психогенных факторов, т.е. условий, оказывающих большое давление на психическое состояние сотрудника органов внутренних дел. Это давление может повлиять на результативность его работы и всю его жизнь в целом. По этой причине обязательной чертой сотрудника должна являться психологическая устойчивость, которая представляет собой некий психологический сплав и включает в себя:

- общую психологическую устойчивость;

- предварительное знакомство со специфическими психогенными факторами для того, чтобы она не были неожиданными;

- опыт решения профессиональных специфических задач: в результате накопления данного опыта влияние факторов на сотрудника существенно ослабляется;

– наличие развитого самообладания, способность управлять и следить за своим психическим самочувствием и поведением [17; с. 9 – 16].

Отдельное внимание отводится личности руководителя органов внутренних дел, т.к. большой объем функций и задач, возложенный на него предъявляет к нему особые требования к его профессионально-личностным качествам и способности управлять в целом. В связи со спецификой профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел высок риск возникновения экстремальных ситуаций. Именно руководитель в этот момент берет на себя ответственность по принятию решений, он координирует действия личного состава в условиях действующих стрессогенных факторов: высокий уровень ответственности за жизнь и здоровье сотрудников, дефицит времени, отведенного на задачу, недостаток информации и т.д.

Таким образом, мы можем подвести итог и представить себе целостную картину личности сотрудника органов внутренних дел. Правовой статус сотрудника регулируется законодательством Российской Федерации, определяет его права, обязанности, запреты и ограничения, связанные со службой. Сотрудник представляет собой отдельную категорию граждан, исполняющих свой долг перед государством. Регламентирование всех сторон его жизни и тщательное их изучение позволяет гибко реагировать на динамику развития его как профессионала и личности. В связи со спецификой правоохранительной деятельности все профессиональные компоненты играют большую роль не только в успешной реализации сотрудника на службе, но и обеспечивают его безопасность и безопасность граждан, окружающих его. Профессии и специальности в органах внутренних дел представляют собой один из ярких примеров социальной профессии – взаимодействие типа «Человек – человек». Блок социально-мотивационных и профессионально-мотивационных качеств сотрудника отражает, насколько его деятельность будет успешна, позволяет увидеть направления его профессиональных и жизненных интересов.

Социально-юридические способности и специально юридические способности задействуются непосредственно в выполнении служебных задач и по-

зволяют увидеть приспособленность сотрудника к внешним факторам, умение обозначить свою позицию в обществе и развить свои навыки – общие и специальные (частные), связанные с его конкретной деятельностью. Так же мы можем оценить возможность роста сотрудника на службе и дальнейшее профессиональное развитие, выделив и обозначив его потенциальные и актуальные способности.

Отдельную и заслуживающую пристального внимания роль занимает профессионально-психологическая устойчивость, которая обеспечивает психологическую безопасность сотрудника и гарантирует четкое исполнение возложенных на него задач. Деятельность правоохранительных органов связана с наличием большого количества стрессогенных факторов, которые оказывают большое влияние на личность. Сотрудник должен обладать психологической устойчивостью, высоким уровнем самообладания и саморегуляции, способностью четко и слаженно действовать в экстремальной ситуации [15].

Можно сделать вывод, что психологические и личностные характеристики сотрудников обусловлены социально-профессиональной направленностью, социально-демографическими особенностями и различаются в личностном и социально-профессиональном самоанализе, а так же в оценочных суждениях остальных членов общества.

1.2 Проблемы, возникающие у сотрудников органов внутренних дел и членов их семей

Профессиональная деятельность является неотъемлемой в жизни взрослого человека, она занимает большую часть его дня и времени в целом и оказывает самое сильное воздействие на него. Сотрудник органов внутренних дел и его семья подвержены различным социальным и экономическим рискам, поэтому они выделяются отдельную категорию граждан, нуждающихся в защите и поддержке со стороны государства. Служба в правоохранительных органах сильно влияет на все сферы жизни семьи, определяет круг лиц, с которыми она взаимодействует, изменяет стиль и образ жизни, мышление и статус семьи и отдельных ее членов в обществе. Такое воздействие не всегда благотворно ска-

зывается на психическом и физическом здоровье сотрудника и может вызывать различные состояния, которые будут нарушать целостность и покой его семьи.

К таким состояниям можно отнести:

- психическую дезадаптацию;
- алкоголизм;
- суицидальную наклонность;
- негативные изменения в личности;
- истощение эмоциональной сферы;
- деформацию моральных ценностей;
- профессиональную деформацию и деградацию [15].

Содержание и специфика работы могут навредить общению сотрудника с семьей, ввиду большого количества работы, угрозы возникновения непредвиденных рисков для жизни и здоровья сотрудника, сильного влияния психологических факторов во время службы. Вследствие этого повышается конфликтность в семье, ухудшается морально-психологический климат, что особенно сильно влияет на детей, т.к. зачастую сотрудник не может полноценно принять участие в их воспитании.

Основными показателями, которые негативно воздействуют на целостность семьи сотрудника, являются:

- 1) ненормированный рабочий день, требующий максимальной включенности и вызывающий дефицит времени для времяпровождения с семьей;
- 2) ежедневная психическая нагрузка, сильно сказывающаяся на психо-эмоциональном состоянии сотрудника и вызывающая у него отрицательные эмоции;
- 3) дефицит времени для полноценного отдыха, что вызывает нежелание выполнять домашние обязанности [17; с. 201 – 206].

В семьях, где сотрудником органов внутренних дел является женщина, чаще возникают проблемные ситуации на профессиональной почве, ввиду того, что выполнение домашних обязанностей и воспитание детей традиционно женская функция. На ребенка оказывается давление со стороны общества, т.к. ко-

гда один или оба родителя – представители власти, отношение к нему со стороны педагогов, наставников, других детей и их родителей может сильно зависеть от субъективной оценки этими людьми действий власти и права в целом.

Кроме того, есть риск возникновения таких ситуаций, где угроза жизни и здоровью будет не только для сотрудника, но и для его супруга, детей и близких родственников, угроза нарушения целостности его частного жилища и имущества. Негативная оценка другими людьми профессиональной деятельности сотрудника может вызвать потребность в личной охране, охране жилища и имущества, чтобы предупредить попытку его поджога, разрушения или уничтожения.

Может потребоваться перевод на другую службу или работу, изменение места учебы у ребенка, это может спровоцировать недовольство у супруга и конфликт с ребенком. Существуют следующие факторы негативного воздействия на ребенка сотрудника органа внутренних дел в семье:

- дефицит внимания, уделяемого ребенку и его проблемам;
- плохой психологический микроклимат в семье, т.к. сотрудник подвержен большому количеству стрессогенных факторов на службе;
- завышенные требования к ребенку;
- вредные привычки в семье, которые могут возникнуть у сотрудника;
- материальное обеспечение семьи: если возникнет угроза безопасности членам семьи, она будет вынуждена изменить место своего проживания / учебы / работы что может повлечь за собой недостаток средств для того уровня жизни, к которому семья привыкла.

Микроклимат в семье может измениться вследствие профессиональной деформации сотрудника. Специфика деятельности правоохранительных органов такова, что сотруднику приходится ежедневно регулировать взаимоотношения между людьми – в том числе и на службе. В органах внутренних дел действует четкая приказная система, оказывающая большое влияние на психику и уверенность в себе.

Таким образом, профессиональная деформация выступает как конечный

результат искажения личности сотрудника под влиянием особенностей профессиональной деятельности. Сотрудники, обладающие высоким уровнем морально-психологической устойчивости менее подвержены профессиональной деформации.

Деформация наносит вред не только психологическому состоянию сотрудника, но и его семье и качеству выполнения профессиональных задач, поэтому правоохранительные органы заинтересованы в том, чтобы предотвратить негативное влияние и иметь сотрудников с устойчивой жизненной позицией и зрелой психикой.

Отрицательное воздействие выражается в регулярных конфликтных и стрессовых ситуациях, непосредственным участником которых выступает сотрудник. Это вызывает множество негативных эмоций и переживаний, при отсутствии возможности их выразить включается механизм подавления. В конечном счете, происходит формирование их в отрицательные черты характера, которыми сотрудник не обладал до начала профессиональной деятельности: проявления жестокости, эгоизм, равнодушие.

Такие черты, превращаясь в устойчивые качества, мешают успешному выполнению задач и способствуют оскудению психологического портрета сотрудника и деморализации.

В зависимости от специфики деятельности подразделения влияние может различаться. Особенно сильно воздействию подвергаются сотрудники уголовного розыска, управления по контролю за оборотом наркотиков, отделов дознания и экспертно-криминалистических центров. Эти сотрудники регулярно соприкасаются с миром преступности и правонарушений, с убийствами, грабежами, насилием и т.д. Особое воздействие оказывает формирование у окружающих людей профессиональных стереотипов, которые накладываются на сотрудника и мешают ему при взаимодействии в семье, с окружающими людьми. Стереотипная социальная роль вынуждает его вести себя в соответствии с ожиданием окружающих его людей, его действия, не попадающие под нее, имеют риск подвергнуться осуждению со стороны общества.

Кроме деформации под влиянием специфики профессиональной деятельности правоохранительных органов следует отметить, что это неизбежное явления для специалиста, работающего в узкой специализации на протяжении многих лет. Необходимо отличать профессиональную девиацию, то есть отклонения в поведении и мышлении сотрудника, связанные со спецификой его деятельности, но не несущие отрицательного действия на его семейные отношения, на скорость и качество выполнения работы. Сокращается время на решение типовых задач, вырабатываются профессиональные привычки, формируется особый образ мышления и логика.

Профессиональная деформация – не мгновенный процесс, на это требуются годы. Ей подвергаются специалисты, проработавшие на своих местах от трех и более лет. Активное ее развитие, т.е. превращение профессиональных привычек в черты личности начинается после 7 – 10 лет службы.

Этот процесс не является необратимым или неизбежным, существует три группы факторов, которые препятствуют его возникновению. Рассмотрим их.

1. Уровень культуры человека. Это не абстрактный показатель, является очень важной характеристикой личностного развития человека. Высокий уровень культуры и постоянное стремление к его повышению помогает сотруднику сохранять свои индивидуальные, уникальные качества, не изменить свои ценностные ориентации и тем самым, не спровоцировать у себя внутриличностный конфликт. Таким образом, близкое окружение не осуждает сотрудника за произошедшие перемены в его характере и личности и сохраняется благоприятный микроклимат в семье, «психологический тыл».

2. Прочность личностной структуры. Стойкость и стабильность сотрудника – очень важный фактор в его профессиональной деятельности. Волевые способности и самовоспитание помогают ему успешно справляться с поставленными задачами и противостоять неблагоприятному влиянию негативных факторов.

3. Способность к овладению «психотехниками» и успешное их использование. Умение правильно выплеснуть отрицательные эмоции, без последствий

испытывать сильную эмоциональную нагрузку, при этом сохранить отличные коммуникативные и социальные навыки в основном присуще людям, строго контролирующим и регулирующим свое психоэмоциональное состояние. Для этого существуют определенные психологические технологии, которыми можно овладеть при изучении психологии [21; с. 104 – 106].

При неблагоприятном исходе и отсутствии у сотрудника органов внутренних дел механизмов, противостоящих профессиональной деформации существует большой риск возникновения и развития профессиональной и личностной деградации. В таких случаях возможность продолжения службы в правоохранительных органах ставится под вопрос.

Существует риск возникновения деструктивного поведения у сотрудника органов внутренних дел по ряду причин:

- 1) неудовлетворенность условиями работы;
- 2) недостаточность материально-технического обеспечения;
- 3) низкий уровень оплаты труда.
- 4) негативная стимуляция сотрудника: освещение в средствах массовой информации фактов, представленных неполно, в попытке вызвать бурную реакцию читателей на действия правоохранительных органов.

Такие обстоятельства вызывают негативные переживания, пессимистические и тревожные состояния. Выделяются следующие формы деструктивного трудового поведения сотрудников:

- противоправное поведение;
- административно-управленческое деструктивное поведение: нарушения служебной этики и злоупотребление властью;
- групповое организованное поведение в ущерб обществу;
- имитационное поведение: сокрытие истинных причин и мотивов действий, псевдоадекватность;
- девиантное поведение: развитие асоциальных привычек;
- индивидуально-целевое: профессиональная деятельность в личных интересах, не соответствующих служебным целям;

– деструктивное: возникающее вследствие некомпетентности сотрудника.

Сотрудник часто подвергается физической, моральной, психологической нагрузке, результатом которой может стать посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). В основе возникновения ПТСР лежит неудовлетворенность жизненно важными потребностями для личности – биологическими, духовными и социальными, а также необходимостью адаптации к экстремальным ситуациям, возникающим на службе:

– использование во время выполнения профессиональных задач источников повышенной опасности;

– предотвращение и участие в качестве представителя закона в одиночных, массовых и групповых правонарушениях;

– нахождение на местности при введении особого (чрезвычайного) положения.

Самое большое влияние в этот момент оказывается в силу действия фактора внезапности, неопределенности и неуверенности в предстоящих событиях. Задействуется весь комплекс психической оценки происходящих вокруг человека событий, в этих условиях необходимо принимать решения в кратчайшие сроки во избежание возникновения новых угроз его жизни и здоровью. Для того чтобы успешно действовать в таких условиях, необходимо иметь развитые волевые качества, но при этом обладать и высоким уровнем личностной тревожности, для распознавания любых предполагаемых источников опасности. Таким образом, сотрудник вырабатывает свою стратегию поведения в экстремальной ситуации и совершенствует ее.

Проблемой, требующей немедленного реагирования, является суицидальное поведение. Ежегодно в правоохранительных органах кончают жизнь самоубийством от 200 до 400 лиц рядового и начальствующего состава. Суицидальное поведение появляется благодаря комплексу проблем, описанных выше. Спровоцировать его может, как и отдельный факт, так и целый комплекс причин. К первой группе риска относятся участники боевых действий, сотрудники, побывавшие в «горячих» точках. Служба в правоохранительных органах зачас-

тую опасна и чревата травмами и болезнями, инвалидностью.

В случае смерти сотрудника семья сталкивается с целым рядом проблем – экономических, духовных, социальных. Специфика работы такова, что риск очень велик, на попечении сотрудника часто находятся престарелые родители, несовершеннолетние дети, лица с ограниченными возможностями здоровья [17].

Таким образом, можно сделать вывод, что сотрудники органов внутренних дел и их семьи сильно зависят от профессиональной деятельности того члена семьи, который состоит на службе в органах внутренних дел. Затрагиваются все сферы социальной жизни, как внутри семьи, так и с людьми, которые ее окружают. Служба определяет взаимоотношения с обществом, социальные роли членов семьи, место проживания, работы, учебы, личную безопасность и безопасность их жилища и имущества. Семью сотрудника органов внутренних дел можно отнести к «группам риска», она нуждается в наблюдении и своевременном оказании помощи, а так же необходима регулярная психодиагностика состоящего на службе. Психологические и личностные характеристики сотрудников обусловлены социально-профессиональной направленностью, социально-демографическими особенностями и различаются в личностном и социально-профессиональном самоанализе, а так же в оценочных суждениях остальных членов общества.

2 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЧЛЕНАМИ ИХ СЕМЕЙ

2.1 Нормативно-правовое обеспечение социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и их семьями

Одним из важнейших элементов в государственной структуре является качественное обучение и воспитание сотрудников для органов внутренних дел. Необходимо удовлетворить различного рода потребности, для того чтобы служба была успешной и эффективной. Поэтому одной из приоритетных задач руководителей органов и подразделений внутренних дел сотрудников служб по работе с личным составом является овладение основами не только кадровой, но и социальной работы, глубокого теоретического обобщения практики этой деятельности.

Социальной работой в самом широком смысле называется деятельность, направленная на оказание помощи людям, нуждающимся в ней, не способным без посторонней помощи решить свои жизненные проблемы, а во многих случаях и жить.

Правовая организация социальной работы в органах внутренних дел включает в себя два элемента:

- 1) правовые основания социальной работы;
- 2) правовые условия социальной работы.

Правовыми основаниями социальной работы в органах внутренних дел являются нормы права, которые предусматривают необходимость осуществления социальной работы.

Правовыми условиями социальной работы в органах внутренних дел являются те фактические обстоятельства, с наступлением, выполнением, достижением которых могут и должны осуществляться разновидности социальной работы [24; с. 55 – 56].

Правовую основу социальной работы в органах внутренних дел составляют Конституция Российской Федерации, законы и иные правовые акты республик в составе Российской Федерации, правовые акты автономных областей, округов, краев, городов Москвы и Санкт-Петербурга, нормативные акты Министерства внутренних дел РФ, акты органов местного самоуправления, принятые в пределах их полномочий, «Положение о службе в органах внутренних дел РФ» и индивидуальный контракт о службе в органах внутренних дел.

Сотрудник органов внутренних дел является гражданином Российской Федерации и имеет те же права, что и остальные категории граждан. *Конституция Российской Федерации* имеет высшую юридическую силу и действует на всей территории Российской Федерации. *Статьи 22 и 23* закрепляют два правовых института: неприкосновенность личности; неприкосновенность личной собственности. *Статья 7* регулирует защиту прав и свобод человека и гражданина, *114 статья* определяет полномочия Правительства РФ по обеспечении законности, прав и свобод граждан, охране общественного порядка и личной собственности, борьбы с преступностью. *Статья 39* закрепляет право гражданина на социальное обеспечение, связывает его с достижением определенного возраста, болезнью, инвалидностью, потерей кормильца, воспитанием детей и другими обстоятельствами, обусловленными различными социальными рисками, утратой заработка или его недостаточностью для жизнеобеспечения человека.

ФЗ «*О полиции*» от 7 февраля 2011 года № 3 регулирует получение социальных гарантий сотрудниками. Оплата их труда производится в виде денежного довольствия, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования служебной деятельности. Так же сотруднику запрещено заниматься предпринимательской деятельностью, работать по совместительству на предприятиях, не входящих в систему органов внутренних дел, за исключением научной и преподавательской деятельности. Следовательно, иных источников существования у сотрудников органов внутренних дел нет, и поэтому государство должно принимать меры по социальной защите сотрудни-

ков и их семей не только в период прохождения ими службы, но и после ее прекращения по определенным основаниям. Таким образом, меры социальной защиты, которые включают в себя социальную работу, можно разделить на 3 группы:

- 1) в период прохождения службы;
- 2) после прекращения службы;
- 3) в случае смерти, причинения вреда здоровью или повреждения имущества [5].

Закреплены страховые гарантии и выплаты в качестве возмещения вреда, полученного в связи с выполнением служебных обязанностей, право на жилищное обеспечение и получение медицинской помощи сотрудником и его семьей.

Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5 «О ветеранах» устанавливает меры социальной поддержки для семей погибших (умерших) инвалидов и ветеранов боевых действий, предоставляются нетрудоспособным членам семьи погибшего (умершего), состоявшим на его иждивении и получающим пенсию по случаю потери кормильца (имеющим право на ее получение) согласно пенсионному законодательству Российской Федерации.

Меры социальной поддержки, установленные для членов семей погибших (умерших) инвалидов боевых действий, касаются и членов семей военнослужащих, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и органов государственной безопасности, погибших при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей). Указанные меры социальной поддержки предоставляются членам семей военнослужащих, погибших в плену, признанных в установленном порядке, пропавшими без вести в районах боевых действий, со времени исключения указанных военнослужащих из списков воинских частей.

Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г. № 181 – ФЗ определено: инвалид – это лицо,

которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящими к ограниченной жизнедеятельности и вызывающие необходимость социальной защиты.

Уровень социальной защищенности пенсионеров–инвалидов оказывает большое влияние на службу сотрудников органов внутренних дел, определяет их мотивацию службы в органах внутренних дел и ее потенциал.

В рамках реформирования социальной работы в системе Министерства издан приказ МВД России от 24 сентября 2007 года № 824 *«Об организации социальной работы с членами семей сотрудников, погибших при выполнении служебных обязанностей, и сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы»*. Это первый в истории Министерства нормативный документ, определяющий порядок организации социальной работы в органах, подразделениях, организациях системы МВД России [10].

В порядке его реализации создана эффективная ведомственная система социальной поддержки личного состава, обеспечения безусловного, своевременного и полного исполнения требований действующего законодательства, ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих организацию социальной защиты сотрудников, потерявших трудоспособность при выполнении служебных обязанностей.

Приказ включает в себя подробную инструкцию по реализации мер социальной работы, план и составляющую ее организации в органах внутренних дел, определяет первоочередные мероприятия социальной работы, медико-социальную помощь, раскрывает технологии адаптации и реабилитации сотрудников, определяет функции и сущность комиссии по социальным вопросам.

ФЗ от 19.07.2011 № 247 *“О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации”* регулирует отношения, связанные с денежным довольствием, выдача которого производится согласно приказу

МВД России от 31 января 2013 г. № 65 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации», а так же жилищным и медицинским обеспечением сотрудников органов внутренних дел, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах внутренних дел, и членов их семей, а также с предоставлением им иных социальных гарантий.

Членами семьи сотрудника и гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел, и лицами, находящимися на их иждивении, на которых распространяется действие этого закона, считаются:

1) супруга (супруг), состоящие в зарегистрированном браке с сотрудником;

2) супруга (супруг), состоявшие в зарегистрированном браке с погибшим (умершим) сотрудником на день его гибели (смерти);

3) несовершеннолетние дети, дети старше 18 лет, ставшие инвалидами до достижения ими возраста 18 лет, дети в возрасте до 23 лет, обучающиеся в образовательных организациях по очной форме обучения;

4) лица, находящиеся (находившиеся) на полном содержании сотрудника (гражданина Российской Федерации, уволенного со службы в органах внутренних дел) или получающие (получавшие) от него помощь, которая является (являлась) для них постоянным и основным источником средств к существованию, а также иные лица, признанные иждивенцами в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.[3]

Приказ МВД России от 19.12.2011 № 1258 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел РФ» устанавливает порядок выдачи единовременных и ежемесячных выплат сотрудникам, в том числе курсантам образовательных учреждений МВД, обучающимся по очной форме, из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Сотрудник органов внутренних дел выполняет определенные нормативно-служебные обязанности и получает за это вознаграждение в виде денежного

содержания из средств федерального бюджета или из средств субъекта Российской Федерации [9].

Для создания условий эффективного выполнения служебных обязанностей сотрудниками органов внутренних дел в многочисленных нормативных актах, действующих на территории Российской Федерации, устанавливаются для них отдельные социальные льготы, привилегии и компенсации, которые касаются: подоходного налога, денежного довольствия и других выплат в связи со службой в органах внутренних дел; продолжительности службы (выслуги лет); обязательное личного страхования, обеспечения жилой площадью; оплаты жилищно-коммунальных услуг (участникам боевых действий); отпусков; продолжительности рабочего дня во вредных условиях; санаторно-курортного обслуживания; приобретения (льготного) билетов на все виды транспорта (командировка, отпуск, новое место службы); увольнения из органов внутренних дел; медицинского обслуживания; использования личного автотранспорта в служебных целях; содержания детей в дошкольных учреждениях; отдельных категорий сотрудников (награждение особыми знаками, работающих в отдельных подразделениях и службах, беременных женщин и матерей и др.); семей сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, а также сотрудников, получивших увечья и телесные повреждения в результате участия в боевых действиях, вооруженных конфликтах, мероприятиях по ликвидации последствий катастроф.

Правительством РФ было принято постановление *«О порядке установления выполнения военнослужащими и иными лицами задач в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах и предоставления им дополнительных гарантий и компенсаций»* от 31 марта 1994 г. № 280, которое установило дополнительные гарантии и компенсации, предусмотренные ФЗ *«О дополнительных гарантиях и компенсациях военнослужащим, проходившим военную службу на территориях государств Закавказья, Прибалтики и Республики Таджикистан, а также выполняющим задачи в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах»* для сотрудников органов внут-

ренных дел.

В соответствии с *приказом МВД России от 3 марта 2014 г. № 127* создано федеральное казенное учреждение «*Центр социальной работы Министерства внутренних дел Российской Федерации*», который до 2011 года являлся «*Центром социальных программ МВД РФ*».

Оценку деятельности и качества выполнения работ проводит *Департамент государственной службы и кадров* Министерства внутренних дел Российской Федерации.

ДГСК МВД России является самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата МВД, реализующим в пределах своей компетенции функции Министерства по выработке и реализации государственной политики и нормативно–правовому регулированию в области кадрового обеспечения системы МВД России, организации профессиональной подготовки кадров МВД России, обеспечения в соответствии с международными договорами Российской Федерации подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран; мобилизационной подготовки, мобилизации и гражданской обороны в системе МВД России.

Согласно приказу МВД России от 31 января 2013 г. № 65 «*Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации*», денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации состоит из должностного оклада и оклада по специальному званию, которые составляют оклад денежного содержания, ежемесячных и иных дополнительных выплат. Сотрудникам устанавливаются 8 дополнительных выплат:

- 1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;
- 3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;

- 4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- 6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе;
- 7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время;
- 8) коэффициенты и процентные надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет) устанавливается в размере от 10 до 40 процентов в зависимости от стажа службы [8].

Материальная помощь сотрудникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию и представившим подтверждающие документы, выплачивается в размере до двух окладов денежного содержания в год. Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим право на пенсию, устанавливается в зависимости от стажа службы в ОВД ежемесячная доплата от 25 % до 50 % суммы пенсии, которая могла быть им назначена.

Забота о семьях сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудников, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей, является не только нравственным долгом, но и важнейшим фактором укрепления морально-психологического состояния сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, в Российской Федерации государством предусмотрен комплекс мер по обеспечению мер социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел, предусматривающих оказание правовой, материальной, финансовой, психологической, социально-бытовой и иной помощи.

Нормативно-правовая организация социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей определяется следующими задачами:

- реализация гарантий, закреплённых законодательной базой;
- анализ социально-бытового и правового положения сотрудников и членов их семей, членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы;
- консультирование личного состава относительно социальных вопросов, положений федерального законодательства и приказов МВД;
- оказание адресной социальной помощи и поддержки отдельным категориям сотрудников и членам их семей;
- рассмотрение и изучение заявлений или жалоб сотрудников и членов их семей по социальным вопросам;
- активное участие в социальной адаптации сотрудников органов внутренних дел [15; с. 19 – 21].

Итак, рассматривая нормативную базу *социальной работы* с сотрудниками внутренних дел, можно сказать, что это комплексное мероприятие, являющееся важнейшей задачей государства. Эти меры должны осуществляться посредством поддержания на высоком уровне социальных, экономических, общественных, политических и правовых условий обеспечения социальных гарантий и материальных компенсаций сотрудникам с учетом их трудных, зачастую специфических условий труда, связанных с риском для жизни. Правовая и практическая организация социальной работы в органах внутренних дел Российской Федерации должна регулярно совершенствоваться и пополняться. Необходимо в полной мере реализовывать социальную работу и создавать условия для роста благосостояния сотрудников и их семей.

2.2 Направления, формы, технологии и методы социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей

Социальную работу в рамках деятельности органов внутренних дел можно представить как вид морально-психологического обеспечения, представляющий собой меры, направленные на осуществление предусмотренных законодательством гарантии государственной социальной поддержки сотрудников и создание на этой базе социальных условий для эффективного выполне-

ния личным составом профессиональных задач. Решение вопросов по организации и осуществлению социальной работы в органах внутренних дел возлагается на подразделения по работе с личным составом. В проведении и организации различных мероприятий социальной работы в рамках своих полномочий участвуют финансовые, правовые, медицинские, тыловые и другие подразделения.

При анализе интегративной и междисциплинарной сущности социальной работы необходимо помнить о ее направлениях – органически связанных между собой элементах, образующих нечто целое и однонаправленное. Их можно типологизировать по различным основаниям – в зависимости от объекта, сферы жизнедеятельности, специфики социальных проблем и т.д.

Объект социальной работы в правоохранительных органах не так однозначен, как может показаться на первый взгляд. При сопутствующих профессиональных рисках он может измениться, например, после гибели сотрудника объектом социальной работы будет являться непосредственно его семья. Таким образом, в зависимости от объекта мы можем выделить следующие направления:

- социальная работа с сотрудниками и членами их семей;
- социальная работа с членами семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы;
- социальная работа с ветеранами, уволенными со службы.

Для того чтобы в полной мере проанализировать и представить себе объем выполняемой работы, то удобнее будет рассматривать социальную работу именно с этими категориями отдельно. Таким образом, в рамках социальной работы непосредственно *с сотрудниками органов внутренних дел* и их семьями необходимо выделить следующие направления:

- осуществление государственных гарантий социальной поддержки сотрудников;
- изучение социально-бытового и правового положения сотрудников и членов их семей, построение на этой основе идей по совершенствованию соци-

альной работы;

- объяснение и консультирование с личным составом относительно положений федерального законодательства, других нормативных правовых актов, приказов МВД России по социальным вопросам;

- оказание адресной социальной помощи сотрудникам и их семьям;

- анализ и реализация предложений, заявлений или жалоб сотрудников по социальным вопросам;

- изучение социально-бытового и правового положения сотрудников и членов семей;

- разъяснение личному составу положений федерального законодательства, приказов МВД России по социальным вопросам [17].

Основными направлениями социальной работы *с членами семей погибших и инвалидами* вследствие военной травмы являются:

- организация ведомственного мониторинга социально-экономического и правового положения членов семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудников, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей;

- выявление факторов, способствующих нарушениям прав и законных интересов членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, разработка и принятие исчерпывающих мер по их устранению;

- оказание необходимой оперативной социально-психологической поддержки и помощи членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;

- организация шефства над детьми сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, активное участие в их обучении и воспитании;

- проведение лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий для членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы;

- организация общественного социального патронажа в отношении одиноких нетрудоспособных членов семей погибших и инвалидов вследствие во-

енной травмы, нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе;

- проведение мероприятий социальной адаптации и оказание помощи в трудоустройстве неработающим членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;

- организация переподготовки и обучения гражданским специальностям инвалидов вследствие военной травмы;

- оказание помощи членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы в решении вопросов улучшения жилищных условий, установки телефонов, устройства в детские дошкольные учреждения, предоставления путевок в детские оздоровительные лагеря, дома отдыха, санатории, центры восстановительной медицины и реабилитации и иных жизненно важных социально-бытовых проблем;

- оказание консультационных, юридических и информационно-справочных услуг по социально-правовым вопросам членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;

- оказание помощи в оформлении документов на пенсионное обеспечение, страховые и иные выплаты членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы, включая пенсии по случаю потери кормильца.

Направлениями социальной работы, *с ветеранами, уволенными со службы в органах внутренних дел*, будут являться:

- участие в социальной адаптации и профессиональной ориентации в период подготовки к увольнению со службы в органах внутренних дел;

- организация социального патронажа при необходимости в повседневной помощи и постороннем уходе;

- оказание помощи в дальнейшем трудоустройстве;

- оказание консультационных, юридических и информационно-справочных услуг;

- оказание помощи в оформлении документов на пенсионное обеспечение, страховые и иные [32].

В случае гибели сотрудника при исполнении служебных обязанностей

реализуется комплекс организационных, мемориальных и иных мероприятий. Членам семьи погибшего оказывают психологическую поддержку и помощь в организации встречи и сопровождения, прибывающих на похороны иногородних родственников, организуется сбор дополнительной материальной помощи членам семьи погибшего за счет добровольных пожертвований.

Реализация социальной работы происходит в следующих основных формах:

- обеспечение своевременного поступления всех выплат;
- шефство над детьми погибших и инвалидов вследствие военной травмы;
- оперативная социальная помощь членам семей погибших;
- лечебно-оздоровительные и реабилитационные мероприятия;
- общественное социальное патронирование в отношении одиноких нетрудоспособных членов семей погибших и инвалидов;
- помощь в трудоустройстве неработающим членам семей сотрудников, членам семей погибших и инвалидам, переподготовка и обучение гражданским специальностям;
- помощь в решении социально-бытовых вопросов;
- контроль над соблюдением норм социальной защиты сотрудников;
- юридические и информационно-справочные консультации;
- лекции, семинары, беседы, вечера вопросов и ответов, занятия в системе морально-психологической подготовки;
- прием руководителями, встречи с руководством органов государственной власти и местного самоуправления, взаимодействие с общественными объединениями.
- помощь в оформлении документов на социальное обеспечение;

Структура подразделений УМВД России по работе с личным составом организационно подразделяется на три уровня:

Федеральным уровнем является непосредственно Центр социальной работы МВД (ЦСР МВД). В 1989 году по инициативе Министра внутренних дел

СССР генерал-лейтенанта милиции В.В. Бакатина был организован Клуб ветеранов милиции, в 2000 году она был переименован в отдельное государственное учреждение «Центр социальных программ МВД». С 2006 года – стал федеральным государственным учреждением. С 2014 года – федеральное казенное учреждение «Центр социальной работы Министерства внутренних дел Российской Федерации». Формы организации работы и проводимые мероприятия:

Деятельность центра:

- издаются о закреплении сотрудников переиздаются ежегодно, с установлением сроков и порядка представления отчетов о выполненных мероприятиях.

- проводится изучение условий проживания и потребностей в реабилитации членов семей погибших;

- по результатам обследования социально-бытовых условий проживания членов семей погибших составляются индивидуальные планы работы с указанной категорией лиц, в которые вносятся конкретные мероприятия по оказанию необходимой социальной помощи;

- рассматриваются и оформляются персональные заявки на получение членами семей погибших высшего или среднего специального образования;

- членам семей погибших оказывается необходимая помощь в трудоустройстве;

- над каждым ребенком в семье погибшего, до достижения им совершеннолетия, устанавливается шефство по вопросам оказания социальной поддержки, обучения и дальнейшего трудоустройства (особое внимание уделяется детям-сиротам).

- на оперативных совещаниях при начальнике МВД по республикам, ГУ МВД, УМВД по субъектам Российской Федерации, УТ МВД России по федеральным округам регулярно, но не реже двух раз в год рассматриваются вопросы об организации работы с семьями погибших.

Второй уровень включает в себя подразделения по работе с личным составом в учреждениях МВД РВ, Главных управлений МВД РФ, Управлений

МВД РФ по субъектам Российской Федерации. УМВД России по Амурской области является субъектом организации социальной работы с сотрудниками и членами их семей второго уровня. В данный момент штатный состав сотрудников УРЛС включает в себя 26 сотрудников полиции, среди которых специалисты, имеющие высшее педагогическое и высшее юридическое образование.

Третье уровень включает в себя подразделения по работе с личным составом в межмуниципальных отделах (МО МВД).

Для осуществления всей необходимой социальной помощи сотрудникам перед социальным работником ставятся следующие основные задачи:

а) осуществление социальной работы с сотрудниками и членами их семей во всех сферах жизнедеятельности во время службы и после выхода на пенсию, включая социальное обслуживание членов их семей;

б) премирование и поощрение сотрудников, материальная поддержка членов семьи сотрудника в случае гибели или инвалидности вследствие специфических условий работы и определенные риски, связанные с ними;

в) подготовка и оформление совместно с заинтересованными службами необходимых документов для назначения и выплаты пенсий и льгот, выдачи социальных пособий, предусмотренных законодательством сотрудникам и членам их семей;

г) выявление потребностей лиц, нуждающихся в помощи, мониторинг и анкетирование, составление плана социальной работы;

д) социальная адаптация и реабилитация, помощь в профессиональной переподготовке для сотрудников, пострадавших из-за специфики служебной деятельности.

Исходя из перечисленных выше задач, выделяют основные функции социальной работы в данном учреждении:

а) Экономическая: помощь в поддержании высокого уровня благосостояния сотрудника;

б) Мотивационная: помощь в сохранении высокого уровня мотивации и престижа профессии;

в) Жилищно-бытовая: оказание содействия в вопросах жилищного устройства и организации досуга сотрудников;

г) Психологическая: подготовка сотрудников и членов его семьи к высокому уровню риска его деятельности, курсы моральной подготовки;

д) Прогностическая: влияние на сотрудника со стороны остальных других социальных институтов общества;

е) Предупредительно-профилактическая: предупреждение негативного влияния условий службы на сотрудника и его семью;

ж) Социально-педагогическая: выявление интересов и потребностей людей в различных видах деятельности (культурно-досуговая, спортивно-оздоровительная, а также техническое и художественное творчество, туризм) и привлечение к работе с ними различных учреждений, организаций, общественных, творческих и других союзов, специалистов, тренеров, организаторов культурно-досуговой деятельности.

з) Организационная: способствование организации всех служб и подразделений, а так же трудового коллектива для совместной помощи сотрудникам и их семьям;

и) Коммуникативная: установление непосредственного контакта с объектом социальной работы, выявление его нужд и потребностей [32].

Социальная работа с сотрудниками в УМВД России реализуется посредством применения различных технологий социальной работы: *социального страхования, социального консультирования, социальной диагностики, социального контроля, социальной реабилитации и адаптации, социального патронажа, медико-социальной работы, мониторинга.*

Социальное страхование – данная технология представляет собой обязательную систему отношений, разработанную для компенсации утраты трудового дохода застрахованных лиц вследствие действия определенных социальных рисков.

Социальное консультирование – это квалифицированный совет и предоставление достоверной полной информации лицами, испытывающим трудности,

имеющий задачу по восстановлению из социальных функций и нормальной социализации.

Социальная диагностика – путем применения данной технологии происходит выявление лиц, нуждающихся в помощи, посредством анкетирования и тестирования сотрудников.

Социальный контроль – механизм регуляции отношений сотрудника органов внутренних дел и общества, с целью укрепления порядка и стабильности в обществе [31; с. 95 – 99].

Утрата, полная или частичная потеря ресурсов, необходимых для успешного функционирования индивида, создает потребность в ее восстановлении. Для этого используется технологии *социальной адаптации и реабилитации*, в рамках деятельности правоохранительных органов организуются следующие меры:

- оказание дополнительной социальной помощи органами государственной власти, органами местного самоуправления, благотворительными фондами, общественными организациями;
- решение вопросов улучшения жилищных условий;
- содействие в получении инвалидами вследствие военной травмы протезов и других необходимых технических средств;
- изучение потенциальных профессиональных способностей (образование, род профессиональной деятельности, уровень профессионализма), состояния здоровья, степени психологической готовности к труду в новых условиях и возможности профессиональной переподготовки;
- информирование о правах, возможностях в области занятости и наиболее приемлемых видах профессиональной деятельности;
- проведение мероприятий по профессиональной подготовке или переподготовке, рассмотрение и оформление персональных заявок на получение инвалидами вследствие военной травмы высшего или среднего специального образования;
- изучение возможности прохождения службы в органах внутренних дел;

– оказание необходимой помощи в трудоустройстве в органах внутренних дел неработающим членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы с учетом возможностей для деятельности, перемещения к месту работы и обратно, условий режима труда;

– приспособление условий труда к функциональным возможностям инвалидов вследствие военной травмы [24; с. 10].

Социальный патронаж в отношении одиноких нетрудоспособных членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе, организуется органами внутренних дел во взаимодействии с органами социальной защиты населения. Общественный социальный патронаж одиноких членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы включает:

- организацию питания, включая доставку продуктов на дом;
- помощь в приобретении медикаментов, продовольственных и промышленных товаров первой необходимости;
- содействие в получении медицинской помощи, в том числе сопровождение в медицинские учреждения;
- поддержание условий проживания в соответствии с гигиеническими требованиями;
- содействие в организации юридической помощи и иных правовых услуг;
- содействие в организации ритуальных услуг;
- содействие в обеспечении топливом и (или) водой при необходимости;
- другие надомные социальные услуги [46; с. 204 – 208].

Для детей-сирот, детей членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы руководители органа внутренних дел организуют:

- установление шефства над каждым ребенком до достижения им совершеннолетия по вопросам оказания социальной поддержки, обучения, воспитания и дальнейшего трудоустройства;

- оказание помощи в устройстве детей в детские дошкольные и общеобразовательные учреждения;
- подготовку к началу учебного года, контроль за дисциплиной и успеваемостью в период обучения и участие в проведении выпускных мероприятий;
- проведение оздоровительного отдыха детей в период школьных каникул;
- направление детей, изъявивших желание, на обучение в ведомственные образовательные учреждения МВД России, суворовские училища и колледжи милиции, оказание помощи в подготовке к поступлению в гражданские учебные заведения;
- контроль над предоставлением жилья детям–сиротам в соответствии с действующим законодательством.

В рамках реализации *медико-социальной работы* проводятся следующие мероприятия:

- ведется учет членов семей погибших и инвалидов;
- в ведомственных медицинских учреждениях закрепляется работник, координируется участок и местоположение медицинской документации;
- утверждается график профилактических осмотров;
- организуются индивидуальные планы лечебно-профилактических и реабилитационных мероприятий;
- происходит межведомственное взаимодействие с учреждениями государственной и муниципальной систем здравоохранения по вопросам протезирования и санаторно-курортного лечения;
- по результатам информируется Управление медико-социальной защиты Департамента по материально-техническому и медицинскому обеспечению МВД России (Департамента Тыла).

В связи со спецификой службы в органах внутренних дел существует 36 ведомственных медико-санитарных и санаторно-курортных организации.

Они обеспечивают медико-социальную защиту сотрудников и военно-

служащих, в том числе в условиях служебно-боевого применения, в районах чрезвычайных ситуаций и зонах вооруженных конфликтов, оказывают медицинскую помощь членам семьи и пенсионерам органов внутренних дел. Так же организуют комплекс лечебно-диагностических, профилактических, оздоровительных и реабилитационных мероприятий.

Мониторинг – это технология наблюдения и анализа изменений объекта управления, характеризуемая постоянством, регулярностью, это специально организованное, систематическое наблюдение за состоянием объектов, явлений или процессов с целью их оценки, контроля или прогноза развития. В связи с непрерывным мониторингом объектов социальной работы в органах внутренних дел используются различные методы: *анкетирование, опрос, изучение документации (обращений, заявлений, жалоб), посещение мест жительства* членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы. Целью *мониторинга* является системный анализ основных показателей социальной защищенности, для преодоления и выявления типичных проблем и совершенствования системы в целом [39; с. 55 – 57].

Анкетирование проводится в отношении всех находящихся на социальном учете членов семей погибших сотрудников и инвалидов военной травмы по наличию учетных и наблюдательных дел. Сроки его проведения – с 25 ноября по 25 декабря текущего года.

Анкета заполняется собственноручно респондентом либо сотрудником органов внутренних дел, проводящим социологический опрос, с обязательной отметкой «с моих слов записано верно, и лично прочитано». После проведенного анализа данных, анкета приобщается к подлиннику соответствующего учетного или наблюдательного дела, а копия – к дубликату.

При изучении организации социальной работы в органах внутренних дел важным документом является *справка об организации социальной работы с членами семей погибших сотрудников и сотрудниками, пострадавшими при исполнении служебных обязанностей*. Она содержит подробную полную информацию о пострадавшем, о членах его семьи, оказываемой им помощи и ка-

честве реализации социальной работы сотрудниками. Таким образом, включает:

– *накопительную ведомость оказания социальной помощи семье:*

1) финансовую помощь: обязательные выплаты (оплата ритуальных услуг, страховая премия, единовременное денежное пособие), дополнительные выплаты;

2) медицинскую помощь и санаторно-курортное лечение;

3) иные виды социальной помощи, участие в благотворительных акциях;

– *накопительную ведомость оказания психологической помощи семье;*

– *листы посещения членов семьи погибшего должностными лицами органа внутренних дел и закрепленными сотрудниками.*

На основании подведения итогов мониторинга составляется ежегодный *план социальной работы*, предусматривающий конкретные мероприятия по оказанию необходимой помощи членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы [38].

Нормативная база *социальной работы с* сотрудниками внутренних дел, это комплексное мероприятие, являющееся важнейшей задачей государства. Эти меры должны осуществляться посредством поддержания на высоком уровне социальных, экономических, общественных, политических и правовых условий обеспечения социальных гарантий и материальных компенсаций сотрудникам с учетом их трудных, зачастую специфических условий труда, связанных с риском для жизни. Правовая и практическая организация социальной работы в органах внутренних дел Российской Федерации должна регулярно совершенствоваться и пополняться. Необходимо в полной мере реализовывать социальную работу и создавать условия для роста благосостояния сотрудников и их семей.

Таким образом, мы рассмотрели организацию направлений социальной работы в правоохранительных органах относительно субъекта – сотрудника, членов семьи и ветерана, уволенного со службы. В работе с ними используются различные технологии, среди которых наиболее актуальны меры медико-социальной работы, психологической и социальной адаптации и реабилитации.

Нами были изучены методы, используемые в социальной работе в органах внутренних дел для мониторинга мер социальной помощи, была раскрыта сущность и необходимость подобного слежения. На основе ежегодных данных составляется концепция (план) социальной работы в конкретном учреждении. Социальная работа в органах внутренних дел представляет собой широкий комплекс мер, имеет разнообразные формы и технологии ее реализации.

3 ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ С СОТРУДНИКАМИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ И ЧЛЕНАМИ ИХ СЕМЕЙ

3.1 УМВД России как субъект организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей

В УМВД России по Амурской области г. Благовещенска социальная работа в отношении сотрудников проходящих и окончивших службу и членов их семей, в учреждении необходима, поскольку работа данной категории граждан связана с риском угрозы для жизни, здоровья, ухудшения условий проживания и психологического состояния членов их семьи и их самих. Из этого следует, что сотрудники УМВД России по Амурской области г. Благовещенска имеют особые социальные и экономические *потребности*, реализация которых необходима для благополучия сотрудника, членов его семьи и успешного прохождения службы: экономическая поддержка сотрудников во время прохождения службы в УМВД и после выхода на пенсию; премирование и поощрение сотрудников вследствие специфических условий работы и определенные риски, связанные с ними; содействие в бытовом и жилищном устройстве во время прохождения службы. Также, можно выделить следующие потребности семьи сотрудника: подготовка и оформление документов для выплаты пенсии в случае гибели сотрудника при исполнении служебных обязанностей; улучшение жилищно-бытовых условий, оказание адресной и материальной помощи.

УМВД проводит социально-профилактическую работу со следующими *категориями*:

- 1) сотрудники и члены их семьи;
- 2) граждане, уволенные со службы;
- 3) члены семьи сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей.

Основными *видами* помощи, оказываемой социальным работником в

УМВД России по Амурской области г. Благовещенска, являются:

- 1) правовые;
- 2) психологические;
- 3) медико-социальные;
- 4) материальные;
- 5) образовательные.

Формами поддержки сотрудников и членов их семей в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска в улучшении их жизненной ситуации являются: работа с психологом, помощь в улучшении жилищных условий, курсы моральной подготовки, предоставление различного рода льгот и компенсаций.

В ведомстве органов внутренних дел находится федеральное казенное учреждение «Центр социальной работы Министерства внутренних дел Российской Федерации», который до 2011 года являлся «Центром социальных программ МВД РФ».

Основной целью и предметом деятельности Центра является организация социальной работы с сотрудниками, увольняемыми со службы в органах внутренних дел, гражданами, уволенными со службы в органах внутренних дел, членами семей сотрудников и военнослужащих внутренних войск МВД России, погибших при выполнении служебных обязанностей, сотрудниками и военнослужащими, ставшими инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при выполнении служебных обязанностей (обязанностей военной службы).

Структура центра представляет собой:

- 1) руководство;
- 2) группу организации социальной работы;
- 3) группу обеспечения деятельности центра;
- 4) группу мониторинга, учета и анализа;
- 5) обслуживающий персонал (документовед, юрисконсульт и т.д.)

Оценку деятельности и качества выполнения работ проводит Департамент государственной службы и кадров Министерства внутренних дел Российской Федерации.

ской Федерации.

ДГСК МВД России является самостоятельным структурным подразделением центрального аппарата МВД, реализующим в пределах своей компетенции функции Министерства по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области кадрового обеспечения системы МВД России, организации профессиональной подготовки кадров МВД России, обеспечения в соответствии с международными договорами Российской Федерации подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран; мобилизационной подготовки, мобилизации и гражданской обороны в системе МВД России.

Алгоритм реализации социальной работы с действующим сотрудником УМВД России г. Благовещенска:

- 1) обращение сотрудника за помощью в подразделение по работе с личным составом
- 2) выявление специфики проблемы сотрудника
- 3) для получения пенсий, льгот, потребности в улучшении жилищно-бытовых условий – правовая помощь сотруднику;
- 4) при необходимости в медико-социальных мер – направление на военно-врачебную комиссию в ведомственную поликлинику, организация межведомственного взаимодействия с медицинскими учреждениями;
- 5) для получения психологической помощи: направление в отдел морально-психологической подготовки Управления по работе с личным составом (ОМПО УРЛС)
- 6) ответ на запрос сотрудника начальника УРЛС (при необходимости) и начальника ОМПО УРЛС
- 7) закрепление сотрудника, который будет оказывать ему помощь и регулярно проводить мониторинг его потребностей и психологического состояния;
- 8) подшивание в личное дело сотрудника услуг, которые были ему предоставлены и анализ оценки качества работы, оказанной ему.

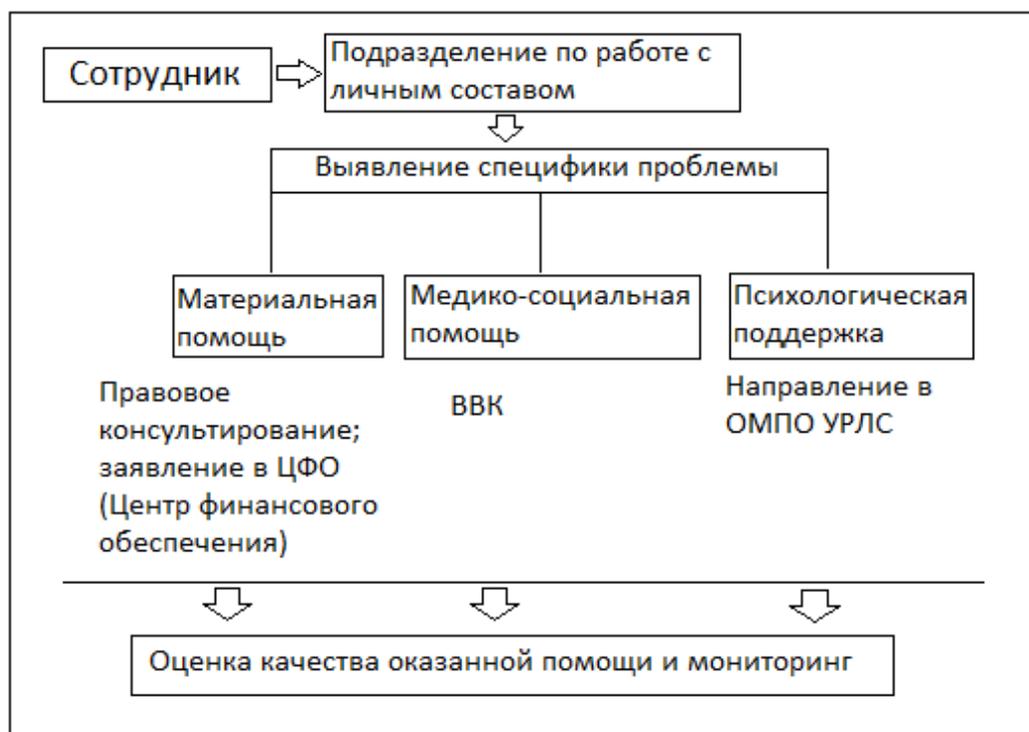


Рисунок 1 – Алгоритм реализации социальной работы с действующим сотрудником УМВД России г. Благовещенска

Алгоритм реализации социальной работы с сотрудником, уволенным со службы в УМВД России г. Благовещенска (рисунок 2):

1) беседа с сотрудником органов внутренних дел при свидетелях (начальника отдела, в котором проходила служба, сотрудника из подразделения по работе с личным составом) , ознакомление его с подробностями увольнения и консультирование о помощи, на которую он может рассчитывать, заполнение листа беседы и подтверждение проведенной консультации;

2) написание сотрудником заявления о получении пенсии, пособия; направление заявления в Центр финансового обеспечения МВД (ЦФО МВД);

3) составление и направление ЦФО МВД в УРЛС предварительного расчета пенсии и пособия для сотрудника, обработка данных, подшивание в личное дело сотрудника.

4) ответ на заявление сотрудника о получении пенсии или пособия и информирование о ее размерах; постановка пенсионера на персональный учет в учётно-справочной картотеке.

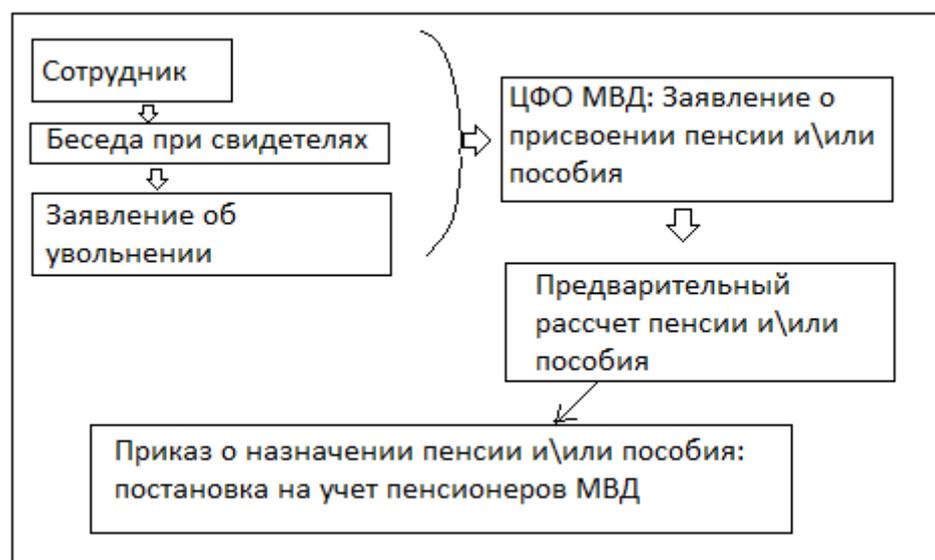


Рисунок 2 – Алгоритм реализации социальной работы с сотрудником, уволенным со службы в УМВД России г. Благовещенска

Алгоритм реализации социальной работы с членами семьи сотрудника, погибшим при исполнении служебных обязанностей и проходившим службу в УМВД России г. Благовещенска (рисунок 3):

1. консультация члена семьи сотрудника, нуждающегося в помощи по месту прохождения службы;
2. написание заявления и направление его в УРЛС УМВД по Амурской области;
3. составление документа о направлении материалов в случае необходимости (если сотрудник проходил службу не в УМВД); прикрепление к ним материалов служебной проверки, листов беседы, бланков резолюции, результатов военно-врачебной комиссии, копий паспортов, свидетельств о рождении, смерти, заключении брака и медицинского свидетельства о смерти)
4. обработка пакета документов в УРЛС, прикрепление справок об иждивенчестве, инвалидности и т.д.; направление запроса в ЦФО МВД о возможности получения требуемой помощи.
5. заведение наблюдательного дела, в котором указываются персональные данные о членах семьи сотрудника и сведения об остальных родственниках, сведения об оказываемом виде помощи: медицинская, социальная, психо-

логическая.

6. ответ члену семьи сотрудника, подавшему заявление и назначение ему необходимой помощи.

7. закрепление за семьей ответственного сотрудника, который непосредственно будет отвечать за качество и своевременность оказанных услуг; проводить анкетирование и выявлять потребности семьи; осуществлять контроль над организацией проводимой социальной работы (в отношении нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе).

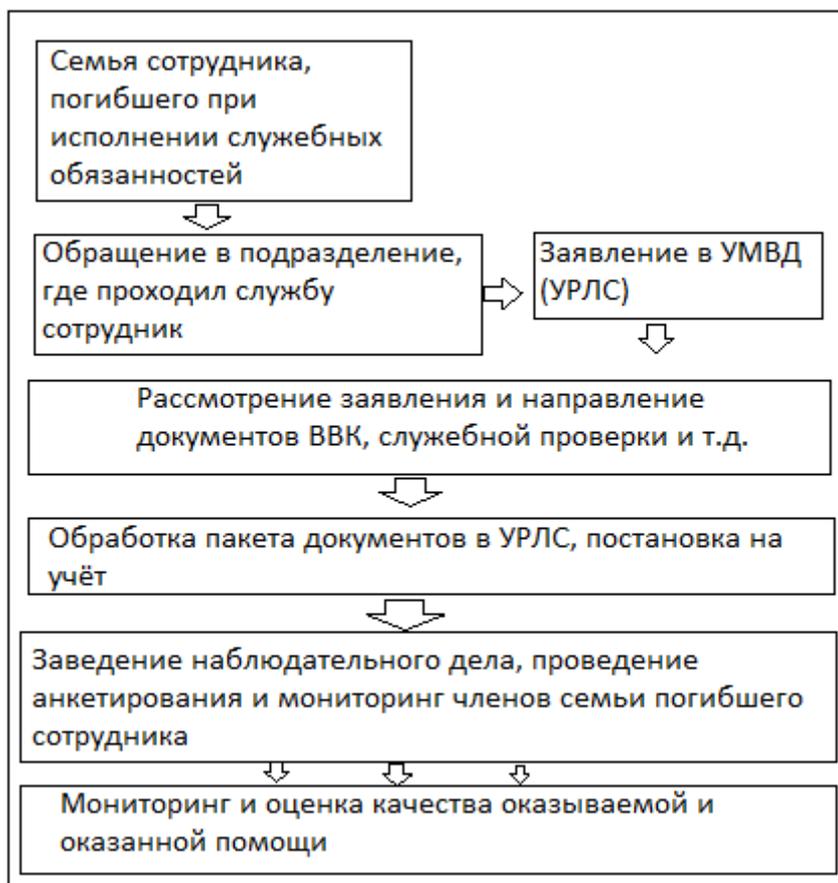


Рисунок 3 – Алгоритм реализации социальной работы с членами семьи сотрудника, погибшим при исполнении служебных обязанностей и проходившим службу в УМВД России г.Благовещенска

Сотрудникам устанавливаются 8 дополнительных выплат:

- 1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;

- 3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;
- 4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- 6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе;
- 7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время;
- 8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Таким образом, можно сделать вывод, что социальная работа с сотрудниками в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска происходит согласно основным функциям и задачам, которые в свою очередь, формируют основные виды деятельности социального работника в УМВД. Существуют конкретные алгоритмы организации социальной работы, в зависимости от объекта, нуждающегося в помощи.

3.2 Анализ организации социальной работы и рекомендации по совершенствованию организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в УМВД России в городе Благовещенске

Для изучения организации социально-профилактической работы с сотрудниками и их семьями в УМВД России в г. Благовещенск, среди экспертов учреждения был проведен сплошной опрос, обработанные и проанализированные результаты которого будут отражены далее.

Первый блок анкеты был посвящен составлению социального портрета личности сотрудника УМВД г. Благовещенска и определение потребностей его и членов его семьи

Сотрудник УМВД, по мнению экспертов, это – гражданин, проходящий службу в УМВД (100%). Характеризуется личность сотрудника: чувством пат-

риотизма (86,6%), соблюдения законности и этических норм (100%), смелостью и готовностью идти на риск (92%).

По мнению экспертов, у сотрудников УМВД России по Амурской области г. Благовещенска имеются особые материальные потребности, такие как: а) экономическая поддержка сотрудников во время прохождения службы в УМВД и после выхода на пенсию (100%); б) премирование и поощрение сотрудников вследствие специфических условий работы и определенные риски, связанные с ними (60,2%); в) содействие в бытовом и жилищном устройстве во время прохождения службы (42,7%). Также, экспертами выделяется следующие потребности семьи сотрудника: подготовка и оформление документов для выплаты пенсии в случае гибели сотрудника при исполнении служебных обязанностей (100%); улучшение жилищно-бытовых условий (37,2%).

Специалисты выделили изменения в социальных потребностях сотрудников: в области экономической поддержки сотрудника наблюдается положительная динамика, сокращение фактов денежной помощи в виде предоставления специальных льгот и улучшения жилищно-бытовых условий (80%), по мнению экспертов это связано с повышением зарплат сотрудников и возросшей доступностью социальных благ (100%) ; в области психологической поддержки потребности сотрудников возросли – в связи с тяжелой экономической и политической ситуацией, высоким уровнем гражданской ответственности перед обществом все больше сотрудников нуждаются в морально-психологической поддержке (37,7%).

Второй блок был направлен на определение функций социальной работы с сотрудниками УМВД России г. Благовещенска.

Эксперты в области социальной работы с сотрудниками выделяют следующие основные функции социальной работы в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска: а) помощь в поддержании высокого уровня благосостояния сотрудника (100%); б) помощь в сохранении высокого уровня мотивации и престижа профессии (100%); в) оказание содействия в вопросах жилищного устройства и организации досуга сотрудников (100%); г) психологи-

ческая подготовка сотрудников и членов его семьи к высокому уровню риска его деятельности, курсы моральной подготовки (100%).

Как показало исследование, приоритетными функциями социальной работы в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска для реализации являются: экономическая помощь сотруднику и его семье (100%), социальная работа в сфере здравоохранения (92%) и социальная функция (30%).

В УМВД России по Амурской области г. Благовещенска экономическая функция является самой востребованной (100%), функция здравоохранения была выделена экспертами как второстепенная (98%), социальная функция занимает третье место среди часто реализуемых (39%). Абсолютное большинство экспертов подтвердили, что эти функции охватывают все потребности сотрудника (100%).

Третий блок исследования был направлен на характеристику видов социальной работы УМВД России г. Благовещенска.

По мнению экспертов, основными видами юридической помощи являются: а) выдача информационно справочных документов (54%); б) консультирование (30%); в) судебное представительство (26%). Среди основных видов социально-медицинской помощи были выявлены: а) социально-психологические (36%); б) социально-медицинские (32%); в) социально-бытовые (22%); г) социально педагогические (10%). Других вариантов видов социально-медицинской помощи экспертами указано не было.

Основными видами психологической помощи при работе с сотрудниками в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска являются: а) адаптация сотрудника к условиям работы (49%); б) реабилитационные мероприятия (27%); в) работа, направленная на переработку травматического переживания (13%); г) обучение навыкам саморегуляции (11%). Материальная помощь оказывается в основном в виде: а) пенсионных выплат (80%); б) выплат отдельным категориям граждан (участники ВОВ, ветераны боевых действий, инвалиды и тд.) (12%); в) выплата семье сотрудника при его гибели (смерти) при исполнении служебных обязанностей (8%).

По мнению экспертов наиболее востребованным видом помощи является материальная (77%) и психологическая помощь (23%).

Четвертый блок анкетирования посвящен изучению технологий социальной работы в УМВД России г. Благовещенска.

В УМВД России по Амурской области г. Благовещенска технология социального страхования является самой востребованной (100%). Данная технология представляет собой обязательную систему отношений, заключающихся в формировании из страховых взносов работников и работодателей специальных страховых фондов и использовании средств этих фондов для компенсации утраты трудового дохода застрахованных лиц вследствие действия определенных социальных. Второй по значимости эксперты выделили социальную реабилитацию (100%); тогда как консультирование (50%) и социальная адаптация (50%) следовали за этими технологиями.

Морально-психологическая помощь сотрудникам оказывается путем реализации трех технологий: социальная диагностика (100%), социальная реабилитация (100%) и социальная адаптация (100%). Юридическая помощь реализуется посредством технологии социальной диагностики, консультирования и посредничества (100%).

Пятый блок анкетирования был направлен на изучение алгоритма реализации социальной работы с сотрудниками УМВД России г. Благовещенска, выявлению межведомственного взаимодействия при ее осуществлении и поиску недостатков существующей системы оказываемой помощи.

Основными учреждениями, реализующими социальную работу с сотрудниками УМВД России по Амурской области г. Благовещенска являются: Органы местного самоуправления, УСЗН и ОВД (100%); Центр социального обеспечения военного комиссариата амурской области (28%). Специалисты подтвердили, что все виды помощи, закрепленные законодательно, реализуются в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска: юридические, социально-медицинские, психологические и материальные (100%).

Критериями оценки в УМВД России по Амурской области г. Благовещен-

ска служат следующие показатели: своевременность оказания помощи сотрудникам, с момента обращения и до момента оказания помощи (100%); помощь, оказанная в полном объеме, соответствующая инструкциям и положениям, закрепленным юридически (100%).

Алгоритм проведения социальной работы специалисты определили следующим образом:

- обращение сотрудника за консультацией в управление по работе с личным составом;
- направление сотрудника в конкретный отдел, в зависимости от вида требующейся ему помощи;
- консультирование сотрудника, сбор пакета документов при необходимости;
- заведение наблюдательного дела, в котором указываются персональные данные о сотруднике и сведения о совместно проживающих с ним родственниках;
- составление плана работы с сотрудником;
- контроль за организацией проводимой социальной работы (в отношении нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе); проверка оказанной помощи в виде контроля за выполнением всех мер в полном объеме, соответствующим правовым (100%).

Главным недостатком оказываемой социальной помощи эксперты выделили финансирование, пояснив это тем, что УМВД является большой структурой и в ней задействовано большое количество работников (28%), однако в этой сфере они отметили позитивную динамику – увеличение финансирования и подтвердили, что именно эта мера позволяет улучшить социальную работу с сотрудниками органов внутренних дел (100%); большинство экспертов не указали никаких недостатков (72%).

Достоинствами сложившейся системы социальной работы специалисты считают: организованность (100%); многоохватность (84%); универсальность (66%).

Абсолютное большинство экспертов не подтвердило необходимость кардинальных изменений социальной работы с сотрудниками в УМВД России по Амурской области.

Подводя итоги проведенного анкетирования, и проанализировав результаты, мы можем сделать следующие выводы:

1) социальная работа в отношении сотрудников УМВД России по Амурской области остается необходимой деятельностью и на сегодняшний день;

2) основные технологии, которые используются социальным работником при работе с сотрудниками УМВД России по Амурской области г. Благовещенска являются: консультирование, социальная адаптация и реабилитация, социальный контроль и социальное страхование;

3) основные категории сотрудников, которые нуждаются в помощи социального работника в УМВД России по Амурской области г. Благовещенска: пенсионеры, инвалиды, лица, нуждающиеся в улучшении жилищных условий, а также семьи сотрудников, погибших при исполнении обязанностей;

4) деятельность социального работника направлена на адаптацию сотрудника к условиям работы, на реабилитацию в случае получения физической или психологической травмы сотрудника при исполнении, на помощь в улучшении жилищных условий и повышения качества жизни сотрудника, а так же организация досуга членов его семьи при необходимости улучшения состояния здоровья сотрудника и его детей (лиц, находящихся на полном содержании сотрудника).

Таким образом, мы рассмотрели УМВД России по Амурской области г. Благовещенска как субъект социальной работы с сотрудниками и их семьями, а также охарактеризовали сущность организации социальной работы и порядок ее выполнения.

Приведем рекомендации по совершенствованию организации социальной профилактики с сотрудниками и членами их семей в УМВД России в городе Благовещенске.

Проведя анализ существующих проблем организации социальной работы

с сотрудниками и членами их семей в УМВД России в городе Благовещенске, нами были разработаны рекомендации по совершенствованию осуществляемой учреждением деятельности.

Рассматривая проблему учета и регистрации лиц, нуждающихся в помощи, специалистами и руководством учреждения осознается необходимость в *совершенствовании системы подачи заявлений*. Большое количество членов семей сотрудников и сами сотрудники зачастую не прибегают к помощи от учреждения, ввиду больших очередей на некоторые формы помощи (жилищно-бытовая), т.к. УМВД УРЛС обрабатывает все областные запросы. Более четкая регистрация, с применением информационно-технических решений позволила бы выявить большее количество нуждающихся в поддержке лиц, и повысило бы уровень своевременности оказания помощи.

Большую роль играет квалификация сотрудников отделов. При увольнении имеет место быть ошибки, совершенные сотрудниками ненамеренно, например, если при увольнении в связи с болезнью сотрудник увольняется по собственному желанию, а не по болезни, что существенно влияет на размер его пенсии и на наличие пособия. Поэтому имеет место быть проблема повышения грамотности в сферах юриспруденции, социальной работе, педагогике, психологии, изучение некоторых медицинских терминов и прав. Таким образом, актуальными будут *курсы повышения квалификации* сотрудников всех отделов, которые могут осуществляться в университете. Для этого нужно выработать отдельную программу подготовки кафедрой и сделать прохождение этой программы обязательным и регулярным. На ней могут рассматриваться обновленные нормы права и механизмы реализации, чтобы не только сотрудники УРЛС, но и все остальные подразделения были ознакомлены подробно с механизмами осуществления социальной работы и социальной защиты.

На данный момент нагрузка на сотрудников возросла, в УРЛС поступило множество личных дел сотрудников в виду появления Главного управления по вопросам миграции (ГУМВ МВД) и Главного управления по контролю за оборотом наркотиков (ГУНК МВД), которые до этого момента были отдельными

структурами. ГУНК МВД, будучи отдельной структурой, хотело монополизировать сферу реабилитации и социализации наркозависимых, при вхождении в структуры в структуру МВД оно существенно расширило свои полномочия. Таким образом, играет большую роль *проблема централизации и адаптации сотрудников в новой среде*, т.к. появляются новые риски для сотрудников. Необходимо *совершенствование структур ведомственных поликлиник и организация профильных мероприятий*, посвященных специфике службы.

При вхождении в МВД бывшая Федеральная Миграционная Служба (ФМС) так же расширила свои полномочия, однако эти полномочия – дознание, допрос, оперативная работа становятся функциями полицейских – участковых, постовых и т.д., поскольку ГУМВ сконцентрируют на паспортно-визовой работе.

Таким образом, в связи с расширением полномочий и увеличением объема сотрудников УМВД необходимо проводить *конференции по осведомлению начальников отделов и временно исполняющих обязанности начальников* со всего управления. Т.к. система мониторинга была направлена на уже устоявшуюся специфику профессиональной деятельности, необходимо провести комплексное исследование и расширить сферу проблем и профессиональных рисков, с которыми могут обратиться в УРЛС. Просвещением и ознакомлением с гарантиями социальной помощи руководителей должны будут заниматься сотрудники УРЛС.

Под патронажем МВД РФ находится более *12 тысяч семей погибших сотрудников* органов внутренних дел, в которых воспитываются более 5,5 тысяч детей. Можно предположить, что эта статистика сама по себе является показателем необходимости максимизации помощи и взаимодействия с семьями погибших сотрудников. Необходимо создать в Амурской области *Содружество семей погибших сотрудников*, которая будет заниматься не только безвозмездным оказанием помощи друг другу, но и налаживать между собой связи и контакты, создавать советы и общими силами преодолевать те проблемы, которые возникают у них (Приложение В).

Представленные рекомендации, а именно: совершенствование системы подачи заявлений; организация программ повышения квалификации; сбор конференций с руководителями отделов и дополнение данных в системе мониторинга разработаны для того, чтобы повысить уровень грамотности сотрудников, выявить их потребности более подробно во избежание случаев не проработанности механизма оказания помощи.

Таким образом, рассматривая УМВД г. Благовещенска как субъект организации социальной работы с сотрудниками и членами их семей мы охарактеризовали понятие «УРЛС»; его основные задачи в сфере социальной работы; категории сотрудников и членов их семей в отношении которых УМВД проводит социально–профилактическую работу; алгоритм организации сотрудниками УРЛС проверки при потребности в помощи сотрудника или членов его семьи; направления деятельности сотрудников УМВД в целях предупреждения возникновения новых специфических проблем, раскрыли сущность и механизм ведомственной системы мониторинга потребностей и проблем сотрудников и членов их семей; определили, с какими структурами ведется активное взаимодействие при оказании помощи – ЦФО, ДГСК, ДТ, ЦСР. Нами была раскрыта сущность организации социальной работы в УМВД г. Благовещенска; охарактеризован портрет личности сотрудников; определены категории сотрудников и членов их семей, нуждающихся в помощи; указаны и разбиты по субъектам помощи алгоритмы социальной работы; раскрыты формы, направления и методы помощи сотрудникам, раскрыта нормативно-правовая основа обеспечения социальной работы. Мы смогли на базе этих данных определить и выявить основные проблемы в организации и реализации социальной работы в УМВД г. Благовещенск и выработали рекомендации по улучшению организации и расширению базы потребностей сотрудников, нуждающихся в оказании мер социальной работы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе подготовки бакалаврской работы была достигнута ее цель – изучена организация социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей УМВД России в городе Благовещенске. Также были решены поставленные задачи, в связи с чем можно сделать следующие выводы.

Нами была представлена целостная картина личности сотрудника органов внутренних дел. Правовой статус сотрудника регулируется законодательством Российской Федерации, определяет его права, обязанности, запреты и ограничения, связанные со службой. Сотрудник представляет собой отдельную категорию граждан, исполняющих свой долг перед государством. Регламентирование всех сторон его жизни и тщательное их изучение позволяет гибко реагировать на динамику развития его как профессионала и личности. В связи со спецификой правоохранительной деятельности все профессиональные компоненты играют большую роль не только в успешной реализации сотрудника на службе, но и обеспечивают его безопасность и безопасность граждан, окружающих его. Профессии и специальности в органах внутренних дел представляют собой один из ярких примеров социомической профессии – взаимодействие типа «Человек – человек». Блок социально-мотивационных и профессионально-мотивационных качеств сотрудника отражает, насколько его деятельность будет успешна, позволяет увидеть направления его профессиональных и жизненных интересов.

Социально-юридические способности и специально-юридические способности задействуются непосредственно в выполнении служебных задач и позволяют увидеть приспособленность сотрудника к внешним факторам, умение обозначить свою позицию в обществе и развить свои навыки – общие и специальные (частные), связанные с его конкретной деятельностью. Так же мы можем оценить возможность роста сотрудника на службе и дальнейшее профессиональное развитие, выделив и обозначив его потенциальные и актуальные

способности.

Отдельную и заслуживающую пристального внимания роль занимает профессионально–психологическая устойчивость, которая обеспечивает психологическую безопасность сотрудника и гарантирует четкое исполнение возложенных на него задач. Деятельность правоохранительных органов связана с наличием большого количества стрессогенных факторов, которые оказывают большое влияние на личность. Сотрудник должен обладать психологической устойчивостью, высоким уровнем самообладания и саморегуляции, способностью четко и слаженно действовать в экстремальной ситуации [15].

Можно сделать вывод, что психологические и личностные характеристики сотрудников обусловлены социально-профессиональной направленностью, социально-демографическими особенностями и различаются в личностном и социально-профессиональном самоанализе, а так же в оценочных суждениях остальных членов общества.

Нормативная база *социальной работы* с сотрудниками внутренних дел, это комплексное мероприятие, являющееся важнейшей задачей государства. Эти меры должны осуществляться посредством поддержания на высоком уровне социальных, экономических, общественных, политических и правовых условий обеспечения социальных гарантий и материальных компенсаций сотрудникам с учетом их трудных, зачастую специфических условий труда, связанных с риском для жизни. Правовая и практическая организация социальной работы в органах внутренних дел Российской Федерации должна регулярно совершенствоваться и пополняться. Необходимо в полной мере реализовывать социальную работу и создавать условия для роста благосостояния сотрудников и их семей.

Таким образом, мы рассмотрели организацию направлений социальной работы в правоохранительных органах относительно субъекта – сотрудника, членов семьи и ветерана, уволенного со службы. В работе с ними используются различные технологии, среди которых наиболее актуальны меры медико-социальной работы, психологической и социальной адаптации и реабилитации. Нами были изучены методы, используемые в социальной работе в органах

внутренних дел для мониторинга мер социальной помощи, была раскрыта сущность и необходимость подобного слежения. На основе ежегодных данных составляется концепция (план) социальной работы в конкретном учреждении. Социальная работа в органах внутренних дел представляет собой широкий комплекс мер, имеет разнообразные формы и технологии ее реализации.

Таким образом, рассматривая УМВД г. Благовещенска как субъект организации социальной работы с сотрудниками и членами их семей мы охарактеризовали понятие «УРЛС»; его основные задачи в сфере социальной работы; категории сотрудников и членов их семей в отношении которых УМВД проводит социально–профилактическую работу; алгоритм организации сотрудниками УРЛС проверки при потребности в помощи сотрудника или членов его семьи; направления деятельности сотрудников УМВД в целях предупреждения возникновения новых специфических проблем, раскрыли сущность и механизм ведомственной системы мониторинга потребностей и проблем сотрудников и членов их семей; определили, с какими структурами ведется активное взаимодействие при оказании помощи – ЦФО, ДГСК, ДТ, ЦСР. Нами была раскрыта сущность организации социальной работы в УМВД г. Благовещенска; охарактеризован портрет личности сотрудников; определены категории сотрудников и членов их семей, нуждающихся в помощи; указаны и разбиты по субъектам помощи алгоритмы социальной работы; раскрыты формы, направления и методы помощи сотрудникам, раскрыта нормативно-правовая основа обеспечения социальной работы. Мы смогли на базе этих данных определить и выявить основные проблемы в организации и реализации социальной работы в УМВД г. Благовещенск и выработали рекомендации по улучшению организации и расширению базы потребностей сотрудников, нуждающихся в оказании мер социальной работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей» (ред. 01.05.2017) // Ведомости СНД РФ и ВС РФ. – 1993. - № 9. – ст. 328.

2 Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи» (ред. 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 1999. – № 29. – ст. 3699.

3 Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 05.12.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 30. – ст. 4595.

4 Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. 03.04.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 49. – ст. 7020.

5 Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. 28.05.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2011. – № 7. – ст. 900.

6 Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 22 сентября 1993 г. № 941 «О порядке исчисления выслуги лет, назначения и выплаты пенсий, компенсаций и пособий лицам, проходившим военную службу в качестве офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы или по контракту в качестве солдат, матросов, сержантов и старшин либо службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и их семьям в Российской Федерации» (ред. от 29.12.2016)

7 Приказ МВД России от 31 мая 2011 г. № 813 «Об утверждении Устава

федерального казенного учреждения «Центр социальных программ Министерства внутренних дел Российской Федерации»

8 Приказ МВД России от 31.01.2013 № 65 «Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 4. – ст. 513.

9 Приказ от 19.12.2011 г. № 1258 «Об утверждении порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» (ред. 09.06.2016) // Российская газета. – 2012. – № 14.

10 Приказ МВД РФ от 24 сентября 2007 г. № 824 «Об организации социальной работы с членами семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы» (ред. 25.07.2013)

11 Агапов, Е.П. Методика исследований в социальной работе / Е.П. Агапов. – М. : Дашков и К, 2010. – 224 с.

12 Ахъядов, Э. С. Причины роста преступности в современной России: проблемы их решения / Э. С. Ахъядов // Молодой ученый. – 2013. – № 12. – с. 616 – 618.

13 Администрирование в социальной работе / И.С. Трапезникова. – М. : Директ-Медиа, 2016. – 63 с.

14 Аистов, А.В. Удовлетворенность жизнью и работой, связь с незарегистрированной занятостью / А.В. Аистов, Л.А. Леонова. – М. : Издательский дом «Высшей школы экономики», 2011. – 36 с.

15 Алешина, С.А. Пенсионное обеспечение в системе МВД России / С.А. Алешина, Л.И. Завистовская, А.Г. Котлярова. – М. : Домодедово, 2007. – 312 с.

16 Ананьев, О.Г. Ресоциализация и социальная адаптация в уголовно-исполнительной системе / О.Г. Ананьев, Г.В. Щербаков. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – 176 с.

17 Андреева, И.А. Методика организации социально-психологических

исследований в органах внутренних дел / И.А. Андреева, В.А. Корчмарюк. – М. : Легенда, 2008. – 245 с.

18 Быстров, А.В. Некоторые вопросы участия в выборах военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел / А.В. Быстров // 10 лет Конституции Российской Федерации: Матер. межвуз. науч.-практ. конф. (5 дек. 2003 года). М. , 2004. – с. 45 – 52.

19 Григорьева, И.А. Новые подходы в социальной работе: к социальной солидарности и обществу для всех возрастов / И.А. Григорьева, С.П. Чернышева. – СПб: Издательство «Скифия-принт», 2008. – 72 с.

20 Гулина, М. А. Словарь-справочник по социальной работе / М.А. Гулина. – СПб. : Питер, 2013. – 400 с.

21 Гуслов, М. Н. Теория и методика социальной работы / М. Н. Гуслов. – М. : Академия, 2011. – 160 с.

22 Завистовская, Л.И. Организация денежного довольствия сотрудников органов внутренних дел / Л.И. Завистовская. – М. : Домодедово, 2007. – 319 с.

23 Ишмеева, А.С. Эффективность работы государственных организаций в сфере социальных услуг / А.С. Ишмеева // Актуальные проблемы государства и общества в области обеспечения прав и свобод человека и гражданина. – 2015. – № 18. – с. 87 – 90.

24 Конфликтология в социальной работе: учебник Сорокина Е. Г., Вдовина М. В. Издательско-торговая корпорация – «Дашков и К», 2016. – 282 с.

25 Кузнецова, Л. П. Основные технологии социальной работы: учеб. пособие / Л.П. Кузнецова. – ДВГТУ, 2011. – 92 с.

26 Методика исследований в социальной работе: учебное пособие Флягина В. Ю. Директ-Медиа, 2016. – 546 с.

27 Методология и методы социологического исследования / Г.И. Климантова, Е.М. Черняк, А.А. Щегорцов. – М. : Дашков и К, 2017. – 256 с.

28 Нравственное воспитание курсантов ВУЗов МВД России / Л.М. Осинцева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2010. – № 4. – с. 14 – 19.

29 О полиции [Электронный ресурс] : федеральный закон Российской Федерации № 3-ФЗ от 07.02.2011. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

30 Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федеральный закон № 195-ФЗ от 10.12.1995. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

31 Организация работы органов и учреждений социальной защиты населения, органов Пенсионного Фонда Российской Федерации / Г.В. Черникова. – М. : Директ-Медиа, 2016. – 34 с.

32 Особенности социальной работы с детьми и семьями группы риска / Г.С. Формасова. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 57 с.

33 Павленок, П.Д. Технологии социальной работы / П.Д. Павленок, Т.В. Шеляг. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 399 с.

34 Психология профессионального общения оперативных сотрудников полиции с гражданами / В.Т. Прокопов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 129 с.

35 Психология социальной работы / И.Н. Галасюк, О.В. Краснова, Т.В. Шинина. – М. : Дашков и К, 2016. - 303 с.

36 Сафронова, В.М. Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе / В. М. Сафронова. – М. : Академия, 2011. – 240 с.

37 Семейное воспитание и социальная работа / Е.И. Холостова, Е.М. Черняк, Н.Н. Стрельникова. – М. : Дашков и К, 2015. – 292 с.

38 Социальная работа в схемах / Е.И. Холостова. – М. : Дашков и К, 2017. – 100 с.

39 Социальная работа с различными группами населения / под ред. Н.Ф. Басова. – М. : Кнорус, 2012. – 663 с.

40 Социальные технологии / под ред. С. И. Григорьева. – Барнаул, 2011. – 81 с.

41 Социальные услуги в системе социального обслуживания населения / И.В. Малофеев. – М. : Дашков и К, 2016. – 176 с.

42 Справка УВД Амурской области за 1995 – 2000 «О проблемах соци-

ально-правовой защиты личного состава органов внутренних дел области и мерах по стабилизации его морально-психологического состояния»

43 Теоретико-методологические основы непрерывного развития морально-психологической устойчивости сотрудников органов внутренних дел / Н.Ш. Валеева, Э.Т. Хайруллова, – Кемерово: Издательство КНИТУ, 2014. – 100 с.

44 Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности / под ред. П. Д. Павленка. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 379 с.

45 Технология социальной работы / Е.И. Холостова, И.В. Малофеев, Г.И. Климантова, Л. И. Кононова. – М. : Дашков и К, 2016. – 478 с.

46 Якушев, А.В. Социальная защита и социальная работа / А.В. Якушев. – М. : А – Приор, 2011. – 144 с.

47 Технология социальной работы / под ред. И. Г. Зайнышева. – М. : ВЛАДОС, 2012. – 240 с.

48 Фирсов, М. В. Технология социальной работы / М.В. Фирсов. – М.: Академический Проект, 2012. – 432 с.

49 Холостова, Е.И. Социальная работа: теория и практика / Е.И. Холостова, А.С. Сорвина. – М. : ИНФРА-М, 2011. – 427 с.

50 Этические основы социальной работы / М.Н. Коньгина, Е.Б. Горлова. – Ставрополь: СКФУ, 2014. – 154 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Программа социологического исследования

на тему: Организация социальной работы с сотрудниками УМВД России и членами их семей г. Благовещенска

Исполнитель студент группы 361-об	А.Д. Шевелёва
Руководитель доцент, канд. пед. наук	Л.Л. Романова
Нормоконтроль доцент, канд. пед. наук	Л.Л. Романова

Благовещенск 2017

1) Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования

Проблемы организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в настоящее время в России имеют весьма актуальное значение. Они занимают особое место среди субъектов социальной работы обусловленное характером выполняемых ими задач и функций.

В данной работе рассматривается социальная работа с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей на примере УМВД России по Амурской области г.Благовещенска. Экономическая ситуация в России такова, что обстоятельства побуждают сотрудников активизировать свою позицию, возникает потребность пользоваться теми дополнительными способами поддержки, которые предлагает государство.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел всегда связана с риском угрозы их жизни и ухудшения условий проживания, угрозы физическому или психическому здоровью. Социальная работа в системе органов внутренних дел призвана компенсировать сложность и напряженность службы, стимулировать служебную деятельность через обеспечение должного уровня благосостояния, как самого сотрудника, так и членов его семьи. Ведь, к сожалению, не редки случаи гибели, получения травм сотрудником органов внутренних дел при исполнении служебных обязанностей. На декабрь 2015 года количество погибших сотрудников составляло 105 человек. Потеря близкого человека (мужа, отца, сына, кормильца) ведет к возникновению у семьи проблем различного характера, влияющих на социально-экономическое и социально-правовое положение членов семей погибшего, которые в свою очередь влияют на уровень их социальной защищенности, а, следовательно, и на благополучие.

В связи с этим возрастает необходимость развития такого направления практики социальной работы в органах внутренних дел как медико-социальная

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

работа, направленная на оказание комплексной медико-социальной помощи, включающей социально-психологические, медико-психологические, педагогические и правовые мероприятия.

Кроме ряда проблем, касающихся здоровья сотрудника так же выделяются проблемы жилья, здравоохранения, дополнительной материальной помощи. На 1 мая 2016 года в очереди на Единовременную социальную выплату (ЕСВ) в очереди стоит 108 474 человека. За первые два квартала 2016 года выделено 12 квартир, при том, что общая численность людей, занятых на службе в МВД с учетом сокращений на 2017 год составляет 800 тысяч человек.

В 2017 году планируется продолжить строительство многоквартирного жилого дома, начатое в 2011 году, в квартале 424 г. Благовещенска для сотрудников, стоящих на очереди нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Поэтому очень важно, чтобы общество, учитывая все экономические, политические и демографические факторы, способствовало продлению активной трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел. Не вызывает сомнений тот факт, что социальная защита сотрудников органов внутренних дел самым непосредственным образом связана с престижностью службы, а также эффективным выполнением возложенных на сотрудников задач и функций.

Сотрудники органов внутренних дел и члены их семей в силу специфики профессиональной деятельности в органах внутренних дел относятся к группе социального риска. Однако практически не изучены ни специфика их социальных проблем, ни технологии социальной работы с личным составом органов внутренних дел.

Проблема заключается в том, что в настоящее время те социальные гарантии, которые закреплены нормативно, используются сотрудниками далеко не в полном объеме, имеет место быть слабое материально-техническое и информационное обеспечение профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел. Подобное положение не может в необходимой степени

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

стимулировать служебную деятельность сотрудников органов внутренних дел.

Объект программы – сотрудники и члены их семей в УМВД России по Амурской области г.Благовещенска.

Предмет данной программы – организация социальной работы с сотрудниками и членами их семей в УМВД России по Амурской области г.Благовещенска.

2) *Определение цели и постановка задач исследования.*

Цель: изучить организацию социальной работы с сотрудниками и членами их семей в УМВД России по Амурской области г.Благовещенска.

Задачи исследования:

- 1) изучить особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел;
- 2) определить основные функции социальной работы, оказываемой в органах внутренних дел в УМВД г.Благовещенска;
- 3) выявить основные направления социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и членами их семей в УМВД г.Благовещенска;
- 4) изучить основные технологии социальной работы, которые применяются при работе с сотрудниками УМВД России по Амурской области г.Благовещенска;
- 5) составить алгоритм организации социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел.

3) *Уточнение и интерпретация основных понятий.*

1) *Государственная социальная политика* – это составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике и регулирующая отношения в обществе в интересах и через интересы основных социальных групп населения.

2) *Индексация* – механизм автоматической корректировки доходов.

3) *Компенсация* – это возмещение малообеспеченным семьям произведе

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

денных ими расходов, причем не любых, определенных произвольно по своим нуждам, а установленных государством.

4) *Консультирование* (как технология социальной работы) – проведение бесед, информирование по социальным вопросам малообеспеченных семей.

5) *Льгота* – полное и частичное освобождение от установленных правил, обязанностей или облегчение условий выполнения.

6) *Социальное положение* – положение, занимаемое индивидом или социальной группой в обществе или отдельной подсистеме общества. Определяется по специфическим для конкретного общества признакам, в качестве которых могут выступать экономические, национальные, возрастные и другие признаки. Социальный статус разделяется по умениям, навыкам, образованию.

7) *Пособие* – одна из форм материального обеспечения населения, которая представляется в виде единовременных или периодических выплат и назначается в случае заболевания, травмы, беременности и родам, при потере работы и тд.

8) *Старость* – возрастной период в жизни организма, неизбежно наступающий за зрелостью и характеризующийся существенными обменными, структурными и функциональными изменениями в органах и системах, ограничивающими приспособительные возможности организма, старость — результат динамического процесса — старения.

9) *Социальная доплата к пенсии* – предоставление гражданину (пенсионеру) денежной суммы к пенсии с учетом денежных выплат и отдельных мер социальной поддержки, предоставляемых в натуральной форме

10) *Социальная работа* – это профессиональная деятельность, имеющая целью содействовать людям, социальным группам в преодолении личностных и социальных трудностей посредством поддержки, защиты, коррекции и реабилитации.

11) *Социальная защита* – это система мероприятий, осуществляемых го-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

сударственными и общественными организациями по обеспечению гарантированных минимальных достаточных условий жизни, поддержанию жизни и деятельного существования человека.

12) *Социальная дезадаптация* – это частичная или полная утрата человеком способности приспосабливаться к условиям социальной среды.

13) *Социальная реабилитация* – совокупность мер, способствующих малообеспеченной семье подняться в социальном статусе.

14) *Социальные проблемы, общественные проблемы* – вопросы и ситуации, которые прямо или косвенно влияют на человека и, с точки зрения всего или значительного числа членов сообщества, являются достаточно серьезными проблемами, требующими коллективных усилий по их преодолению.

15) *Субсидия* – это выплаты потребителям, предоставляемые за счёт государственного или местного бюджета, а также выплаты специальных фондов для юридических и физических лиц, местных органов власти, других государств.

16) *Трудная жизненная ситуация* – это такая ситуация, в которой в результате внешних воздействий или внутренних изменений происходит нарушение адаптации человека к жизни, в результате чего он не в состоянии удовлетворять свои основные жизненные потребности посредством моделей и способов поведения, выработанных в предыдущие периоды жизни.

17) *Экстренная социальная помощь* – это разовое, единичное содействие индивиду или семье, испытывающим трудности, путем выдачи денег, продуктов или вещей.

18) *Психологическая помощь* – область практического применения психологии, ориентированная на повышение социально психологической компетентности людей и оказания психологической помощи, как отдельному человеку, так и группе, организации. Это непосредственная работа с людьми, направленная на решение различного рода психологических проблем, связанных с труд-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ностями в межличностных отношениях, а также глубинных личностных проблем.

19) *Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России)* – федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

4) *Предварительный системный анализ объекта исследования.*



Рисунок А. 1 – Структурная операционализация

Пояснения к структурной операционализации:

В зависимости от объекта мы можем выделить следующие направления:

– социальная работа с сотрудниками и членами их семей;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

- социальная работа с членами семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы;

- социальная работа с ветеранами, уволенными со службы.

В рамках социальной работы непосредственно *с сотрудниками органов внутренних дел* и их семьями необходимо выделить следующие направления:

- осуществление государственных гарантий социальной поддержки сотрудников;

- изучение социально-бытового и правового положения сотрудников и членов их семей, построение на этой основе идей по совершенствованию социальной работы;

- объяснение и консультирование с личным составом относительно положений федерального законодательства, других нормативных правовых актов, приказов МВД России по социальным вопросам;

- оказание адресной социальной помощи сотрудникам и их семьям;

- анализ и реализация предложений, заявлений или жалоб сотрудников по социальным вопросам;

- изучение социально-бытового и правового положения сотрудников и членов семей;

- разъяснение личному составу положений федерального законодательства, приказов МВД России по социальным вопросам.

Основными направлениями социальной работы *с членами семей погибших и инвалидами* вследствие военной травмы являются:

1. Организация ведомственного мониторинга социально-экономического и правового положения членов семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудников, ставших инвалидами вследствие увечий (ранений, травм, контузий), заболеваний, полученных при исполнении служебных обязанностей;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

2. Выявление факторов, способствующих нарушениям прав и законных интересов членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, разработка и принятие исчерпывающих мер по их устранению;
3. Оказание необходимой оперативной социально-психологической поддержки и помощи членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;
4. Организация шефства над детьми сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей, активное участие в их обучении и воспитании;
5. Проведение лечебно-оздоровительных и реабилитационных мероприятий для членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы;
6. Организация общественного социального патронажа в отношении одиноких нетрудоспособных членов семей погибших и инвалидов вследствие военной травмы, нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе;
7. Проведение мероприятий социальной адаптации и оказание помощи в трудоустройстве неработающим членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;
8. Организация переподготовки и обучения гражданским специальностям инвалидов вследствие военной травмы;
9. Оказание помощи членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы в решении вопросов улучшения жилищных условий, установки телефонов, устройства в детские дошкольные учреждения, предоставления путевок в детские оздоровительные лагеря, дома отдыха, санатории, центры восстановительной медицины и реабилитации и иных жизненно важных социально-бытовых проблем;
10. Оказание консультационных, юридических и информационно-справочных услуг по социально-правовым вопросам членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы;

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

11. Оказание помощи в оформлении документов на пенсионное обеспечение, страховые и иные выплаты членам семей погибших и инвалидам вследствие военной травмы, включая пенсии по случаю потери кормильца.

Направлениями социальной работы, с ветеранами, уволенными со службы в органах внутренних дел, будут являться:

- участие в социальной адаптации и профессиональной ориентации в период подготовки к увольнению со службы в органах внутренних дел;
- организация социального патронажа при необходимости в повседневной помощи и постороннем уходе;
- оказание помощи в дальнейшем трудоустройстве;
- оказание консультационных, юридических и информационно-справочных услуг;
- оказание помощи в оформлении документов на пенсионное обеспечение, страховые и иные.

Организация социальной работы сотрудниками органов внутренних дел

ПОМОЩЬ В ПОДДЕРЖАНИИ ВЫСОКОГО УРОВНЯ БЛАГОСОСТОЯНИЯ: социальная, экономическая, материальная поддержка сотрудника органов внутренних дел, а так же его семьи. Содействие в получении дополнительных льгот и гарантий для сотрудника и для членов его семьи.

ПОМОЩЬ В СОХРАНЕНИИ ВЫСОКОГО УРОВНЯ МОТИВАЦИИ И ПРЕСТИЖА ПРОФЕССИИ: психологическая поддержка сотрудника органов внутренних дел, проведение тренингов и курсов моральной подготовки сотрудника и его семьи к высокому уровню риска его деятельности. Повышение престижа профессии за счет информирования о ее важности и необходимости в обществе.

Оказываемая помощь

ВИДЫ:

1. Юридическая
2. Социально-медицинская
3. Психологическая
4. Материальная

ТЕХНОЛОГИИ:

1. Консультирование
2. Социальная диагностика
3. Социальная реабилитация
4. Социальная адаптация
5. Социальный контроль
6. Социальное страхование

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

<p>Виды оказываемой помощи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Юридическая – информирование о правах сотрудника и его семьи, сообщение законодательных основ социальной поддержки; 2. Социально-медицинская – решение медицинских, социально-бытовых вопросов; 3. Психологическая – проведение тренингов, терапии; 4. Материальная – предоставление единовременных и регулярных выплат; 	<p>Технологии социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Консультирование – проведение бесед, информирование по социальным вопросам сотрудников и их семей. 2) Социальная диагностика – анализ сложившейся ситуации в жизни сотрудника и его семьи, выработка путей решения проблем. 3) Социальная реабилитация – совокупность мер, способствующих сотруднику подняться в социальном статусе. 4) Социальная адаптация – работа по приспособлению сотрудника в обществе и принятию основных навыков поведения. 5) Социальный контроль — механизм регуляции отношений сотрудника органов внутренних дел и общества с целью укрепления порядка и стабильности в обществе. 6) Социальное страхование – система защиты сотрудника органов внутренних дел и находящихся на его иждивении членов семей от потери трудового дохода при наступлении нетрудоспособности.
---	---

ФАКТОРЫ, ОБУСЛАВЛИВАЮЩИЕ ПОЯВЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ У СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ:		СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ:	
Низкие доходы	Коррупция в учреждениях	Высокий уровень риска	Сплоченность коллектива
Уровень цен на жилье	Низкая экономическая защищенность	Образование и воспитание	Поддержка семьи
Высокие цены на ЖКХ	Понижение уровня жизни	Низкий уровень мотивации	Профессиональное выгорание

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

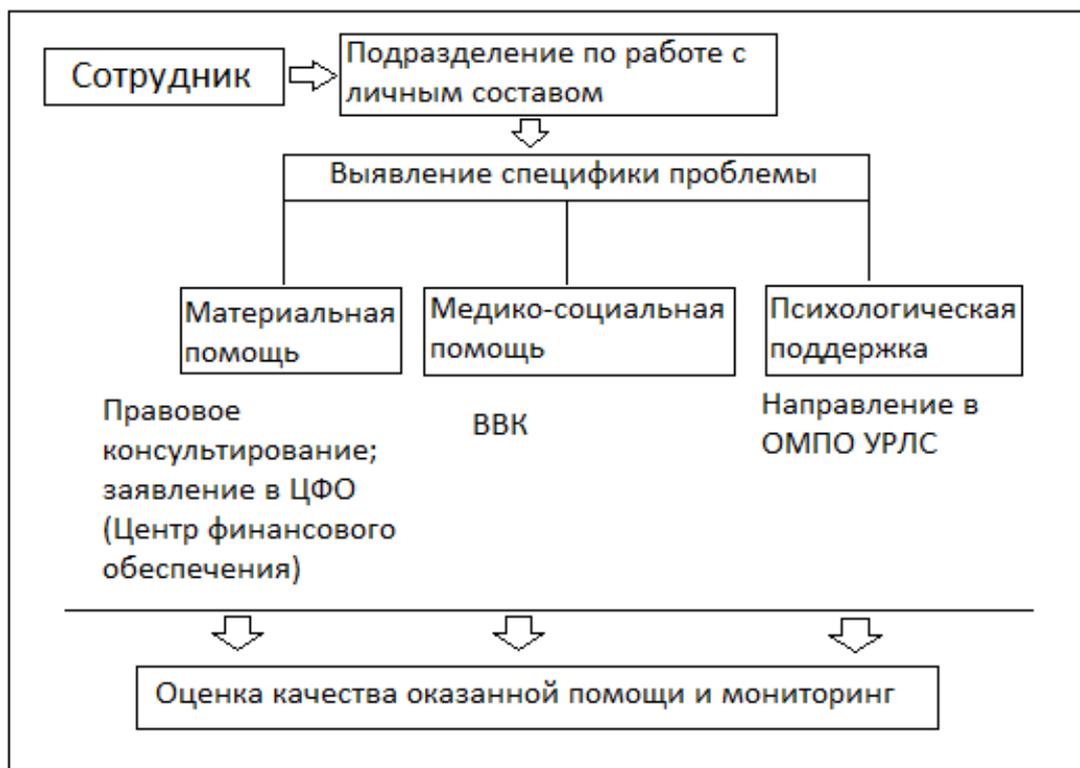


Рисунок А. 2 – Алгоритм реализации социальной работы с действующим сотрудником УМВД России г. Благовещенска

Алгоритм реализации социальной работы с действующим сотрудником УМВД России г. Благовещенска:

1. Обращение сотрудника за помощью в подразделение по работе с личным составом;
2. Выявление специфики проблемы сотрудника;
3. Для получения пенсий, льгот, потребности в улучшении жилищно-бытовых условий – правовая помощь сотруднику;
4. При необходимости в медико-социальных мер – направление на военно-врачебную комиссию в ведомственную поликлинику, организация межведомственного взаимодействия с медицинскими учреждениями;
5. Для получения психологической помощи: направление в отдел морально-психологической подготовки Управления по работе с личным составом (ОМПО УРЛС);

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

6. Ответ на запрос сотрудника начальника УРЛС (при необходимости) и начальника ОМПО УРЛС;

7. Закрепление сотрудника, который будет оказывать ему помощь и регулярно проводить мониторинг его потребностей и психологического состояния;

8. Подшивание в личное дело сотрудника услуг, которые были ему предоставлены и анализ оценки качества работы, оказанной ему.

Виды оказываемой помощи:

1) юридическая – информирование о правах сотрудника и его семьи, сообщение законодательных основ социальной поддержки;

2) социально-медицинская – решение медицинских, социально-бытовых вопросов;

3) психологическая – проведение тренингов, терапии;

4) материальная – предоставление единовременных и регулярных выплат.

Технологии социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел:

1) Консультирование – проведение бесед, информирование по социальным вопросам сотрудников и их семей.

2) Социальная диагностика – анализирование сложившейся ситуации в жизни сотрудника и его семьи, выработка путей решения проблем.

3) Социальная реабилитация – совокупность мер, способствующих сотруднику органов внутренних дел подняться в социальном статусе.

4) Социальная адаптация – работа по приспособлению сотрудника органов внутренних дел в обществе и принятию основных навыков поведения.

5) Социальный контроль — механизм регуляции отношений сотрудника органов внутренних дел и общества с целью укрепления порядка и стабильности в обществе.

6) Социальное страхование – система защиты сотрудника органов внутренних дел и находящихся на его иждивении членов семей от потери трудового

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

дохода при наступлении нетрудоспособности вследствие старости, инвалидности, болезни, безработицы, материнства, смерти.

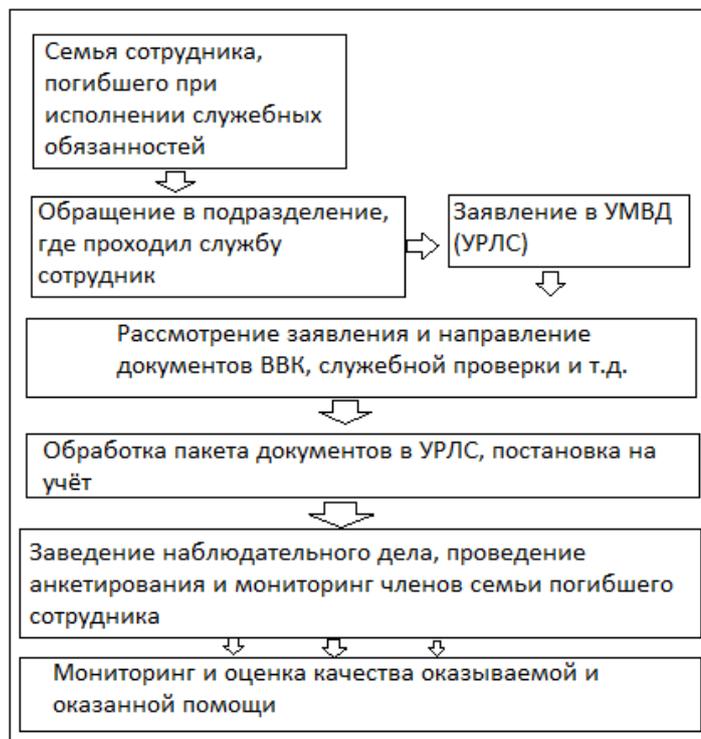


Рисунок А. 3 – Алгоритм реализации социальной работы с членами семьи сотрудника, погибшим при исполнении служебных обязанностей и проходившим службу в УМВД России г. Благовещенска

Алгоритм реализации социальной работы с членами семьи сотрудника, погибшим при исполнении служебных обязанностей и проходившим службу в УМВД России г. Благовещенска (рис.3):

1. Консультация члена семьи сотрудника, нуждающегося в помощи по месту прохождения службы;
2. Написание заявления и направление его в УРЛС УМВД по Амурской области;
3. Составление документа о направлении материалов в случае необходимости (если сотрудник проходил службу не в УМВД); прикрепление к ним материалов служебной проверки, листов беседы, бланков резолюции, результатов военно-врачебной комиссии, копий паспортов, свидетельств о рождении,

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

смерти, заключении брака и медицинского свидетельства о смерти);

4. Обработка пакета документов в УРЛС, прикрепление справок об иждивенчестве, инвалидности и т.д.; направление запроса в ЦФО МВД о возможности получения требуемой помощи.;

5. Заведение наблюдательного дела, в котором указываются персональные данные о членах семьи сотрудника и сведения об остальных родственниках, сведения об оказываемом виде помощи: медицинская, социальная, психологическая;

6. Ответ члену семьи сотрудника, подавшему заявление и назначение ему необходимой помощи;

7. Закрепление за семьей ответственного сотрудника, который непосредственно будет отвечать за качество и своевременность оказанных услуг; проводить анкетирование и выявлять потребности семьи; осуществлять контроль над организацией проводимой социальной работы (в отношении нуждающихся в повседневной помощи и постороннем уходе).

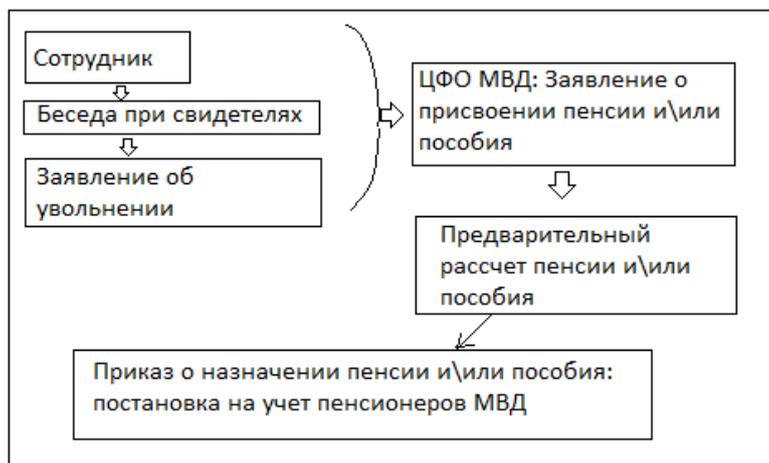


Рисунок А. 4 – Алгоритм реализации социальной работы с сотрудником, уволенным со службы в УМВД России г.Благовещенска

Алгоритм реализации социальной работы с сотрудником, уволенным со службы в УМВД России г. Благовещенска:

1) беседа с сотрудником органов внутренних дел при свидетелях (началь-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

ника отдела, в котором проходила служба, сотрудника из подразделения по работе с личным составом), ознакомление его с подробностями увольнения и консультирование о помощи, на которую он может рассчитывать, заполнение листа беседы и подтверждение проведенной консультации;

2) написание сотрудником заявления о получении пенсии, пособия; направление заявления в Центр финансового обеспечения МВД (ЦФО МВД);

3) составление и направление ЦФО МВД в УРЛС предварительного расчета пенсии и пособия для сотрудника, обработка данных, подшивание в личное дело сотрудника;

4) ответ на заявление сотрудника о получении пенсии или пособия и информирование о ее размерах; постановка пенсионера на персональный учет в учетно-справочной картотеке.

Таблица А. 1 – Факторная операционализация

А (объективные факторы)	В (индивидуальные)	С (факторы отношения)
<p>А1(общие):</p> <p>1) Уровень развития экономики 2)Сложившаяся ситуация на рынке труда 3) Политическая ситуация 4)Социальная политика государства</p>	<p>В1 (функциональные):</p> <p>1) Возраст 1) Уровень образования 2) Квалификация 3) Уровень доходов</p>	<p>С 1 (субъективные аспекты):</p> <p>1)Восприятие личной значимости в повышении уровня доходов</p>
<p>А 2 (специфические):</p> <p>1) Социально-бытовые условия 2) Положение в обществе 3) Социальный статус</p>	<p>В 2 (личностные):</p> <p>1)Образ жизни 2) Личные стремления 3)Социальные установки</p>	<p>С 2 (объективные аспекты):</p> <p>1)Инициативность в поиске работы 2)Ответственность за свою семью</p>

5) Развертывание рабочих гипотез

Гипотеза: Организация социальной работы, реализуемая в отношении сотрудников и членов их семей в УМВД России по Амурской области г.Благовещенска подразделяется на следующие направления: социальная работа с сотрудниками и членами их семей; социальная работа с членами семей по-

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

гибших и инвалидов вследствие военной травмы; социальная работа с ветеранами, уволенными со службы; имеет следующие виды социальной поддержки: юридическая, социально-медицинская, психологическая, материальная; использует такие технологии, как: консультирование, социальная диагностика, социальная реабилитация, социальная адаптация, социальный контроль, социальное страхование; а также организовывается на основании определенного алгоритма действий.

6) Принципиальный план исследования

Этапы	Содержание	Сроки реализации
1. Подготовительный	Определение темы, обоснование проблемы, объект, предмет, цель, задачи, интерпретация основных понятий, составление структурной и факторной операционализации, формулировка гипотез, обоснование системы выборки, набросок основных процедур сбора данных, составление анкеты	10.04.2017г. 13.04.2017г.
2. Основной	Сбор данных, анкетирование	14.04.2017г.
3. Завершающий	Выборка, обработка, анализ, подтверждение или опровержение гипотез, составление прогнозов	01.05.2017г. 19.05.2017г.

7) Обоснование системы выборки единиц наблюдения

Поскольку объектом исследования являются сотрудники органов внутренних дел, то в ходе социологического исследования необходимо опросить экспертов подразделения «Управление по работе с личным составом», куда входят специалисты отдела кадров, отдела морально-психологического обеспечения, отдела профессиональной подготовки, чья деятельность осуществляется

в сфере социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел. Критериями компетенции является возраст, уровень образования, место работы, должность, стаж. Поскольку данное исследование проводится в УМВД России по Амурской области г.Благовещенска то количество выборки составляет 36 экспертов.

8) Набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных

Данное исследование предполагает провести метод экспертного опроса. Так как опросу доступна информация о мотивах, интересах, потребностях сотрудников органов внутренних дел. Опрос является экономичным методом, поскольку опросив небольшую выборочную совокупность можно судить о проблемах организации социальной работы в органах внутренних дел.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Анкета

Исполнитель студент группы 361-об	А.Д. Шевелёва
Руководитель доцент, канд. пед. наук	Л.Л. Романова
Нормоконтроль доцент, канд. пед. наук	Л.Л. Романова

Благовещенск 2017

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Уважаемый эксперт!

АмГУ проводит изучение организации социальной работы с сотрудниками и членами их семей УМВД России по Амурской области в г. Благовещенске

Полученные сведения будут использованы в научно-теоретических и практических целях.

Именно Ваше мнение очень важно для нас!

Для заполнения данной анкеты необходимо ответить на поставленные вопросы в развернутой форме!

Спасибо за сотрудничество!

Блок 1

- 1) Чем характеризуется личность сотрудника органов внутренних дел?
- 2) Имеются ли у сотрудников органов внутренних дел особые материальные потребности?

3) Имеются ли у сотрудников органов внутренних дел особые социальные потребности?

4) Как влияет деятельность сотрудника органов внутренних дел на потребности его семьи?

5) Как Вы считаете, есть ли изменения в социальных потребностях сотрудников органов внутренних дел за последние 5 лет?

Блок 2

6) Назовите функции, которые реализуются учреждением при оказании помощи сотруднику органов внутренних дел

7) Реализация каких функций по вашему мнению является приоритетной при оказании помощи сотрудникам?

А. социальная

Б. экономическая

В. мотивационная

Г. материальная

Д. здравоохранения

Другой вариант ответа:

8) Какие функции чаще всего реализуются при оказании помощи сотрудникам?

9) Как Вы считаете, все ли потребности сотрудника охватывают эти функции?

Блок 3

10) Назовите основные виды юридической помощи, оказываемой сотрудникам органов внутренних дел:

- А. консультирование
 - Б. выдача информационно-справочных документов
 - В. помощь в заполнении различного рода документации
 - Г. судебное представительство
- Другой вариант ответа:

11) Назовите основные виды социально-медицинской помощи, оказываемой сотрудникам органов внутренних дел?

- А. социально-бытовые
 - Б. социально-медицинские
 - В. социально-психологические
 - Г. социально-педагогические
- Другой вариант ответа:

12) Назовите основные виды психологической помощи, оказываемой сотрудникам органов внутренних дел?

- А. адаптация сотрудника к условиям работы
 - Б. обучение навыкам саморегуляции
 - В. психологическое просвещение
 - Г. реабилитационные мероприятия
 - Д. работа, направленная на переработку травматического переживания
- Другой вариант ответа:

13) Назовите основные виды материальной помощи, оказываемой сотрудникам органов внутренних дел?

- А. пенсионные выплаты
 - Б. выплаты отдельным категориям граждан (участники ВОВ, ветераны боевых действий, инвалидам и тд.)
 - В. помощь в улучшении жилищных условий
 - Г. выплата семье сотрудника при его гибели (смерти) при исполнении служебных обязанностей
- Другой вариант ответа:

14) 1) Какие виды помощи оказываются наиболее востребованными?

- А. юридические

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Б. социально-медицинские

Г. психологические

Д. материальные

Блок 4

15) Расставьте в порядке убывания технологии, которые Вы считаете необходимыми при осуществлении социальной работы в Вашем учреждении:

Социальное страхование;

Социальная реабилитация;

Консультирование и информирование;

Социальная адаптация.

16) Путем какой(их) технологии(ий) оказывается морально-психологическая помощь сотруднику в Вашем учреждении:

А) Социальная диагностика;

Б) Социальная реабилитация;

В) Социальная адаптация;

17) Посредством какой технологии оказывается юридическая помощь сотрудникам в УМВД России по Амурской области:

А) Консультирование и информирование;

Б) Социальная диагностика;

В) Социальное посредничество.

Блок 5.

18) Какие учреждения и организации г. Благовещенска осуществляют социальную работу с сотрудниками органов внутренних дел и их семьями?

19) Все ли виды помощи, закрепленные законодательно, реализуются в Вашем учреждении, укажите какие?

20) По каким критериям оценивается эффективность оказываемой помощи?

21) Опишите алгоритм осуществления социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел в Вашем учреждении.

22) Назовите главные недостатки оказываемой социальной помощи сотрудникам органов внутренних дел.

(Если их нет то перейдите к вопросу 25)

23) Как Вы считаете, в настоящее время осуществляются ли меры по устранению недостатков социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел и эффективны ли они?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

24) Как Вы считаете, какие меры позволили бы устранить недостатки и улучшить социальную работу с сотрудниками органов внутренних дел?

25) Назовите достоинства в сложившейся системе социальной работы.

26) Нужны ли кардинальные изменения социальной работы с сотрудниками органов внутренних дел, аргументируйте свой ответ.

Укажите, пожалуйста, следующую информацию о Вас:

Ваша должность _____

Стаж работы _____

Образование _____

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Инструкция по организации «Содружества семей погибших при выполнении служебных обязанностей сотрудников органов внутренних дел в Амурской области»

Исполнитель
студент группы 361-об

А.Д. Шевелёва

Руководитель
доцент, канд. пед. наук

Л.Л. Романова

Нормоконтроль
доцент, канд. пед. наук

Л.Л. Романова

Благовещенск 2017

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ В

Актуальность создания содружества. Под патронажем МВД РФ находится более 12 тысяч семей погибших сотрудников органов внутренних дел, в которых воспитываются более 5,5 тысяч детей. В одной Амурской области за 1 квартал 2016 года было зарегистрировано более 4800 преступлений. Специфика профессиональной деятельности сотрудника заключается в том что он является непосредственным участником и инициатором в раскрытии этих преступлений, возникает угроза жизни и здоровью. Членами Содружества могут являться дееспособные граждане – члены семьи погибшего сотрудника правоохранительных органов. Прием в Содружество должен осуществляться на основании личного заявления.

Местонахождение: Амурская область, город Благовещенск.

Нормативно-правовая база деятельности организации: Конституция РФ; «О некоммерческих организациях»; Об общественных объединениях»; Приказ 824 «Об организации социальной работы с членами семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей, и сотрудниками, ставшими инвалидами вследствие военной травмы» (ред. 25.07.2013).

Взаимодействие с другими структурами: с правоохранительными органами, органами местного самоуправления и государственной власти, органами здравоохранения и социального обеспечения, с общественными организациями и объединениями; с юридическими или физическими лицами.

Предметом деятельности Содружества является: общественные отношения при совместной деятельности членов Содружества.

Целями содружества является:

- 1) Содействие членам Содружества в решении социальных, образовательных и психологических проблем;
- 2) Сохранение памяти о сотрудниках органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей;

3) Оказание благотворительной помощи семьям погибших сотрудников.

Основными задачами деятельности Содружества являются:

1) Активное участие в реализации и разработке социальных и благотворительных программ для членов семей сотрудников органов внутренних дел, погибших при исполнении служебных обязанностей;

2) Проведение педагогической работы с молодежью на примере мужества и героизма сотрудников, погибших при исполнении служебных обязанностей;

3) Привлечения добровольных взносов и пожертвований для Содружества в целях оказания помощи его членам.

Субъекты взаимодействия.

1. Органы внутренних дел.

2. Учреждения здравоохранения.

3. Управления образования и образовательные учреждения.

4. Органы по делам молодежи.

5. Органы службы занятости населения.

6. СМИ.