

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Конституционное и административное право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

(код и наименование направлению подготовки, специальности)

Государственно-правовая

((направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему «Прохождение государственной службы в органах ФСИН РФ»

Студент

М.Н. Курышкин

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

д.ю.н., профессор А. В. Малько

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Аннотация

На сегодняшний день главным направлением деятельности нашей страны является развитие политики, направленной на предотвращение коррупции. Сформировавшаяся криминальная обстановка особое внимание уделяет эпизодам совершения коррупционных преступлений лицами, которые, в свою очередь, наделены властными полномочиями, а также предопределены охранять права и законные интересы граждан. Совершение преступлений коррупционной направленности для сотрудников уголовно-исполнительной системы недопустимо, так как создается препятствие для правосудия, подрывает основополагающие устои общества, а также дезорганизует работу всей пенитенциарной системы и подрывает авторитет государственной службы, все это подтверждает актуальность работы.

Цель исследования: провести комплексный теоретико-правовой анализ правового статуса сотрудника органа исполнения наказания в соответствии с нормами российского законодательства, а также предложить комплекс мероприятий, применение которых будет направлено на повышение эффективности прохождения государственной службы в органах ФСИН.

Предмет исследования: нормы отечественного законодательства, регламентирующие правовой статус сотрудника ФСИН и порядок прохождения службы.

Объект исследования: общественные отношения, которые возникают в уголовно-исполнительной системе, в связи с прохождением службы сотрудником органа исполнения наказаний.

Дипломная работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, три главы, заключение и список используемых источников.

Общий объем работы составляет 89 листов. Всего использовано 94 источника.

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретико-правовой аспект прохождения службы в пенитенциарной системе	8
1.1 Понятие, современное состояние и актуальные проблемы государственной службы.....	8
1.2 Особенности правового статуса сотрудника УИС	20
2 Особенности прохождения государственной службы в УИС	29
2.1 Общеасоциальные деяния как несовместимые с должностью государственного служащего	29
2.2 Гарантии социальной защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы	48
3 Борьба с коррупцией как фактор повышения эффективности государственной службы в органах ФСИН.....	55
3.1 Социально-психологические аспекты коррупции в уголовно-исполнительной системе УИС.....	55
3.2 Меры профилактики коррупционных преступлений среди сотрудников УИС	62
3.3 Роль воспитательных аппаратов в предупреждении коррупционной преступности в УИС	70
Заключение	77
Список используемой литературы и используемых источников.....	80

Введение

Актуальность темы исследования. На сегодняшний день главным направлением деятельности нашей страны является развитие политики, направленной на предотвращение коррупции. Сформировавшаяся криминальная обстановка особое внимание уделяет эпизодам совершения коррупционных преступлений лицами, которые, в свою очередь, наделены властными полномочиями, а также предоделены охранять права и законные интересы граждан. Совершение преступлений коррупционной направленности для сотрудников уголовно-исполнительной системы недопустимо, так как создается препятствие для правосудия, подрывает основополагающие устои общества, а также дезорганизует работу всей пенитенциарной системы и подрывает авторитет государственной службы.

Международное антикоррупционное движение Transparency International ежегодно рассматривает страны на предмет Индекса восприятия коррупции (Corruption Perceptions Index, CPI). В 2020 году Россия набрала 30 баллов из 100 и заняла 129 место из 180, отметим, наша страна много лет занимает далеко не самые высокие места в Индексе, что отражает отсутствие системного противодействия коррупции, оно подменяется единичными уголовными делами и точечными изменениями в законодательстве.

Вопросы борьбы с коррупционной преступностью имеют особое значение для уголовно-исполнительной системы, поскольку их совершение носит повышенную общественную опасность. На сегодняшний день проблемы правового статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы недостаточно изучен, что, в свою очередь, может вызвать ряд текущих проблем, как в теории, так и в практике. Правовой статус сотрудника органа исполнения наказания имеет огромное количество неразрешенных поставленных вопросов, приведем пример, жилищные условия, медицинское обслуживание, социальная и правовая защита находятся на низком уровне в нашей стране. Необходимо отметить, что в самом законодательстве нет четко

определенного понятия «сотрудник ФСИН» именно как государственного служащего. Все это дезорганизует нормальную деятельность органов и учреждений исполнения наказаний и не позволяет достичь целей и задач правосудия.

Проблема коррупции в России подробно исследовалась многими отечественными учеными, но коррупционная преступность, существующая в пенитенциарной системе, изучается реже, поскольку специфика работы в уголовно-исполнительной системе не позволяет открыто проводить изучение коррупционного явления научным деятелям, не работающим в этой системе. По результатам статистической отчетности ФСИН в 2020 году возбуждено более 99 уголовных дел в отношении 56 сотрудников уголовно-исполнительной системы, 170 сотрудников по этой причине уволены из рядов уголовно-исполнительной инспекции.

Как отметил директор службы Александр Петрович Калашников, что сотрудники предают интересы службы и за деньги или иные формы вознаграждения проносят лицам, находящимся в заключении, средства связи, с помощью которых заключённые могут совершать акты мошенничества, давления на свидетелей и многое другое.

Таким образом, преступность коррупционной направленности в пенитенциарной системе порождает следующие проблемы:

- формируется стабильное недоверие к сотрудникам исправительных учреждений;
- возникает сложность в проведении комплекса следственных действий по формированию доказательств преступления.

Борьба с коррупцией в ФСИН России будет эффективной только при условии изучения, возникающих причин, детерминирующих коррупционную преступность, личности преступников, совершивших коррупционные преступления непосредственно в учреждениях УИС, а также построении профилактической работы с сотрудниками пенитенциарной системы

соответствующими субъектами воспитательной работы совместно с другими подразделениями аппарата управления ФСИН России.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что на сегодняшний день выбранная тема является актуальной, так как главная задача в борьбе с коррупционными преступлениями в системе - это повышение качества работы сотрудников, а также грамотная кадровая политика, которая будет способствовать профессиональному, нравственному и психологическому росту качества претендентов на службу.

Цель исследования: провести комплексный теоретико-правовой анализ правового статуса сотрудника органа исполнения наказания в соответствии с нормами российского законодательства, а также предложить комплекс мероприятий, применение которых будет направлено на повышение эффективности прохождения государственной службы в органах ФСИН.

Задачи исследования:

- 1)разобрать понятие, современное состояние и актуальные проблемы государственной службы;
- 2)изучить особенности правового статуса сотрудника УИС;
- 3)рассмотреть общеасоциальные деяния как несовместимые с должностью государственного служащего;
- 4)определить гарантии социальной защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- 5)рассмотреть факторы повышения эффективности государственной службы в органах ФСИН.

Объект исследования: общественные отношения, которые возникают в уголовно-исполнительной системе, в связи с прохождением службы сотрудником органа исполнения наказаний.

Предмет исследования: нормы отечественного законодательства, регламентирующие правовой статус сотрудника ФСИН и порядок прохождения службы.

Степень научной разработанности. Разнообразные аспекты правового регулирования и организации правового статуса сотрудника ФСИН исследованы во множестве научных работ. В свою очередь, необходимо отметить, что проблема правового регулирования является довольно активным обсуждаемым вопросом среди современных ученых и соискателей. Теоретическую основу исследования составляют работы таких ученых как: М. Ю. Большакова, А. В. Каляшина, Б. Н. Ондар, М. Г. Терехова, Д. Б. Колбасов, А. А. Гришковец, О. В. Кириловского, А. Г. Безверхова, Ю. А. Скорбунова, А. И. Долговой, И. Л. Арзуманяна, Б. В. Волженкин, С. Н. Чаннова, И. М. Гальперина, Л. Д. Гаухмана и других современных ученых и соискателей.

Методологическую основу исследования составляет: сравнительноправовой, диалектический, исторический, статистический, метод научного познания социальных явлений.

Структура работы. Дипломная работа структурирована в соответствии с поставленными целью и задачами исследования и включает: введение, три главы, заключение и список используемых источников.

1 Теоретико-правовой аспект прохождения службы в пенитенциарной системе

1.1 Понятие, современное состояние и актуальные проблемы государственной службы

Государственная служба занимает центральное место, где определено качественное эффективное функционирование системы государственного правления. Качества компетентности, активности и беспристрастности чиновника, определяет деятельность государственного механизма по разрешению основных вопросов политического, социального и экономического направления, что способствует поддержке стабильности взаимодействия, и обеспечивает правовое и демократическое развитие общества и государства в целом.

Стабильность общества - это, прежде всего, эффективность и целостность государственного управления, которое обеспечивает государственный служащий, и способствует развитию политических отношений, с целью преобразования государственного механизма. Все вышесказанное выдвигает проблемы государственной службы на передний план. И необходимо отметить, что государственная служба тесно связана с государством и является главным инструментом в осуществлении публичного управления. На центральное место по разрешению вопросов необходимо поставить повышение эффективности государственной службы в интересах нашей страны и российского общества, поскольку современные экономические условия имеют тенденцию к быстрым переменам.

Стоит отметить, что государственная служба является публично-профессиональной деятельностью лиц, имеющих должность в государственных органах власти, которые выполняют поставленные задачи и реализуют функции нашей страны в рамках своих обязанностей в определенном порядке. В государственной гражданской службе нормативно-

правовую базу определяет многоуровневая, иерархически организованная система источников межотраслевого характера, которые взаимно дополняют и конкретизируют друг с друга.

М.Ю. Большаков в своих публикациях писал, что «служба является одним из видов общественно полезной деятельности, наряду с учебой и работой. При этом сам по себе термин «служба» весьма многозначен, он охватывает один из видов общественно полезной деятельности, наряду с учебой и работой» [7, с. 278-280].

Понятие «государственная служба» является разновидностью такого определения как «служба» в общеправовом контексте. Рассмотрим два подхода к анализу феномена государственной службы:

- как к комплексному правовому институту, другими словами, как к системе норм и принципов многообразных отраслей, следовательно, с преобладанием административного права;
- как к профессиональной деятельности на контрактной основе за определенное вознаграждение сравнительно обособленной группы граждан нашей страны, а именно государственных служащих.

Согласно Федеральному закону от 27 мая 2003 г. № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в систему государственной службы входят: государственная гражданская служба, военная служба, правоохранительная служба [78].

Статья 7 в своем содержании раскрывает такое понятие «правоохранительная служба» - вид федеральной государственной службы, которая представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, защите прав и свобод человека и гражданина.

Таким гражданам присваиваются специальные звания и классные чины. В статье 19 настоящего закона удостоверяется, что определение

«правоохранительная служба» как вида федеральной государственной службы применяется со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе. Следовательно, статус сотрудника УИС регулируется другими нормативно-правовыми актами федерального и ведомственного уровня.

В соответствии со ст. 24 Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», к работникам уголовно-исполнительной системы относятся лица, имеющие специальные звания сотрудников уголовно-исполнительной системы, рабочие и служащие учреждений, исполняющих наказания, объединений учреждений с особыми условиями хозяйственной деятельности, федеральных государственных унитарных предприятий УИС, федерального органа УИС и его территориальных органов, а также следственных изоляторов, предприятий, научно-исследовательских, образовательных и других учреждений, которые непосредственно входят в уголовно-исполнительную систему[23].

Государственная служба Российской Федерации подвергается постоянному реформированию на протяжении всей ее современной истории развития. В этой системе государственной службы содержатся разные по своей сути противоречия системной, структурной, функциональной, организационной, процессуальной и иной направленности. В каждую из этих групп противоречий входит определенный ряд вопросов по формированию государственной службы нашей страны. Стоит отметить, что существуют и другие пробелы в государственной службе, которые могут быть определены не ее внутренним содержанием, а особенностями взаимоотношений с внешним миром.

Существующие, на сегодняшний день, проблемы при прохождении государственной службы можно разделить на две группы:

- проблемы, которые могут проявляться в несоблюдении принципа единства, отсутствии системы управления на различных уровнях

государственной власти, несоответствии правового и социального положения государственных служащих и возлагаемой на них ответственности и многое другое;

- проблемы в обеспечении функционирования государственной гражданской службы, которые могут выражаться в присутствии пробелов и противоречий правового регулирования государственной службы, малой степени разработанности законодательного механизма взаимодействия государственной и муниципальной службы, а также неэффективность контролирующих мероприятий и другие.

Рассмотрим некоторые значимые проблемы, входящие в систему государственной службы нашей страны:

- отсутствие целостности государственной службы: эта проблема бытует как на федеральном, так и на региональном уровне государственной службы, которая представляет собой прохождение службы в определенных рамках отдельно взятого органа государственного управления;
- противоречивость законодательства, которое способно регулировать порядок прохождения государственной службы;
- неэффективность государственных органов в организации управления;
- непрестижность государственной службы и слабый авторитет государственных служащих в российском обществе;
- неэффективная защищенность государственной службы новыми разработанными технологиями государственного управления, которые включают в себя и информационные технологии;
- отсутствие последовательности в реализации кадровой политики органами государственного управления;
- неэффективная профилактика мероприятий в рамках противодействия коррупции, включающих в себя организационные и правовые мероприятия, а также контроль за функционированием органов

государственного управления со стороны гражданского общества нашей страны;

- несоответствие правового и социального положения государственных служащих между степенью, которая возлагается на них в виде ответственности;

- недостаточность информационной открытости органов государственного управления;

- непроработанность механизма взаимодействия органов государственного и муниципального управления.

За время существования законодательства о государственной службе в России много мероприятий было предпринято по его усовершенствованию и оптимизации, формирование современного законодательства идет в соответствии с планом, а также наблюдается положительная динамика ее развития. Реформирование государственной службы, можно отнести к главным направлениям в области современного государственного становления, которому, безусловно, на сегодняшний день уделяется наибольшее внимание. Отметим, что правовые основы регламентации государственной службы не всегда могут соответствовать современным установленным стандартам.

К сожалению, в законодательстве о государственной службе практически не упоминаются требования к морально-волевым, другими словами нравственным, качествам государственных служащих. В свою очередь, существуют профессии, посвятив жизнь которым, гражданин обязан думать о своей чести и достоинстве, а также должен беречь честь других, охранять и защищать достоинство каждого российского гражданина.

Государственными служащими, по мнению Б. Н. Ондар, могут быть «лишь граждане, которые способны по состоянию своего физического и психического здоровья, а также - нравственным качествам профессионально выполнять публичные задачи и функции, возложенные на государственный орган» [52, с. 201-204].

Стоит отметить, что некоторыми действиями они могут затронуть лежащие в основе права и свободы любого гражданина. Именно поэтому, в своих рабочих обязанностях они должны соблюдать не только требования закона, но и принципы и нормы морали, которые занимают центральное место в нашем обществе.

Выполнение государственных обязанностей всегда предполагает требование повышенного чувства долга. Именно поэтому, по мнению М. Г. Терехова люди, занимающие государственные должности, решающие судьбы других людей, «обязаны обладать повышенным чувством ответственности за свои решения и поступки» [70, с. 61-64].

В этом контексте автор полагает законодательно закрепить определенный ряд обязательных требований к морально-нравственным качествам, которыми, несомненно, обязаны обладать претенденты при поступлении на государственную гражданскую службу.

Д.Б. Колбасов считает, что «важным аспектом модернизации института государственной службы является механизм проведения процедуры аттестации, методы её проведения нормативно не установлены и, следовательно, могут варьироваться» [30, с. 68-72].

Если рассматривать именно данную ситуацию, то прослеживается необходимость утверждения некоторых методов при проведении аттестации, которые подлежат публикации в методических рекомендациях. Приведем пример, в целях повышения эффективности прохождения аттестации необходимо в скором времени внедрить в эту процедуру современные методы и инструменты для более быстрого прохождения этой процедуры. Стоит отметить, что речь идет об апробации некоторых игровых методов, которые необходимо включить в аттестацию госслужащих, поскольку подобное предложение по модернизации аттестации позволит руководству сделать процедуру оценки сотрудников не просто обязательным процессом при прохождении службы и при поступлении на нее, но захватывающей и интересной.

На наш взгляд, стоит предоставить государственному служащему право выбора - присутствовать или нет на аттестации. Ведь, в случае неявки госслужащего на аттестацию без уважительных причин или его отказа от аттестации госслужащий привлекается к дисциплинарной ответственности, а аттестация переносится на другое время. Именно эти действия, несомненно, будут являться нарушением прав и интересов государственного служащего, так как, при отсутствии на собственной аттестации, он так и не сможет поменять сформировавшееся мнение комиссии, кроме как предоставлением дополнительных сведений или несогласия с отзывом.

Стоит отметить, что правонарушения коррупционной направленности на государственной гражданской службе может приобретать некоторые изощренные современные формы. Задача нашего государства - ограничить ее масштабы до такой степени, чтобы она не смогла подрывать основополагающие существования нашего государства и сложившегося в ней правопорядка.

Можно сказать, что эффективность принимаемых мероприятий по борьбе с коррупционными преступлениями требует кардинального разрешения сложнейших задач, которые направлены на изменения коррупционного мировоззрения как представителями органов государственной власти, руководителями предприятий и организаций, так и обществом в целом.

По мнению современного молодого ученого И. Л. Арзуманяна «данную проблему невозможно решить окончательно и полностью ее искоренить, но коррупцию можно существенно снизить, для этого необходимо создать индивидуальный антикоррупционный подход на основе национальной специфики, влияющей на коррупцию и с учетом иностранного опыта борьбы с коррупцией» [3, с. 40-45].

Мы полагаем, что, несомненно, необходимо рационально давать оценку возможностям нашей страны, а также, безусловно, четко расставлять приоритеты при выполнении мероприятий по устранению коррупции. Так

же, мы полагаем, что необходимо обеспечить правильный баланс в некоторых соотношениях: уровень денежного содержания государственного служащего - размеры взяток - риск попасться - издержки (репутационные, материальные, карьерные и другие) в случае судебного преследования с целью сделать коррупционные действия все более «невыгодными» и опасными. Также требуется обеспечить усиленное наказание коррупционеров, занимающих любую из государственных должностей.

Главной целью должно быть последовательное осуществление антикоррупционных мероприятий. Следует сделать акцент на некоторых вариантах коррупционных преступлений, которые открыто противостоят совокупности наших национальных интересов Российской Федерации, ведут к усилению внешних влияний, снижают качество экономических процессов, несут угрозу социальной стабильности. Следовательно, необходимо предпринимать ряд мероприятий, которые будут более активными и безотлагательными.

Отметим, что ФЗ «О противодействии коррупции», не содержит точного понятия коррупционного преступления, в данной статье лишь перечислен ряд составов коррупционных преступлений, а также описаны условия, определяющие преступление как коррупционное [77].

Анализ УК РФ вместе со ст. 1 ФЗ «О противодействии коррупции», позволяет сделать вывод, что преступления коррупционной направленности содержатся в различных главах УК РФ:

- гл. 23 «Преступления против интересов службы в коммерческих и иных организациях» (ст. 201 «Злоупотребление полномочиями; ст. 204 «коммерческий подкуп»);
- глава 30 «Преступления против государственной власти, интересов государственной службы и службы в органах местного самоуправления» (ст. 285 Злоупотребление должностными полномочиями; ст. 286 Превышение должностных полномочий; ст. 290

«получение взятки»; ст. 291 «дача взятки»; ст. 291.2 «Мелкое взяточничество»).

Из перечисленного выше видно, что коррупционные составы содержатся в особенной части УК РФ и расположены в разных главах УК РФ, также нет конкретного описания и группы коррупционных преступлений.

Для более детального анализа рассмотрим различные подходы авторов к понятию коррупционного преступления.

Так, Б. В. Волженкин, считает, что «коррупционные преступления - это отдельные должностные преступления» [12, с. 64]. Рассмотрев его работы, можно выделить 3 вида преступлений коррупционной направленности:

- завладение чужим имуществом путем его изъятия без воли собственников, пользуясь своим служебным положением;
- использование служебного положения при совершении некоторых действий корыстного характера, которые не могут быть связаны с завладением чужим имуществом;
- получение взятки.

Второй вид коррупции автором определяется контрабандой и спекуляцией, когда в некоторое другое время спекуляция являлась криминализированной. Так, Б. В. Волженкин пишет, что «коррупция-явление, поразившее государственный и общественный аппараты управления, выражающееся в разложении власти, умышленном незаконном использовании должностным лицом своего служебного положения в корыстных целях для личного обогащения» [12, с. 64].

В научных трудах И. М. Гальперина проявления коррупции в первую очередь выражаются в: «получении и дачи взятки, злоупотребление служебным положением в корыстных целях, превышение служебных полномочий и т. п.» [15, с. 34]. И все же проблема о конкретных преступлениях может охватываться понятием «коррупция» и также этот вопрос остается открытым для обсуждения.

С точки зрения Л. Д. Гаухмана коррупционное правонарушение - это «получение государственным служащим имущества или иного вознаграждения, услуг или льгот либо осуществление им противозаконной деятельности, либо невыполнение обязанностей по представлению сведений о доходах и имуществе» [16, с.105]. Таким образом, мы приходим к выводу, что коррупция не ограничивается лишь взяточничеством.

Некоторые авторы считают, что любое должностное преступление можно отнести к коррупционному. Другие напротив, утверждая, что «коррупционное преступление является общественно опасным деянием, которое может посягать на интересы службы и выражаться в противоправном получении государственным, муниципальным или иным служащим каких-либо благ» [87].

Рассмотрим мнение авторов к вопросу о признаках коррупционного преступления, что позволит более точно определить сущность и характер данного преступления, а также возможность отграничивать его от других схожих по составу преступлений. По мнению С. В. Максимова признаки коррупционного преступления состоят в следующем:

- ущерб авторитету государственной службы; противоправный характер получаемых государственными служащими различных благ (имущества, услуг и т.д.);
- использование своего служебного положения вопреки интересам службы; наличие признаков специального субъекта;
- прямой умысел, а также корыстная цель или иная личная заинтересованность[42,с.15].

Отметим, что в ходе исполнения наказаний, сотрудники обязаны оказывать помощь в исправлении осужденного и готовить его к освобождению, а также привить ему чувство уважения к закону и обществу. А в противовес этому наблюдаются факты совершения преступлений сотрудниками пенитенциарных учреждений, что снижает эффективность деятельности воспитательного и других отделов.

В учреждениях УИС вопросы по совершению коррупционных преступлений состоят в том, что госслужащие, которые обязаны соблюдать закон и наставлять осужденных по средствам проведения воспитательной работы с ними, сами могут совершить какое-либо правонарушение. Совершению таких деяний в уголовно-исполнительной системе содействуют как объективные, так и субъективные ситуации.

Отметить, что достаточно широкий перечень преступлений коррупционной направленности не свойственен для УИС в силу особенностей специального субъекта преступления и его деятельности. Поэтому, с учетом анализа НПА, правоприменительной и судебной практики к наиболее типичным коррупционным преступлениям в учреждениях УИС, относятся [2, с. 18-22]:

- ч. 3 ст. 159 «Мошенничество»;
- ч. 2 ст. 285 «Злоупотребление должностными полномочиями»;
- ч. 2 ст. 286 «Превышение должностных полномочий»;
- ч. 3 ст. 290 «Получение взятки»;
- ч. 3 ст. 291 «Дача взятки»;
- ч. 3 ст. 291.2 «Мелкое взяточничество»;
- ч. 3 ст. 292 «Служебный подлог».

Таким образом, можно утверждать, что коррупционная преступность в учреждениях УИС - наиболее опасное явление, по сравнению с другими видами преступлений, поскольку она дезорганизует нормальную деятельность УИС, затрудняет эффективность целей наказания, а также значительно снижает уровень безопасности в учреждениях УИС. Также подобные преступления являются наиболее опасными, поскольку наступают наиболее серьезные последствия, такие как судимость, ущерб интересам граждан и государству в целом. Зачастую, коррупционные преступления в УИС носят латентный характер, именно поэтому количество возбужденных уголовных дел по таким фактам не показывает всего масштаба данной проблемы. Скрытый характер, совершаемых преступлений в учреждениях

УИС во многом связан с тем, что между учреждениями существует рейтинговая оценка и в погоне за положительными показателями сотрудники утаивают факты, совершения преступлений и правонарушений в учреждениях УИС.

На состояние общественной опасности в пенитенциарных учреждениях влияет занятость осужденных и сменяемость контингента осужденных.

Для разрешения проблем коррупционного поведения лиц, занимающих государственные должности, необходимо максимально повысить эффективность государственной антикоррупционной политики, а также постараться объединить усилия средств массовой информации, общественности и самих правоохранительных органов. Ведь, только благодаря комплексному подходу можно будет изменить существующую уже много лет ситуацию и избавиться от коррупционных традиций в нашей стране.

Следует отметить, что коррупционная преступность в учреждениях УИС присутствует в следующих отношениях:

- а) между руководством учреждений УИС и подчиненными;
- б) между руководством учреждений УИС и осужденными;
- в) между руководством учреждений УИС и близкими осужденных;
- г) между руководством учреждений УИС и иными лицами (прокурором, судьей, не аттестованным работником и др.).

Подводя итоги, констатируем, что государственная служба является публично-профессиональной деятельностью лиц, имеющих должность в государственных органах власти, которые выполняют поставленные задачи и реализуют функции нашей страны в рамках своих обязанностей в определенном порядке. В государственной гражданской службе нормативно-правовую базу определяет многоуровневая, иерархически организованная система источников межотраслевого характера, которые взаимодополняют и конкретизируют друг с друга. Также прохождение государственной службы -

это один из основополагающих институтов в нашем государстве, который, на сегодняшний день, обусловил повышенный интерес к ее содержанию.

1.2 Особенности правового статуса сотрудника УИС

Изучая правовой статус сотрудника, необходимо отметить, что в юридической литературе он является сложной, собирательной категорией, в которой содержится некий комплекс взаимосвязей личности с общественностью и государством нашей страны. Отметим, 2 статья Конституции РФ раскрывает важность рассматриваемой темы по возникшим проблемам правового статуса сотрудника, которая «высшей ценностью провозглашает права и свободы человека, а также устанавливает гарантию соблюдения и защиты его прав и свобод» [33].

Сегодня масштабы свобод сотрудника и его правового положения, в свою очередь, выражаются в возможностях и обязанностях материальных и духовных убеждений. Содержательную характеристику правового статуса сотрудника создадут пределы, количество и качество этих убеждений и возможностей.

Отметим, определение таких прав и обязанностей, а также законодательное закрепление являются основополагающими вопросами нашего государства и других стран мира.

Проанализировав литературу, можно подытожить, что термины «правовое положение личности» и «правовой статус личности» являются тождественными.

В своей научной публикации А. И. Газизулин считает, что «содержание такого статуса составляют главным образом те основные права и свободы, которые принадлежат каждому от рождения и неотделимы от человеческой личности, их наличие и объем находятся вне зависимости от расы, пола,

национальности, языка, места жительства, отношения к вероисповеданию, имущественного положения, должности. Они, в свою очередь, предоставляются и гарантируются всем и каждому Конституцией Российской Федерации, а также другими установленными нормативными правовыми актами. Изменение самого содержания может проводиться только по инициативе законодателя» [14, с. 57-59].

В свою очередь, необходимо отметить, что УИС - это один из основополагающих институтов государственной службы нашей страны, который реализует правоохранительную функцию, а именно, исполнение наказания [53, с. 441-443].

Все сотрудники, проходящие службу в УИС, имеют гражданско-правовой статус, основополагающим элементом которого является гражданская правоспособность и гражданская дееспособность, обусловленные, в свою очередь, должностным статусом. Отметим, что установленная гражданская правоспособность каждого гражданина в России в равной мере должна признаваться за всеми гражданами, которые находятся в пределах нашего государства.

Статья 18 Гражданского кодекса Российской Федерации содержит основные элементы гражданской правоспособности каждого гражданина [18].

Дееспособность каждого гражданина - это «способность гражданина своими действиями приобретать и осуществлять гражданские права, для себя создавать гражданские обязанности и их исполнять, данная способность возникает по достижении восемнадцатилетнего возраста - с наступлением совершеннолетия (ГК РФ ст.21). Дееспособность предполагает осознанность лицом собственных действий. Дееспособность образуют следующие элементы: способности самоличного осуществления лицом своих прав, возложения на себя обязанностей, а также приобретения новых прав» [18].

19 июля 2018 г. был принят Федеральный закон № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении

изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (далее - ФЗ «О службе»)[23], основополагающий для УИС, который регламентирует вопросы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

В ФЗ «О службе» систематизированы нормы, касающиеся правового статуса сотрудников УИС, в том числе, - гражданско-правового положения, закреплены права и обязанности, требования к служебному поведению, а также установлены ограничения и запреты, которые связаны со службой в УИС.

Для служащих законодателем установлены определенные социальные гарантии и компенсации за выполнение ими своих служебных полномочий, которые могут быть связаны с риском для жизни или с трудными условиями прохождения службы. Основополагающие гражданские права служащих содержатся в ст. 11 ФЗ «О службе».

Данный нормативный акт устанавливает ограничения и запреты, которые связаны с принятием на службу в уголовно-исполнительную систему России.

Находиться на службе в уголовно-исполнительной системе сотрудник не может в случае «признания его лицом недееспособным либо ограниченно дееспособным; в том случае, если он имеет судимость по приговору суда; в том случае, если отношении сотрудника проводится уголовное преследование по компрометирующим его основаниям; в случае отказа сотрудника от прохождения процедуры допуска к сведениям, составляющим государственную тайну; в случае, если состояние здоровья не отвечает требованиям прохождения службы в УИС» [23].

Также запрещается прохождение службы, если «сотрудник решил выйти из гражданства, стал гражданином другой страны (двойное гражданство) или представил ложные сведения. Разрешено сотрудникам УИС заниматься преподавательской, научной деятельностью» [23].

Стоит отметить, что рассматриваемый закон учитывает нормы ранее принятых нормативных актов. К ним относятся Федеральные законы № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» [77], а также № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе» [76], за исключением ограничений, запретов и обязанностей, которые препятствуют прохождению службы.

Ответственность сотрудника установлена нормами, указанными в ст. 15 ФЗ «О службе», где сказано, что сотрудник, в зависимости от нарушения законодательства, может понести ответственность в виде уголовного, административного, дисциплинарного, материального наказания.

Отметим, в законодательстве прописаны нормы, которые определяют установленные правила при приеме на службу в УИС. Поступить на службу может лицо, достигшее возраста 18 лет. Здесь соблюдается главный принцип при приеме новобранцев - это равенство всех гражданских, включая половой, расовый, национальный признак, происхождение и материальное положение, и многое другое. Те гражданские, которые были зачислены на службу в ряды уголовно-исполнительной системы наравне со всеми, становятся сотрудниками и приобретают такие же права и обязанности, предусмотренные законодательством.

В Федеральном Законе установлены предельные возрастные рамки при поступлении на службу в ряды УИС: гражданину должно быть не более 40 лет, а при приеме на службу в образовательную организацию высшего учебного заведения - не более 25 лет.

Каждый из сотрудников, которые поступили на службу, должны заключить контракт или, другими словами, письменное соглашение руководителя УИС между сотрудником. В законодательстве можно увидеть, что впервые закреплён приоритет бессрочных контрактов над срочными контрактами. Срочными контрактами являются только указанные в законе определенные установленные случаи, то есть большее количество государственных служащих будут проходить службу, основываясь на бессрочные контракты, а также аттестация этих сотрудников не будет

связана с его перезаключением. Служащий может своевременно получить денежное вознаграждение, прописанное в законодательстве, и может воспользоваться социальными гарантиями, основываясь на заключении контракта. Каждый государственный служащий должен соблюдать все прописные условия в контракте, а также обязан действовать, при возникновении каких-либо ситуаций, соблюдая должностную инструкцию и законодательные акты при прохождении службы в уголовно-исполнительной системе.

Гражданин, который поступил на службу в ряды уголовно-исполнительной системы, обязан заключить свой первый контракт на срочной основе: на 3 года заключается с рядовым составом и младшим начальствующим составом, а на 5 лет - со средним и старшим составом. Контракт может прекратить свое действие в некоторых случаях, прописанных в законе, а именно: сотрудник уволился, наступила смерть сотрудника, сотрудник считается без вести пропавшим, заключен новый контракт.

Срочный контракт также может заключаться с сотрудниками на период отсутствия основного работника (по болезни или в отпуске по уходу за ребенком); по желанию сотрудника, который решил вновь пройти службу по срочному контракту; с сотрудником, где замещаемая должность назначается Президентом РФ; с сотрудником, который достиг предельного возраста для прохождения службы в УИС; с сотрудником, который является руководителем (начальником) на период замещения; с сотрудником, претендующим на замещение должности педагогического работника высшего образовательного учреждения УИС.

В содержании контракта прописаны требования, которые необходимы при прохождении службы, а также ряд социальных гарантий, положенные сотрудникам уголовно-исполнительной системы и некоторые условия, а именно:

- неразглашение сведений, которые могут составлять государственную тайну или тайну, которая охраняется государством;
- обязательность прохождения службы в системе после окончания обучения в высшем учебном заведении УИС;
- другие условия, которые не могут ухудшить положение сотрудника УИС.

Стоит отметить, что при соглашении сторон могут изменяться и условия контракта, где дополнительно необходимо прописать ответственность всех сторон за неисполнение служебных обязанностей и других положений, которые установлены на законодательном уровне. Как уже отмечалось в работе, контракт должен содержать письменную форму и обязательно в двух экземплярах, которые должны выдаваться на руки всем сторонам.

Вновь поступившие сотрудники в систему исполнения наказаний проходят испытательный срок, который регулируется статьей 24 ФЗ «О службе». Испытательный срок для сотрудников, которые не претендуют на должность руководителя системы, может составлять от 2 до 6 месяцев.

Некоторые ограничения, установленные законодательством во время прохождения испытательного срока имеют особое значение, например, ношения и хранение огнестрельного оружия. При прохождении установленного испытательного срока служащий обязан пройти индивидуальное обучение уже по месту службы, все эти мероприятия позволяют подготовить и адаптировать госслужащего к несению добросовестной службы.

По окончании испытательного срока за 14 календарных дней составляется заключение, в котором содержится решение о прохождении или не прохождении установленного испытания. Основываясь на заключение, сотруднику присваивается специальное звание или принимается решение о

расторжении контракта. Испытательный срок не устанавливается для сотрудников, которые могут:

- претендовать на должность руководителя;
- поступить в высшие учебные заведения уголовно-исполнительной системы на очную форму обучения;
- пройти конкурсный отбор.

Назначение на должность проводится непосредственно под руководством руководителя федерального органа ФСИН, исключая те должности, которые назначаются Президентом Российской Федерации.

Сотрудники УИС в соответствии с действующим законом получают установленные социальные гарантии, например [75]:

- право на санитарно-курортное лечение;
- право на денежную компенсацию за поднаем жилья;
- меры социальной поддержки семей;
- страховые гарантии и т. д.

Современное формирование уголовно-исполнительной системы кадровая политика нацелена сохранить и укрепить кадровый потенциал всей системы УИС. Это видно из положений, где закреплены социальные гарантии сотрудников.

С учетом особого характера служебной деятельности, действующим законодательством предусматривается возможность ограничения гражданских прав в отношении сотрудников УИС. И законодателем именно по этим причинам для сотрудников УИС наряду с различными стимулами морального характера устанавливается целый комплекс материальных стимулов, главным назначением которых определено повышение эффективности деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также предоставление компенсации издержек, которые обусловлены ограничением прав и свобод человека и гражданина, в отношении сотрудника УИС.

Поскольку служба в учреждениях УИС связана с напряженными психологическими и физическими ситуациями, профессиональная деформация препятствует возможности быстро адаптироваться к различным условиям, ведет к нарушению целостности личности, вседозволенности, а также к спаду продуктивной трудоспособности, что приводит к нарушению дисциплины сотрудников, совершению проступков и нарушению закона. Совершение сотрудниками учреждений УИС преступлений коррупционной направленности и нарушение закона обуславливается таким фактором как профессиональная деградация, которая является последней стадией профессиональной деформации [58, с.5].

Учитывая данные обстоятельства, федеральный законодатель установил повышенную социально-правовую защиту сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Осуществление такой защиты может проявляться двумя основными формами, а именно:

- правовые гарантии неприкосновенности предоставляются всем сотрудникам уголовно-исполнительной системы, а также членам их семьи;
- сотрудникам уголовно-исполнительной системы устанавливается и предоставляется целый ряд социальных льгот, которые, в свою очередь, установлены законодателем.

Все сотрудники уголовно-исполнительной системы, включая членов семьи, имеют право на государственную защиту. Такая защита выражается, например, в обязательстве государства сохранить «неприкосновенность личности», а также честь и достоинство каждого сотрудника, проходящего службу в учреждениях. Именно с этой целью принята система правовых, организационных, тактических, а также иных средств, которые непосредственно обеспечивают безопасность сотрудников уголовно-исполнительной системы в нашей стране.

Регулируя гражданско-правовой статус сотрудников УИС, законодатель не в полной мере рассмотрел правоположения прямого действия, которыми устанавливается гражданско-правовая ответственность сотрудников УИС. Стоит отметить, что ответственность - это неотъемлемая часть такого статуса. В этом конкретном случае использована отсылочная форма закрепления предписаний, распределяющиеся между законодательными иными нормативно-правовыми актами, которые регламентируют вопросы гражданско-правового статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что гражданско-правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной системы предлагает понимать совокупность его гражданских прав и обязанностей. Гражданско-правовой статус сотрудников УИС приравнивается к статусу обычных граждан, ограничение гражданских прав сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлено особенностями служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе. Для сотрудников УИС федеральным законом установлены ограничения в осуществлении ими отдельных видов деятельности, ограничения корпоративных, имущественных и личных неимущественных прав сотрудников УИС, поскольку служба в учреждениях УИС связана с напряженными психологическими и физическими ситуациями, профессиональная деформация препятствует возможности быстро адаптироваться к различным условиям, ведет к нарушению целостности личности, вседозволенности, а также к спаду продуктивной трудоспособности, что приводит к нарушению дисциплины сотрудников, совершению проступков и нарушению закона.

2 Особенности прохождения государственной службы в УИС

2.1 Общеасоциальные деяния как несовместимые с должностью государственного служащего

Порядок прохождения службы сотрудником органа исполнения наказаний урегулирован главой 5 Федерального закона № 197-ФЗ. В соответствии со статьей 17 Федерального закона №197-ФЗ «граждане, поступающие на службу в уголовно-исполнительной системе, проходят в порядке, определяемом Минюстом России, психофизиологические исследования, тестирование, направленные на изучение морально-этических и психологических качеств, выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами» [82]. В ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ приведен перечень ограничений и запретов, связанных со службой. Правовой статус должностного лица включает два типа возлагаемых на него обязанностей [82]:

- целевые (функциональные), то есть те, для исполнения которых соответствующая должность и предусмотрена;
- сопутствующие им обязанности, которые в той или иной степени ограничивают правовую свободу лица.

Второе правонарушение обязанностей в большей степени связано с прекращением статуса должностного лица, другими словами к их нарушителю (с предварительным предупреждением или без него) применяется строжайшая санкция - это «прекращение должностных полномочий». Следовательно, их можно рассматривать как «деяния, несовместимые с должностью». Правонарушения данного рода обязанностей в современной литературе не проходили самостоятельное исследование, в связи, с чем проблема об их сущности, видах, об объективности устранения находится на первом мете для детального разбора.

Для основания конституционного нарушения могут признаваться деяния лиц, которые занимают выборную государственную или муниципальную должности, «деяния лиц, занимающих должности, относящиеся к должностям государственной и муниципальной службы, а также занимающих иные должности, осуществление обязанностей по которым непосредственно либо в субсидиарном порядке регулируется трудовым правом, подпадают под признаки дисциплинарного правонарушения» [82].

В рассмотренном первом случае санкции ответственности необходимо признать санкциями «конституционно-правовой ответственности», а во втором - санкциями «дисциплинарной ответственности».

Некоторые другие требования, которые адресованы лицам, занимающим должности в органах государственной власти, возникают в связи с осуществлением этими лицами публично-правовых функций, другими словами действий, которые направлены на общественное, а не личное благо. Эти требования должны выражаться в недопущении совершения тех деяний, которые могли бы нарушить данную цель - общественное благо, и в недопущении занятия должности недостойным гражданином.

В законах можно встретить следующие определения правовых долженствований: «ограничения», «запреты», «обязанности». Согласно ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197 - ФЗ на сотрудника УИС также распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные ФЗ о противодействии коррупции и ст. 17, 18 и 20-20.2 ФЗ «О государственной гражданской службе». Проблема, однако, заключается в том, что одни и те же основания могут фигурировать под разными заголовками. Объяснить такую путаницу можно тем, что федеральные законы, регулирующие правовой статус должностных лиц, принимались в разное время и разрабатывались разными лицами. Однако это не умаляет вины законодателя, не придерживающегося единства терминологии [82].

Наиболее верной, на наш взгляд, классификацией деяний, несовместимых с должностью, является та, что представлена в Федеральном законе о государственной службе [76], где обязанности (основные и дополнительные), запреты и ограничения даны в виде отдельных перечней.

А вот, например, в Федеральном законе о статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ [79] и запреты, и ограничения, и обязанности статусоограничительного свойства собраны под одним заголовком «условия деятельности» (ст. 6) и без какого-либо разделения.

Может показаться, что не так уж важно, под каким титулом размещены те или иные требования закона. Однако это не так. Слова «запреты», «ограничения» и «обязанности» не являются синонимами ни с семантической точки зрения, ни с позиции юридического смысла, вкладываемого в них.

Если рассматривать лексическое значение каждого из них, то под «ограничением» понимается правило, определяющее какие-то границы, рамки» [8,с. 698-699]; «правило, ограничивающее какие-либо действия, права» [51,с.671]; «под запретом - отсутствие права на что-либо, неразрешение что-либо делать» [9,с. 334]; «обязанность - это определенный круг действий, возложенных и безусловных для выполнения» [51,с.671].

На основе анализа нормативных положений можно прийти к заключению, что соблюдение запретов и ограничений - это специальные обязанности; а исходя из конкретных обязанностей, не связанных с непосредственной реализацией возложенных на должностных лиц полномочий, следует предположить, что под обязанностью подразумеваются активные действия должностного лица, а под соблюдением ограничений и запретов - пассивное поведение.

Запретом можно признать отсутствие права на совершение асоциальных, то есть в принципе запрещенных, деяний, независимо от статуса лица и занимаемой им должности. Под ограничением нужно

понимать запрет на совершение деяний, которые не запрещены как таковые, однако в связи с тем, что их совершение может негативно сказаться на выполнении субъектом своих должностных обязанностей, их совершение не допускается впредь до сохранения должностных полномочий. То есть в первом случае запрету подвергаются прямые нарушения прав других лиц; а во втором - те, которые устанавливают такую возможность, но сами по себе прав других лиц не нарушают.

Выделяя ограничения, запреты и (активные) обязанности, необходимо учитывать, что в качестве правонарушения не могут выступать неволевые действия субъекта (например, психическое заболевание, приведшее к признанию лица недееспособным). Кроме того, следует отличать от ограничений, запретов и обязанностей, адресованных лицу, занимающему должность, требования, которые выступают в качестве условия получения должности. Неисполнение последних, связанное с нарушением закона (то есть виновное противоправное поведение), нужно рассматривать как правонарушения, допущенные гражданином (иным субъектом), претендующим на должность (например, представление поддельной документации, заведомо недостоверных сведений, отказ от прохождения военной службы по призыву без законных оснований).

Исходя из данного обоснования, в качестве ограничений можно признать:

- сохранение близкого родства или свойства, если исполнение обязанности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью между родственниками или свойственниками;
- приобретение вида на жительство;
- занятие одновременно иной должности государственной (муниципальной) службы или выборной государственной (муниципальной) должности;
- занятие оплачиваемой выборной должности в органе профсоюза;

- занятие предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц, участие в управлении коммерческой или некоммерческой организацией;
- получение подарков и иных вознаграждений в качестве должностного лица;
- выезд в командировки за счет физических и юридических лиц;
- допуск публичных высказываний, суждений и оценок, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности органа и его руководителя, в котором и под руководством, которого лицо работает, если это не входит в его должностные обязанности;
- принятие без письменного разрешения руководителя почетных и специальных званий (за исключением научных) иностранных государств, международных организаций, а также политических партий, других общественных объединений и религиозных объединений, если в его должностные обязанности входит взаимодействие с указанными организациями и объединениями;
- публичное выражение своего отношения к политическим партиям, религиозным и другим общественным объединениям;
- вхождение в состав органов управления, попечительских или наблюдательных советов, иных органов иностранных некоммерческих неправительственных организаций и действующих на территории РФ их структурных подразделений, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ;
- занятие без письменного разрешения представителя нанимателя, иного руководителя оплачиваемой деятельностью, финансируемой исключительно за счет средств иностранных государств, международных и иностранных организаций, иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено международным договором РФ или законодательством РФ;

- занятие иной оплачиваемой деятельностью, за исключением преподавательской, научной и иной творческой деятельности;
- вхождение в состав политической партии, занятие должности в общественно-политической или религиозной организации (для лиц, замещающих большинство государственных и муниципальных должностей);
- изменение партийного и фракционного членства (для представителей партии);
- открытие, сохранение счета (вклада), хранение денежных ценностей в иностранных банках, пользование иностранными финансовыми инструментами;
- приобретение в случаях, установленных федеральным законом, ценных бумаг, по которым может быть получен доход;
- получение гонорара за публичное выступление в качестве должностного лица.

В качестве запретов следует определить такие основания, как:

- постановка семьи в тяжелое материальное положение в результате пристрастия к азартным играм, злоупотребления спиртными напитками или наркотическими средствами, что подтверждается признанием судом гражданина ограниченно дееспособным (на основе п. 1 ст. 30 ГК РФ);
- совершение преступления, установленного в судебном порядке и послужившего основанием исключения возможности лица исполнять обязанности по должности;
- использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, средств материально-технического, финансового и иного обеспечения, другого государственного или муниципального имущества;
- разглашение или использование в целях, не связанных с исполнением должностных обязанностей, сведений, отнесенных к сведениям конфиденциального характера, или служебной информации, ставших известными в связи с исполнением должностных обязанностей;

- использование преимуществ должностного положения в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений;
- использование должностного положения в интересах политических партий, религиозных и других общественных объединений;
- создание в органе, в котором исполняются должностные обязанности, а также в ином государственном или муниципальном органе структуры политических партий, религиозных и других общественных объединений или способствование созданию указанных структур.

Должностными (активными) обязанностями, неисполнение которых может стать основанием для применения мер ответственности, являются:

- представление сведений о доходах и расходах, об имуществе, обязательствах имущественного характера;
- представление сведений о размещении информации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- передача ценных бумаг, акций (долей участия в уставных капиталах организаций) в доверительное управление, если владение приносящими доход ценными бумагами, акциями (долями участия в уставных капиталах организаций) может привести к конфликту интересов;
- сообщение о возникновении личной заинтересованности при осуществлении своих полномочий, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

На основе четкого разделения требований несовместимости с должностью легко выстроить контроль исполнения сопутствующих обязанностей, соблюдения запретов и ограничений, а также предусмотреть ответственность. В частности, принятие лицом гражданства иностранного государства и (или) выход из гражданства РФ должны влечь автоматическое прекращение должностных полномочий, то есть для наступления санкции будет достаточно самого факта неразрешенного действия. И распорядительным актом этот факт может быть лишь констатирован для

сведения других лиц. Неисполнение обязанности может сопровождаться объяснением невозможности ее выполнения либо выполнения надлежащим образом, например, в предписываемый законом срок, то есть необходимо учитывать причину совершенного нарушения. Субъектом, указывающим на факт неисполнения обязанности, должно являться то должностное лицо, которое назначено для принятия исполнения соответствующей обязанности. Субъектом, указывающим на факт неисполнения запрета или ограничения, может выступать любое лицо, которому стало об этом известно в силу должностных обязанностей либо публичного предания гласности информации о степени соблюдения должностным лицом запретов и ограничений.

Кроме того, несоблюдение того или иного запрета должно носить безусловный характер несовместимости с должностью, а несоблюдение ограничений, за исключением тех, что аннулируют соответствие лица изначально предъявляемым для занятия должности требованиям, - иметь предупредительный характер и лишь вследствие неустранения правонарушения приобретать безусловный характер несовместимости с должностью.

Таким образом, в зависимости от вида правового долженствования, нарушение которого выступает в качестве основания ответственности (имеется в виду, конечно же, долженствование, направленное на исполнение сопутствующих обязанностей), можно назвать следующие несовместимые с должностью деяния:

- неисполнение ограничений, направленных на обеспечение осуществления целевых полномочий лица;
- нарушение запретов, свидетельствующих об асоциальном поведении лица;
- неисполнение обязанностей, направленных на обеспечение осуществления целевых полномочий лица.

В зависимости от степени асоциальности деяния можно разделить на общеасоциальные и асоциально-должностные. К первым относятся: преступления, иные правонарушения либо аморальные поступки, асоциальность которых свидетельствует о невозможности лица с необходимой степенью заботливости выполнять предусмотренные соответствующей должностью полномочия. Ко вторым - деяния, хотя и не имеющие противоправного и (или) асоциального характера, однако порождающие для лица обязательства противоположной его должностным полномочиям направленности.

В целом же понятие «деяние, несовместимое с должностью», можно охарактеризовать как действие либо бездействие, нарушающее нормы права в такой степени, что продолжение занятия лицом публично-правовой должности считается неуместным. В узком значении под этим понятием следует понимать нарушение сопутствующих обязанностей в той степени, которая свидетельствует о невозможности дальнейшего осуществления лицом своих должностных полномочий.

Современное законодательство устанавливает три варианта асоциальных несовместимых с должностью деяний: преступление, иное правонарушение (главным образом административного порядка), аморальный поступок.

Совершение преступления - это основополагающий вид запрещенного асоциального деяния. Правда, в одних случаях имеется в виду совершение любого преступления, а в других - определенного вида.

Например, в соответствии с Федеральным конституционным законом об Уполномоченном по правам человека в РФ лицо освобождается от должности в связи с вступлением в законную силу обвинительного приговора суда (пп. 2 п. 1 ст. 13) [85]. Аналогичная формулировка содержится в большинстве законов, регулирующих правовой статус должностного лица.

Совершение лишь некоторых преступлений в качестве основания отрешения от должности - явление редкое. В частности, ограниченная формула уголовной противоправности предусмотрена в нормах о статусе Президента РФ. В соответствии с ч. 1 ст. 93 Конституции РФ Президент РФ может быть отрешен от должности на основании обвинения в государственной измене или совершении иного тяжкого преступления.

Не являющиеся преступлениями правонарушения признаются основаниями для прекращения должностных полномочий еще реже. Под должностными злоупотреблениями, как представляется, следует понимать административные проступки должностных лиц (дисциплинарная ответственность фактически не распространяется на лиц, занимающих государственные и муниципальные должности и не являющихся государственными и муниципальными служащими).

Думается, что безусловным основанием для прекращения должностных полномочий должно стать совершение правонарушения против животных и серьезное семейное правонарушение (деяния, послужившие основанием для лишения лица родительских прав, в том числе отказ лица от осуществления родительских прав в отношении несовершеннолетнего ребенка; уклонение от уплаты алиментов более 6 месяцев); а также ряд наиболее тяжелых административных правонарушений, в частности в сфере экологии, безопасности движения, эксплуатации объектов повышенной опасности; неисполнение обязанности по прохождению военной службы. Гражданско-правовым правонарушением (с формально-юридической позиции) является пристрастие лица к азартным играм, злоупотребление спиртными напитками или наркотическими веществами, если этими действиями семья ставится в тяжелое материальное положение.

Наиболее спорным является «признание в качестве деяния, несовместимого с должностью, совершения аморального поступка в связи с неявной его противоправностью. Рассуждая о включении аморальных поступков в качестве оснований для привлечения лица к ответственности,

одни исследователи акцентируют внимание на том, что моральные нормы не должны служить ориентиром при вынесении решения о противоправности поведения лица в силу их субъективного оценочного характера» [32,с. 291]; другие же придерживаются позиции, согласно которой «факт включения в запрещающую норму аморального какого-либо поступка является свидетельством надления его противоправностью, то есть облечением в правовую форму» [38,с. 440].

Действительно, лицо, совершившее серьезный аморальный поступок, не должно занимать должность в органах власти. В частности, норма может выглядеть следующим образом: «Основанием отрешения лица от должности является совершение им аморального поступка, включенного в перечень соответствующих поступков специальным общественным и (или) дисциплинарным органом». Таким общественным органом может стать, например, Общественная палата РФ. В качестве аморальных поступков могут быть признаны нарушения семейно-правовых обязанностей, норм общественного поведения и т. д. Перечень должен постоянно пополняться в связи с выявлением новых аморальных поступков, а также сокращаться в случае перевода деяния в правонарушение либо преступление.

Наиболее актуальным в последнее время стало закрепление в качестве деяний, несовместимых с должностью, нарушений антикоррупционных обязанностей. Так коррупция представляет собой преступную деятельность в политической или государственной деятельности управления, которая зачастую содержится в использовании должностными лицами своих полномочий, а также властных возможностей для своих личных целей. Зачастую коррупция в обществе длительное время ассоциировалась со взяточничеством, но на сегодняшний день российское общество не сомневается, что проявления коррупции находятся не только в рамках дачи и получение взятки. Запрет на совершение разного рода коррупционных действий был включен во все законы, регулирующие деятельность

должностных лиц государственных и муниципальных органов, а также были приняты три специальных антикоррупционных закона:

- Федеральный закон о противодействии коррупции [77];
- Федеральный закон о контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам [81];
- Федеральный закон о запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами.

К сожалению, несмотря на множество юридических научных исследований, правовая природа правонарушений, связанных с коррупцией, указана лишь фрагментарно. Как правило, в качестве коррупционных правонарушений называются те деяния, которые перечислены в Федеральном законе о противодействии коррупции. А в нем предусмотрено, что физические лица несут уголовную, административную, гражданско-правовую и дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством РФ (ч. 1 ст. 13). Представители конституционного права акцентируют внимание на наличии конституционных коррупционных правонарушений, в частности, в сфере избирательного права [25, с. 194], а представители гражданского права - коррупционных правонарушений в области гражданского законодательства [20, с. 31-32].

Согласно позиции теоретиков права «коррупционное правонарушение - это противоправное, виновное, общественно опасное деяние, содержащее признаки коррупции, за совершение которого международным, уголовным, административным, служебным или иными отраслями законодательства предусмотрена юридическая ответственность, так как коррупционное правонарушение имеет множественную, другими словами сложную противоправность» [40, с. 107-108].

В своих публикациях и научных работах А. Б. Артемьев считает, что «в зависимости от вида нарушаемых социальных норм предлагается в качестве коррупционных считать преступления, административные правонарушения, гражданские правонарушения, дисциплинарные правонарушения, корпоративные проступки, нарушение общепринятых морально-нравственных норм» [4, с. 271].

Отдельные исследователи пытаются обозначить нарушение антикоррупционных обязанностей в качестве отдельного вида правонарушений с собственным наименованием «коррупциогенные» [10, с.25]. Другие же настаивают на том, что нарушение антикоррупционных обязанностей - это также коррупционные правонарушения [29, с. 271].

Необходимо отметить, что логичным является предложение об особой роли порождающих коррупцию правонарушений и закрепление за ними понятия коррупциогенных, а не коррупционных правонарушений, так как направлены они на создание условий для коррупционных действий, а не на сами коррупционные действия.

Относительно лиц, замещающих государственные должности, в Федеральном законе о противодействии коррупции указана применяемая санкция - увольнение (освобождение от должности) в связи с утратой доверия (ст. 13.1). Определены также отдельно санкции в виде увольнения (освобождения от должности) для лиц, замещающих (занимающих) должности в Центральном банке РФ, государственных корпорациях, публично-правовых компаниях, иных организациях, созданных Российской Федерацией на основании федеральных законов, в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, должности финансового уполномоченного, руководителя службы обеспечения деятельности финансового уполномоченного (ст. 13.2).

В пункте 5 ст. 7 Федерального закона о противодействии коррупции отмечено, что одним из основных направлений деятельности по повышению

эффективности противодействия коррупции является введение антикоррупционных стандартов, то есть установление для соответствующей области деятельности единой системы запретов, ограничений и дозволений. Как видим, наряду с запретами, ограничениями появляется понятие «дозволение», в то время как законы, определяющие статус должностных лиц, имеют другую систему нормативных предписаний.

Если кратко, то к числу коррупционных (с точки зрения теоретической точности - коррупциогенных) правонарушений можно отнести неисполнение следующих обязанностей антикоррупционной направленности:

- предоставлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (ст. 8, 12.1);
- предоставлять сведения о расходах (ст. 8.1);
- уведомлять об обращениях в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений (например, ст. 9, 11.1);
- сообщать о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов (например, ст. 11.1, 12.1);
- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов (например, ч. 3 ст. 10, ст. 11.1, 12.1).

Несоблюдение запретов также признается основанием коррупционного правонарушения: открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами (например, ст. 7). Причем данный запрет поднят на конституционный уровень [21].

Таким образом, целесообразно в рамках уголовно-правового анализа рассмотреть коррупционные преступления, за которые сотрудники учреждений УИС несут уголовную ответственность.

Особенность рассматриваемых ниже коррупционных преступлений заключается в том, что они совершаются специальным субъектом.

Систему наиболее типичных преступлений коррупционной направленности в пенитенциарных учреждениях составляют: взяточничество, которое охватывает три самостоятельных состава преступления: получение взятки (ст. 290 УК РФ), дача взятки (ст. 291 УК РФ), посредничество во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ) и мелкое взяточничество (ст. 291.2 УК РФ), а также к преступлениям коррупционной направленности относится (ст. 285 УК РФ) Злоупотребление должностными полномочиями; (ст.286 УК РФ) Превышение своих должностных полномочий.

В Российской Федерации на сегодняшний день число получения взяток возросло на 13,7 % [69]. Тенденция роста таких преступлений особенно наблюдается в Республике Коми (с 4 до 29) Курской (с 2 до 13), Томской (с 3 до 19) областях, Республике Башкортостан (с 8 до 38), Челябинской области и (с 17 до 69).

Получение взятки, особенно должностным лицом носит наиболее общественно опасный характер, также формирует у общества отрицательное представление о законной деятельности УИС.

Приведем следующий пример, Мурманским областным судом был вынесен приговор по делу № 2-6/13, в котором установил, что подсудимый Ф. будучи сотрудником УИС, 13 раз получил денежное вознаграждение (взятку) за незаконные действия, а также покушение на получение взятки и пособничество в покушении на незаконное приобретение наркотических средств без цели сбыта в особо крупном размере. Его приговорили к 4 годам и 3 месяцам лишения свободы, со штрафом в размере 550 000 рублей, с лишением права занимать должности в правоохранительных органах на три года и с лишением специального звания «сержант внутренней службы» [19].

Моментом окончания преступления будет являться момент получения, принятия хотя бы части взятки должностным лицом или его близким с целью извлечь из этого выгоду. В данном случае необходимо учитывать следующее условие, если передача взятки не состоялась по каким-либо причинам, которые не зависели от передающего данную взятку, то это является

покушением на дачу взятки и лицо также понесет соответствующую ответственность. Оба преступления имеют формальный состав, а значит, не требуют наступления последствий для привлечения лица к уголовной ответственности.

Следующий состав, который имеет интерес для нашего исследования называется «Служебный подлог» (ст. 292 УК РФ), то есть действия, при которых в официальные документы вносятся заведомо ложные сведения или исправления, искажающие их действительный смысл [73].

Служебный подлог можно отнести «к преступлениям с формальным составом и считается оконченным с момента внесения должностным лицом исправительной колонии заведомо ложных сведений или каких-либо исправлений в официальные документы» [73].

Наиболее распространенные случаи встречаются при составлении характеристик на осужденных для представления их к УДО, для перевода в облегченные условия отбывания наказания, поощрений, предоставления свиданий и т.д.

Приведем пример, «в личном деле одного из осужденных, имевшего 9 взысканий и 5 поощрений, накануне рассмотрения вопроса об условно-досрочном освобождении неожиданно появилось 4 постановления о поощрениях. При этом прокуратурой установлено, что поощрения осужденному объявлены за поступки, которых в действительности, как установили, не было» [49].

Далее необходимо рассмотреть относительно новый состав преступления, внесенный в УК РФ 3 июля 2016 года «Мелкое взяточничество» (291.2 УК РФ). Разрабатывая все более новые меры по предупреждению коррупции, законодатель криминализировал статью 291.2 УК РФ, которая еще раз подтверждает высокую общественную опасность взяточничества. По новой санкции, гражданин, получивший взятку, не превышающую 10 000 рублей, понесет ответственность уже по отдельной

статье - мелкое взяточничество, которое является преступлением небольшой тяжести.

В статье 291.2 УК РФ содержится термин «взяточничество», а поскольку данный термин нашел применение в уголовном законодательстве, используется в правоприменительной практике, к тому же, он охватывает три самостоятельных состава преступления (ст. 290 - 291.1 УК) можно говорить о том, что за счет нововведенной статьи, перечень преступлений, охватываемых данным термином расширился.

Отметим, что законодатель не определил минимальный размер взятки, в связи с чем, правоприменитель затрудняется отграничить мелкое взяточничество от малозначительного деяния.

В завершении необходимо отметить, что законодатель также определил и условия, при которых возможно избежать уголовной ответственности за данное преступление, а именно в случае:

- активного содействия раскрытию данного преступления;
- явки с повинной;
- наличия факта вымогательства.

Судебная практика по преступлениям, предусмотренным статьей 291.2 УК РФ, позволяет нам провести анализ данного преступления.

Так, в 2017 году в городе Тверь Иванов Е.В., являясь сотрудником учреждения УИС за вознаграждение в размере 6000 рублей договорился с одним из осужденных о том, что он поможет перевести данного осужденного в облегченные условия отбывания наказания. Таким образом, Иванов Е.В. принял деньги за совершение противоправных действий, которые связаны с выполнением его непосредственных обязанностей, а также относящихся к полномочиям представителя государственной власти, тем самым Иванов Е.В. совершил преступление, предусмотренное ч.1 ст. 291.2 УК РФ и был приговорен к наказанию в виде ограничения свободы на шесть месяцев, а также к лишению свободы на два года согласно ч. 1 ст. 286 УК РФ[65].

Таким образом, проанализировав данные составы, мы можем сделать вывод о том, что термин «взяточничества» охватывает сразу несколько преступлений предусмотренных статьями 290, 291, 291.1 и 291.2 УК, также возникает необходимость криминализации посредничества в мелком взяточничестве, поскольку отсутствие данного состава порождает пробел в праве.

Следующим составом преступления коррупционного характера является злоупотребление должностными полномочиями (ст. 285 УК РФ).

Отметим, что существуют различные формы злоупотребления должностными полномочиями со стороны сотрудников учреждений УИС.

Например, издание противоречащих закону либо иному НПА приказов и распоряжений, повлекших последствия, указанные в ст. 285 УК РФ; необоснованное расходование денежных и других ресурсов без признаков хищения; сокрытие совершенных злоупотреблений по службе, а также противозаконное использование имущества исправительного учреждения либо незаконная передача его в пользование как сотрудникам учреждения, так и отдельным гражданам; извлечение должностными лицами учреждений УИС корыстной выгоды путем использования рабочей силы осужденных, транспортных средств или механизмов для строительства дач, гаражей, ремонта квартир без оплаты выполненной работы; незаконное обогащение за счет имущества, принадлежащего осужденным или их родственникам.

Под использованием служебных полномочий понимается действия или бездействия, входящих в служебную компетенцию должностного лица, связанных с осуществлением прав и обязанностей, которыми оно наделено в связи с занимаемой им должностью.

Приведем следующий пример, в отношении полковника внутренней службы Лебедева А. А. возбуждено уголовное дело по ч. 1 ст. 285 и ч.1 ст.286 УК РФ. Лебедев А.А., являясь начальником ОБ ФСИН России, согласно графика проводил обыскные мероприятия в ИУ, в ходе которых Лебедев А. А. изымал мобильные телефоны без составления документов. Следующий

эпизод заключался в незаконном сборе Лебедевым А.А. денежных средств с других сотрудников, чем причинил ущерб авторитету данного государственного органа, а также своими незаконными действиями причинил сотрудникам материальный ущерб в размере 5500 рублей каждому. Лебедева А.А. признали виновным в совершении преступлений, предусмотренных статьями 285 ч.1, 286 ч.1 УК РФ [59].

Состав преступления ст. 286 УК РФ «Превышение должностных полномочий» пересекается с составом ст. 285 УК РФ «Злоупотребление должностными полномочиями», следовательно, непосредственный объект данного преступления аналогичный.

Отметим особо квалифицированные виды превышения должностных полномочий (ч. 3 ст. 286 УК РФ) [31, с. 26 - 30]:

- применение насилия или угроза его применения;
- применение оружия или специальных средств;
- причинение тяжких последствий.

Приведем пример «сотрудница ИУ, превышая свои должностные полномочия, в нарушение требований ч. 1 ст. 103 УИК РФ потребовала от осужденных провести работы по откачке воды из ее личного погреба. Действуя по ее указанию, 2 осужденных производили откачку воды с использованием бензиновой помпы с нарушением правил техники безопасности, в результате отравления парами бензина осужденные скончались. Суд признал сотрудницу колонии виновной по п. «в» ч. 3 ст. 286 УК РФ и приговорил ее к 5 годам лишения свободы» [41, с. 121].

Анализ статей УК РФ позволяет сделать вывод, что коррупционные преступления являются умышленными. Основным признаком, здесь выступает особый (специальный) субъект данных преступлений - должностное лицо, а именно сотрудник учреждений УИС. К наиболее типичным коррупционным преступлениям в учреждениях УИС относятся: получение взятки (ст. 290 УК РФ), дача взятки (ст. 291 УК РФ),

посредничество во взяточничестве (ст. 291.1 УК РФ), мелкое взяточничество (ст. 291.2).

Из анализа судебной практики видно, что сотрудник, занимающий не руководящую должность, чаще совершают преступления коррупционного характера, связанные с предоставлением льгот осуждённым (положительная характеристика для условно-досрочного освобождения, поощрения, перевода в облегченные условия отбывания наказания) [26, с. 23].

Можно сделать вывод, что наиболее актуальным в наше время стало закрепление в качестве деяний, несовместимых с должностью, нарушений антикоррупционных обязанностей, где запрет на совершение разного рода коррупционных действий был включен во все законы, регулирующие деятельность должностных государственных органов.

2.2 Гарантии социальной защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы

На сегодняшний день, вопросы обеспечения социальных гарантий сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы нашей страны определены необходимостью увеличения авторитета службы в УИС, привлечения высококлассных специалистов, сохранения кадрового состава. Служебная деятельность сотрудников УИС требует высокой ответственности и постоянной бдительности, как в целях недопущения совершения преступлений со стороны осужденных, так и со стороны сотрудников. Поскольку служба в учреждениях УИС связана с напряженными психологическими и физическими ситуациями были разработаны социальные гарантии сотрудникам.

Одной из основополагающих причин «кадрового голода» в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, значительной нехватке кадрового состава в 1990-х - начале 2000-х годов была слабая социальная поддержка сотрудников:

- недостаточная обеспеченность жилой площадью;
- малое денежное довольствие;
- низкая качество медицинской помощи сотрудникам УИС;
- сложность в получении поддержки семьям погибших (умерших) сотрудников.

Отсутствие высококвалифицированных специалистов отрицательно отразилось в УИС, соблюдении прав человека и стабильности в учреждениях.

Необходимо отметить, что «если в советское время и в 1990-х годах значительная доля социальных гарантий предоставлялась сотрудникам в натуральной форме (бесплатный проезд на общественном транспорте, 50 %-я скидка при оплате жилищно-коммунальных услуг), то с начала 2000-х годов возникает тенденция замены натуральных льгот денежными выплатами, известной как монетизация. Соответственно, в ходе реформирования системы выплат денежного довольствия (с 01.07.2002) был достигнут его рост более чем в два раза» [47].

Наиболее значимым изменением в УИС - повышение выплат денежного довольствия в 2012-2013 годах, когда за счет упразднения некоторых компенсационных выплат были значительно увеличены должностные оклады и другие суммы денежного довольствия, которые ежемесячно получают сотрудники.

Основным законом при формировании системы социальных гарантий сотрудникам УИС является Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [84].

В рассматриваемом законе получили свое закрепление: структура денежного довольствия (оклады по должности, званию, ежемесячные надбавки, доплаты, премии и др.); гарантии, пособия и иные выплаты, связанные с прохождением службы в УИС и увольнением со службы

(выплаты на командировочные расходы, первоначальное обзаведение хозяйством, при переезде на новое место службы, компенсация за использование личного транспорта в служебных целях, оплата проезда к месту лечения (долечивания), медико-психологической реабилитации, а сотрудникам, проходящим службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, или в организациях, учреждениях и органах, дислоцированных в субъекте Российской Федерации, входящем в Уральский, Сибирский или Дальневосточный федеральный округ, либо за пределами территории Российской Федерации, а также одному из членов его семьи - оплата проезда к месту проведения основного отпуска и обратно); гарантии по жилищному обеспечению (единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения, предоставление жилого помещения в собственность, предоставление жилого помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма, денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений или предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда, денежные компенсации расходов по оплате жилого помещения, коммунальных и иных услуг членам семей сотрудников, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в учреждениях и органах УИС); гарантии в области медицинского обеспечения и санаторно-курортного лечения; страховые гарантии сотруднику и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей.

Вступивший в силу 01.08.2018 Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения

свободы»»[82] урегулировал правоотношения, связанные с поступлением на службу в УИС, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника уголовно-исполнительной системы, в том числе и в части законодательного закрепления социальных гарантий при «переводе сотрудника на нижестоящую должность, зачислении в распоряжение учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, временном исполнении обязанностей, совмещении должностей, прохождении службы в особых условиях, предоставлении отпусков, прохождении обучения, увольнении; при вещевом и продовольственном обеспечении» [82].

А также Федеральным законом установлены: «перечни случаев исполнения сотрудником служебных обязанностей и периодов службы, засчитываемых в стаж службы (выслугу лет) в УИС; новые виды отпусков (по личным обстоятельствам продолжительностью 30 дней (сотруднику при выслуге 20 лет и более в любой год из последних трех лет до достижения предельного возраста пребывания на службе либо в году увольнения) и за ненормированный служебный день от трех до десяти календарных дней); а также увеличен предельный возраст пребывания на службе сотрудников на пять лет» [82].

Сегодня особое внимание в части предоставления социальных гарантий сотрудникам УИС при урегулировании прохождения сотрудниками других видов является нарушение принципа единства правовых и организационных основ государственной службы, предполагающего закрепление единого подхода к организации государственной службы (часть 1 статьи 3 Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации») [78].

С 01.01.2015 члены семей сотрудников органов внутренних дел, погибших (умерших) вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо члены семей граждан Российской Федерации, уволенных со службы в органах

внутренних дел, умерших вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, в соответствии с Федеральным законом от 04.06.2014 № 144-ФЗ «О внесении изменений в статью 12 Федерального закона «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»» имеют право на получение ежемесячной денежной компенсации в виде разницы между приходившейся на их долю частью денежного довольствия, получаемого погибшим (умершим) сотрудником, и назначенной им пенсией по случаю потери кормильца[75].

Для членов семей сотрудников УИС и сотрудников иных федеральных органов исполнительной власти, на которых распространяется действие Федерального закона от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», аналогичная выплата в настоящее время не предусмотрена [84].

ФСИН России усиленно работает над решением возникшей проблемы. И сейчас этот вопрос включили в «План законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации на 2020 год, при реализации которого производить указанную выплату станет возможно только начиная с 2022 года (спустя семь лет после введения данной нормы в отношении членов семей сотрудников органов внутренних дел)» [64].

Федеральный закон от 02.08.2019 № 318-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»» повысил на пять лет предельный возраст пребывания на службе для сотрудников органов внутренних дел (имеющим специальные звания среднего и старшего начальствующего состава до подполковника полиции (внутренней службы, юстиции) - до 55 лет, а полковникам полиции (внутренней службы, юстиции) - до 60 лет)[80].

Для сотрудников УИС предельный возраст установлен на 5 лет ниже. ФСИН России подготовлен законопроект, вносящий соответствующие изменения в Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»».

Стоит отметить, что временной разрыв между принятием законопроектов влечет нарушение принципа единства правовых и организационных основ государственной службы в федеральных органах исполнительной власти в сфере правоохранительной деятельности, вызывает социальную напряженность среди сотрудников УИС, влияет на престиж службы и приводит к оттоку квалифицированных кадров из учреждений и органов уголовно-исполнительной системы. Таким образом, создаются проблемы комплектования штата и негативное влияние на качество выполнения должностных обязанностей.

Комитет Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации по обороне и безопасности 26.11.2019 провел «круглый стол на тему «О состоянии и направлениях законодательного обеспечения прохождения службы и совершенствования служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе». По итогам мероприятия комитетом принято решение, содержащее рекомендации, направленные на совершенствование нормативно-правового регулирования, материального и организационного обеспечения УИС» [44].

Минюсту России совместно с другими федеральными органами рекомендовано подготовить предложения:

- о внесении изменений в Федеральный закон от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» в части выведения из сферы его правового регулирования отношений, которые

связаны с медицинским обеспечением сотрудников УИС в системе здравоохранения;

- об установлении механизма возмещения расходов по факту завершенного случая предоставления медицинской услуги на основании договора, заключенного в соответствии с гражданским законодательством Российской Федерации;
- о создании конвертируемого документа, дающего право сотруднику УИС на получение доступной медицинской помощи в медицинских организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения.

Минфину России комитетом необходимо совместно с федеральными органами государственной власти проанализировать ряд вопросов о выделении дополнительных объемов бюджетных обязательств в целях обеспечения [54]:

- выплат денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений;
- единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения;
- возмещения медицинским организациям государственной и муниципальной систем здравоохранения расходов на оказанную медицинскую помощь сотрудникам УИС;
- социальной выплаты, удостоверяемой сертификатом.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что на сегодняшний день необходимо понизить социальную напряженность между сотрудниками УИС, сохранить кадровый состав, привлечь к прохождению государственной службы в учреждениях уголовно-исполнительной системы высокопрофессиональные кадры, повысить качество несения службы, ее престиж, актуальность, исключить существующую на сегодняшний день социальную дифференциацию среди сотрудников УИС.

3 Борьба с коррупцией как фактор повышения эффективности государственной службы в органах ФСИН

3.1 Социально-психологические аспекты коррупции в уголовно-исполнительной системе УИС

Причины совершения коррупционных преступлений, их характеристики и анализ всегда вызывали и вызывают особый интерес, как у отечественных, так и зарубежных криминологов и до сих пор являются достаточно актуальной проблемой.

Поскольку коррупция бывает нескольких видов, в зависимости от сферы деятельности, в которую она «просочилась» (бытовая, коммерческая, коррупция в органах власти), ее причины и условия также зависят от того, в какой сфере деятельности она проявляется [17].

Человек выбирает для себя профессию, достигает успехов, развивается благодаря выбранной деятельности и оказывает помощь людям, с которыми он работает. К сожалению, так происходит непостоянно, по истечении длительного периода времени, зачастую более пяти лет работы в одной сфере деятельности, у сотрудников накапливаются эмоциональная усталость, стресс, в некоторых случаях даже депрессия от однообразного выполнения своих повседневных функций.

В результате возникают сомнительные ощущения, что уже не к чему стремиться, что больше ни на что не способен и т. п., это чаще всего приводит к утрате профессиональных умений и навыков, ожидании очередного отпуска или же выхода на пенсию. В таком пассивном поведении сотрудника прослеживается профессиональная деформация, одним из проявлений которой является коррупционное поведение [72, с.200].

Отметим, что служебная деятельность сотрудников УИС относится к типу «человек-человек», так как в своей деятельности они тесно взаимодействуют с людьми разного возраста, религии и национальности, а

также с различными общественными объединениями и организациями. Служебная деятельность сотрудников УИС требует высокой ответственности и постоянной бдительности, как в целях недопущения совершения преступлений со стороны осужденных, так и со стороны сотрудников.

Поскольку служба в учреждениях УИС связана с напряженными психологическими и физическими ситуациями, профессиональная деформация препятствует возможности быстро адаптироваться к различным условиям, ведет к нарушению целостности личности, вседозволенности, а также к спаду продуктивной трудоспособности, что приводит к нарушению дисциплины сотрудников, совершению проступков и нарушению закона.

Совершение сотрудниками учреждений УИС преступлений коррупционной направленности и нарушение закона обуславливается таким фактором как профессиональная деградация, которая является последней стадией профессиональной деформации [58, с.5].

В каждом регионе нашей страны существуют как общие детерминанты преступности, так и набор криминогенных факторов, которые в свою очередь и характеризуют преступность в том, или ином регионе [46, с.34]. К сожалению, таких факторов большое количество и точно выявить уровень их влияния на преступность не представляется возможным. В связи с этим справедливо мнение криминолога Г.А. Аванесова, который отмечает, что «оценка факторов, влияющих на преступность, представляет собой наиболее сложный раздел криминологических исследований, поэтому практически никому из криминологов не удастся точно определить хотя бы примерное число этих факторов, а тем более степень их воздействия на преступность» [1, с.575].

Прежде всего, коррупция в УИС определяется общими причинами и условиями, которые порождают преступность в УИС. В основном к детерминантам коррупционной преступности в учреждениях УИС относятся: нравственные, экономические, правовые, организационные, политические и социально-психологические факторы, а также в их число входят

всевозможные объективные и субъективные условия исходя из конкретной ситуации, в которой находится сотрудник.

Таким образом, к криминогенным факторам коррупционной преступности можно отнести организационный фактор, детерминирующий коррупцию в учреждениях УИС, а именно [37, с.266]:

- а) незначительная практика применения правовых норм, по борьбе с коррупционной преступностью;
- б) недостаточная квалификация многих руководителей УИС;
- в) коррумпированность отдельных должностей УИС;
- г) слабое учебно-методическое обеспечение подразделений и служб;
- д) недостаточная и неточная регламентация служебных полномочий;
- е) слабое взаимодействие по борьбе с коррупционной преступностью между различными службами и органами.

Условия закрытости учреждений, недостаток гласности и прозрачности в деятельности сотрудников УИС, недостаток внутреннего контроля приводят к халатному отношению сотрудников к своим служебным обязанностям и совершению преступлений, в том числе коррупционных.

Перечисленные выше негативные последствия, зачастую могут возникать и при неэффективном взаимодействии между различными службами и органами УИС, а также при слабом материально-техническом обеспечении.

Следующий фактор - экономический. В первую очередь он связан с затрудненным экономическим положением в стране, а именно недостаточным финансированием работников УИС.

Меры по повышению заработной платы сотрудников УИС были предприняты в соответствии с Указом Президента РФ от 24.12. 1998, в котором говорится о повышении денежного довольствия военнослужащим, ОВД, УИС и так далее, но данные меры коснулись в основном аттестованных сотрудников, а иной персонал УИС получает минимальный размер заработной платы и невозможно обеспечить их существование на должном

уровне. Несмотря на это, денежное обеспечение всего персонала учреждений УИС не соответствует объему и характеру выполняемых обязанностей сотрудниками по сравнению с их сложностью и напряженностью.

Политический фактор, прежде всего, связан с тем, что коррупция является глобальной проблемой всего государства и общества, в том числе и УИС. Именно поэтому минимизировать уровень преступности и в стране, и в УИС невозможно без участия всего общества и государства в целом. Поэтому, ответственности за коррупционные преступления должны подлежать все государственные служащие, не смотря на имеющийся статус и на политические интересы.

Несмотря на последствия развития коррупции, общество не стремится менять свое отношение к данному явлению и, как правило, относятся безразлично, отсюда зарождается общественная пассивность к данному явлению. Росту коррупции также способствует распространенный в обществе правовой нигилизм, эксплуатация дружеских связей и недостаточная информированность и организованность граждан в сфере антикоррупционной политик.

На сегодняшний день, в связи с достаточно обширным правовым регулированием существуют пробелы в законодательстве, противоречия законов и подзаконных нормативных актов, отсутствия или избыток должной регламентации лишь способствуют бюрократизму, обходу закона и проявлению коррупционного поведения. Отметим, особую роль здесь играет правосознание сотрудников учреждений УИС, их правовая грамотность, знание основ антикоррупционного законодательства. Как показывает практика многие сотрудники не обладают достаточным уровнем знаний в области права, в связи с этим и происходит совершение действий, противоречащих закону.

Рассмотрим социально-психологический фактор, где чаще всего поведение и действия людей зависят от того в какой среде они находятся, в каком коллективе работают. Когда работник добросовестно и слаженно

выполняет свои служебные обязанности среди сотрудников, которые позволяют себе нарушать дисциплину, привыкли к послаблениям и допускают коррупционные правонарушения, примерный работник в таком коллективе становится «белой вороной». Отношения в коллективе будут напряженные, поскольку остальные изначально заинтересованы в коррупциогенной среде и не желают предавать огласке свои неправомерные действия, боясь внешнего социального контроля [43, с.10-13].

Несмотря на то, что данные факторы являются общими и многие из них имеют место также и в сфере исполнения уголовных наказаний, в деятельности УИС существует ряд причин и условий, которые обусловлены непосредственно спецификой их деятельности.

Таким образом, детерминанты коррупционных преступлений в учреждениях УИС прежде всего складываются из следующих проблем:

1. проблемы кадрового обеспечения, а именно недостатки в подборе, расстановке и профессиональной подготовке кадров на службу в УИС. Отрицательным фактором является чрезмерная раздутость управленческого аппарата, бюрократизм и протекционизм, а также сокращение сотрудников, которое приводит лишь к увеличению нагрузки и неэффективному и формальному выполнению служебных обязанностей;

2. недостаточное материальное обеспечение персонала УИС. Причиной и условиями коррупции в УИС в данном случае, прежде всего, являются профессиональная и нравственная деформация сотрудников, недостаточный уровень социальной защищенности сотрудников, их слабое обеспечение социальными гарантиями, ненормированный рабочий день, низкая заработная плата, которая не соответствует опасности, объему и сложности работы;

3. возможность сотрудников безнадзорно оставаться один на один с осужденными, что может приводить к использованию своих властных полномочий в корыстных целях;

4. прямое взаимодействие с лицами, негативно воздействующими на работников УИС, что приводит к криминальной зараженности некоторого персонала учреждений УИС и его профессиональной деформации.

5. закрытость учреждений УИС, которая порождает высокий уровень латентности правонарушений среди персонала УИС в отношении лиц, находящихся в местах лишения свободы, а также приводит к формированию у персонала чувства вседозволенности и уверенности в своих неправомерных действиях;

6. недостаточное правовое обеспечение деятельности сотрудников учреждений УИС. Несовершенство нормативно-правовой базы, неполнота, зачастую неясность, а в некоторых случаях и противоречивость лишь способствуют формированию у сотрудников правового нигилизма, что приводит к самостоятельному толкованию норм, пренебрежению законом, халатному отношению и т. д.

Также необходимо отметить, что одним из факторов, способствующим развитию коррупции в системе правоохранительных органов и в обществе в целом является закон, который прежде всего неоднозначно сформулирован либо зачастую содержит оценочные признаки, в следствии чего, должностные лица, в том числе и сотрудники УИС получают возможность применять его по своему собственному усмотрению, как правило в личных, корыстных целях.

Таким образом, можно утверждать, что регулярное выявление криминогенных факторов коррупционной преступности, точный анализ и профилактика причин и условий, способствующих развитию коррупции в пенитенциарных учреждениях, вдвойне повысит эффективность борьбы с коррупцией и в свою очередь, позволит оказывать действенное противодействие коррупции, ввиду таких препятствующих условий как:

- высокая латентность;

- закрытость учреждений УИС, в том числе отсутствие надзора за деятельностью учреждений УИС со стороны общественных организаций;
- заинтересованность в коррупционных проявлениях, как осужденных, так и персонала учреждений УИС;
- зависимость осужденных от администрации учреждения;
- слабая заинтересованность администрации учреждений УИС в выявлении фактов коррупции среди персонала, ввиду страха ответственности.

Из всего вышеизложенного необходимо сделать вывод о том, что анализ и выявление факторов совершения преступлений коррупционной направленности позволяет выявить уровень коррупции в учреждениях УИС, криминогенную сферу проявления, условия, способствующие их распространению, а также предложить наиболее эффективные меры, которые непосредственно будут направлены на борьбу с коррупционными проявлениями в учреждениях УИС.

Также следует отметить, что, по нашему мнению, эффективной профилактикой профессиональной деформации сотрудников учреждений УИС послужит ведение учета личного опыта сотрудников его распространение среди младшего звена и формирование у них осознания важности каждого в процессе служебной деятельности с момента поступления на службу.

Необходимость уделять особое внимание при проведении профилактической работы с личным составом тем, кто находится на службе более 5 лет, путем проведения занятий, направленных на формирование антикоррупционного сознания в процессе служебной подготовки, повышения квалификации сотрудников, индивидуальных бесед и других мероприятий со стороны руководителей учреждений.

3.2 Меры профилактики коррупционных преступлений среди сотрудников УИС

Поскольку коррупция в России является глобальной проблемой уже на протяжении многих лет, во всех сферах деятельности, в том числе и в органах власти ведется широкомасштабная работа по борьбе с данным явлением. А в современных сложившихся тяжелых условиях для экономики нашего государства коррупционные преступления представляют собой более высокий уровень опасности. Обострил ситуацию и появившийся в 2019 г. COVID-19, который ухудшил международные экономические процессы, что в ближайшем будущем может отразиться новым экономическим кризисом и его негативными последствиями. В то же время в условиях распространения инфекции в нашем государстве наблюдается увеличение роста безработицы, снижение количества субъектов экономической деятельности (особо остро ситуация складывается в малом и среднем предпринимательстве), уменьшение платежеспособности населения и т. д.

Именно поэтому в России ежегодно готовятся планы по противодействию коррупции, в соответствии с которыми государственные органы власти регулярно проводят внутриведомственную работу, направленную на предупреждение и профилактику коррупционных преступлений, и занимаются разработкой собственных профилактических мероприятий в каждом учреждении [55].

М. Ф. Мусаелян считает, что «антикоррупционная политика в уголовно-исполнительной системе России представляет собой системную, управленческую, профилактическую работу органов и учреждений УИС, которая главным образом заключается в поэтапном осуществлении мероприятий, направленных на минимизацию коррупционных проявлений в УИС» [48, с.111-112].

Существующие меры профилактики коррупционных преступлений не могут быть эффективными на протяжении всего времени функционирования учреждений УИС, поскольку действия коррупционного характера совершаются по разным причинам, в разных условиях, а также разными субъектами, в связи с чем требуют постоянного модернизирования и совершенствования. Необходимо реально понимать, с какими проблемами сталкиваются сотрудники при выполнении своих служебных обязанностей и, что может послужить причиной коррупционного поведения для эффективной разработки и внедрению профилактических мер.

Так, в Концепции развития УИС до 2020 года закреплён комплекс приоритетных мероприятий, направленных на предупреждение коррупционной преступности среди сотрудников УИС, а именно [63]:

1. разработка и реализация современных методик, которые должны проводиться на конкурсной основе при замещении должностей, проведении аттестации сотрудников;
2. организация индивидуального планирования служебного и профессионального развития сотрудников УИС;
3. организация выработки программ дополнительного образования сотрудников, в том числе антикоррупционного.
4. внедрение и реализация обмена кадрами на межрегиональном уровне между различными ИУ.

Данные меры вполне обоснованы с социологической точки зрения, поскольку именно они призваны в первую очередь сформировать у сотрудников четкие представления о недопущении коррупционных преступлений в учреждениях УИС.

Также одной из мер профилактики в настоящее время является обязанность сотрудников предоставлять сведения о доходах и расходах супруга, супруги, а также несовершеннолетних детей [24, с.20].

В каждом территориальном органе ведется активная борьба с преступностью в пенитенциарных учреждениях, в связи с этим на сайтах

ФСИН России отражается информация о преступлениях, которые были совершены, статистические данные о состоянии преступности, по мимо этого, в каждом учреждении проводятся различные конкурсы, направленные на формирование антикоррупционного сознания у сотрудников и других граждан.

Приказ Минюста России от 12.02.2013 № 10 «Об утверждении порядка оформления личного поручительства в учреждениях и органах УИС и категорий должностей УИС, при назначении на которые оформляется личное поручительство» [60] закрепляет цель института поручительства - недопущение коррупционных связей в пенитенциарных учреждениях.

Наставничество в пенитенциарных учреждениях является наиболее эффективной формой оказания помощи молодым сотрудникам в период их адаптации [34, с.56].

Эффективность профилактики коррупционного поведения сотрудников пенитенциарных учреждений состоит в своевременной и планомерной работе с личным составом. Для этого необходимо начинать профилактическую работу с момента прибытия кандидата на службу [35, с. 45-52].

Проверка кандидата должна начинаться не только с изучения психологического состояния личности, но и с посещения места проживания данного кандидата, с целью оценки его бытовых условий, обстановки в семье, характеристик со стороны соседей, уровень его достатка, воспитания, ценности и другой дополнительной информации. Данную оценку целесообразно проводить начальником того отдела, где кандидат планирует проходить службу. Таким образом, всестороннее изучение кандидата на службу позволит наиболее точно составить его психологический и социальный портрет и к тому же, сформировать личное представление начальника отдела о своем будущем подчиненном.

Стоит отметить, что к личности сотрудника пенитенциарной системы предъявляется большое количество требований, которым он должен соответствовать не только при поступлении на службу, но и на протяжении

всего периода исполнения своих служебных обязанностей. Такая проблема как - профессиональная деформация личности сотрудника негативно сказывается на его дальнейшей службе [71, с. 122-128], именно поэтому необходимо осуществлять комплекс мероприятий, проверок и бесед со всем персоналом пенитенциарных учреждений.

В связи с этим, по нашему мнению, в целях профилактики коррупционных преступлений, необходимо проводить комплекс мероприятий различными отделами и службами учреждений УИС.

На наш взгляд наиболее эффективной мерой профилактики коррупционных преступлений в пенитенциарных учреждениях будет являться, комплексная работа по предупреждению коррупционных преступлений в учреждениях и органах УИС России, закрепляющие обязанности сотрудников психологической лаборатории, отдела кадров, воспитательного аппарата по проведению профилактической работы с личным составом, а также мероприятия, формирующие антикоррупционное правосознание.

Сотрудникам психологической лаборатории учреждения УИС необходимо проводить следующую работу по профилактике данного рода преступлений:

- регулярно оказывать психологическую помощь сотрудникам учреждений УИС. Данное мероприятие необходимо проводить психологам психологической лаборатории учреждения УИС и соответственно направлять отчеты о проделанной работе в УФСИН;
- периодически собирать сотрудников взаимодействующих отделов вместе для тренингов и обсуждения возникающих конфликтов с целью создания в коллективе положительного нравственно-психологического климата между сотрудниками, а также между руководителями и подчиненными.
- давать установку сотрудникам на самокритичное отношение к служебной деятельности;

- контролировать поведение сотрудников, склонных к употреблению спиртных напитков, проводить с ними психологическую работу и давать рекомендации о необходимости обратиться к нужному специалисту в случае необходимости. Вести учет таких сотрудников, с целью отслеживания вероятных ухудшений в поведении и нарушений служебной дисциплины для незамедлительного сообщения руководителю учреждения.

Воспитательный аппарат тесно взаимодействует с личным составом учреждений УИС, поэтому основную часть мероприятий по профилактике коррупционных преступлений также необходимо проводить им:

- регулярно проводить прием поступивших на службу молодых сотрудников по вопросам оказания правовой помощи или консультативной. Подобная помощь должна проводиться регулярно и не формально, поскольку молодые сотрудники зачастую испытывают трудности в решении служебных вопросов и не осмеливаются обратиться к руководству учреждения.
- собирать комиссии по допущенным нарушениям сотрудников, в том числе связанных с коррупционными правонарушениями, где проводить осуждение проступка руководящим составом и служебным коллективом.
- в целях стимулирования у сотрудников нетерпимости к коррупционной преступности в УИС, ввести поощрения сотрудников за своевременное уведомление руководителей учреждений и соответствующих служб о факте коррупции.
- оказывать особое внимание лицам, находящимся на службе более 5 лет в целях выявления и предупреждения профессиональной деформации сотрудника путем проверки знаний в области антикоррупционной политики, правовой подготовки, служебных обязанностей;
- проводить регулярную индивидуальную работу с отдельными

сотрудниками УИС, попадающих в группу риска, в связи с занимаемой коррупциогенной должностью;

- проводить систематические собрания с сотрудниками учреждений, на которых будут освещаться случаи совершения коррупционных преступлений сотрудниками УИС в различных регионах, суть данного дела, какая ответственность наступила за данное преступление, как разоблачили данного сотрудника.

Эти собрания позволят закрепить у сотрудников пенитенциарных учреждений четкое сознание того, что работа по выявлению преступности в учреждения УИС ведется непрерывно и эффективно. Цель освещения информации о преступлениях коррупционного характера на собраниях состоит в устрашении сотрудников перед наказанием на примере чужих ошибок. Отметим, что антикоррупционное правосознание само по себе формируется под воздействием различных факторов, которые в свою очередь, оказывают на него то или иное действие. Например, антикоррупционное образование, которое и формирует антикоррупционное правосознание гражданина [86, с. 352 - 353].

Поэтому правовая подготовка сотрудников УИС должна быть направлена на изучение не только базового национального и международного законодательства по борьбе с коррупционными преступлениями, но и детально изучать нормы законодательства, которые относятся к той или иной проблеме (нормы гражданского, уголовного, административного и трудового законодательства России).

Например, знание главы 32 ГК РФ, нормы о запрете дарения подарков, превышающих определенную сумму, а также знание норм УК РФ в части взяточничества имеет существенное профилактическое значение в формировании антикоррупционного профессионального правосознания сотрудников учреждений УИС и позволит сократить возможные преступления, связанные коррупцией в данной системе.

Перечисленные проблемы, существующие в УИС, носят групповой характер, то есть профилактические мероприятия по борьбе с коррупцией относятся ко всем сотрудникам, соответственно работа с ними должна проводиться планомерно и в различных формах. В целях профилактики коррупционных преступлений среди сотрудников УИС рационально продолжить реализацию реформ УИС, направленные на:

- повышение престижа профессии в УИС;
- повышение уровня социального обеспечения сотрудников УИС;
- повышение требований к психологическим, профессиональным, морально-нравственным качествам кандидатов на службу;
- создание нового специализированного отдела, непосредственно занимающегося коррупционными преступлениями во всех территориальных органах ФСИН России, который будет осуществлять контроль за лицами, состоящими на коррупционных должностях, проводить мероприятия профилактического характера и осуществлять мониторинг лиц, совершивших преступления или правонарушения коррупционного характера;
- повышение материально-технического обеспечения учреждений УИС, внедрение современного технического оборудования;
- налаживание взаимодействия между всеми звеньями УИС.

Прохождение преддипломной практики в ФКУ ИК-1 УФСИН России по Оренбургской области позволило изучить ряд практических проблем, существующих в работе сотрудников и соответственно выработать некоторые предложения, которые направлены на снижение коррупционных преступлений во всех учреждениях УИС.

Обратим внимание на процедуру прохождения тестирования с помощью полиграфа, которая не так давно стала обязательной при поступлении на службу. Существует определенный порядок прохождения тестирования с помощью полиграфа, например, при поступлении на службу

или при перемещении на вышестоящую должность, но в период службы как правило сотрудников не тестируют.

В связи с этим целесообразно предложить тестировать сотрудников с помощью полиграфа ежегодно, по конкретной, заранее составленной антикоррупционной программе, в которой будут закреплены соответствующие вопросы, направленные на оценку действий сотрудника в различных коррумпируемых ситуациях, а также на разоблачение, совершенных коррупционных действий.

Прохождение службы в отделе по воспитательной работе с осужденными показывает некую зависимость между начальником отрядов и осужденными. Поскольку за каждым начальником отряда ИУ закреплён конкретный отряд, он постоянно находится в контакте с конкретными осужденными.

Так, осужденные могут быть заинтересованы в каких-либо действиях, противоречащих установленному порядку отбывания наказания и провоцировать сотрудника на совершение коррупционных действий. Начальник отряда в свою очередь в силу своей неопытности может не понять, что осужденные им манипулируют.

В таких случаях они становятся легкой наживой для закоренелых преступников, не замечая того, как сами совершают преступления коррупционного характера.

Постоянная работа сотрудника в конкретном отряде длительное время приводит к шаблонной работе, которое повторяется ежедневно и формирует уверенность сотрудника в том, что он всегда прав и лучше знает, что и как делать, как ведут себя осужденные и какой реакции от них можно ожидать при определенной ситуации, может злоупотреблять своими должностными полномочиями или не придавать значения каким-либо нарушениям.

В связи с этим целесообразно предложить ввести сменный график службы в отрядах. Таким образом, сменяясь, начальники отряда ИУ будут менее подвержены провокациям со стороны осужденных, появится

коллективная взаимовыручка и соответственно страх того, что другой сотрудник может разоблачить преступные действия предыдущего.

Данная мера достаточно сложная в реализации и на практике могут возникать некоторые неудобства в графике и объеме изучения информации, касающейся каждого отряда, именно поэтому она требует постоянной корректировки с учетом существующих условий в каждом ИУ и своевременного решения возникающих проблем.

Перечисленные предложения по внедрению в практику мер профилактики коррупционных преступлений в учреждениях УИС, несомненно, способны положительным образом отразиться на работе исправительного учреждения и позволят сократить количество преступлений коррупционного характера среди сотрудников УИС, а также обеспечить формирование у них негативного отношения к проявлениям коррупции.

3.3 Роль воспитательных аппаратов в предупреждении коррупционной преступности в УИС

Формирование антикоррупционного сознания личности - это одно из важнейших задач воспитания любого гражданина. В обществе любое проявление коррупции вызывает отвращение, недоверие и презрение. Именно поэтому деятельность государственных служащих, в том числе уголовно-исполнительной системы должна основываться исключительно на принципах законности, равноправия, неотвратимости наказания и других не менее важных [35, с. 45 - 52].

В данной сфере деятельности проявление коррупции приводит к наиболее опасным общественным последствиям, поэтому антикоррупционное воспитание сотрудников УИС здесь играет особую роль.

Отметим, что антикоррупционное воспитание сотрудников УИС, которое проводится последовательно, с учетом разработанных

рекомендаций, прежде всего, способно сформировать общее представление о сотрудниках, а также создать благоприятный социально-психологический климат в коллективе, что также имеет существенное значение при достижении данной цели [68, с.19].

Одной из приоритетных задач воспитательного аппарата ФСИН России является формирование у сотрудников учреждений УИС нетерпимости к проявлениям коррупции, а также профилактика данных преступлений и создание благоприятных условий в коллективе.

Понятие воспитательной работы в УИС содержится в ведомственном приказе ФСИН России № 555 от 28 декабря 2010 года "Об организации воспитательной работы с работниками УИС". Так, воспитательная работа с сотрудниками УИС представляет собой целый комплекс информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, которые осуществляются определенными субъектами воспитательной деятельности и направлены на выработку и закрепление профессиональных (служебных) качеств каждого служащего в УИС.

Воспитательная работы должна строиться исключительно на взаимодействии и согласованности всех субъектов воспитания, поскольку достичь цели воспитания без совместных усилий и комплексного подхода практически невозможно.

Специфика профилактической работы по антикоррупционному воспитанию, проводимая с сотрудниками учреждений УИС заключается в том, что она происходит через самовоспитание, то есть сотрудники самостоятельно, с учетом проводимых мероприятий, агитационной работы, личного примера руководителей определяют свою позицию, моральную готовность к каким-либо ситуациям, способность к выработке соответствующего поведения, самоосуждение и так далее.

Конечно, нельзя утверждать, что вся работа по формированию антикоррупционного сознания сотрудников проходит сама по себе, но она по большей части направлена на самостоятельное осознание сотрудниками ответственности, которая на них лежит при выполнении служебных обязанностей. Зачастую наиболее эффективным является метод принуждения, который предполагает осуждение проступка со стороны руководства.

В каждом территориальном органе ФСИН России существуют отделы, которые ответственны за проведение воспитательной работы с личным составом.

Например, воспитательный аппарат УФСИН России по Оренбургской области организует и проводит различные тестирования некоторых сотрудников на предмет состояния социально-психологического климата в коллективе, устойчивости к провокациям со стороны осужденных, личного морального состояния сотрудника.

Ежеквартально организует и проводит индивидуальные беседы с сотрудниками, поступившими на службу, выясняет с какими проблемами столкнулись и какие вопросы необходимо решить. Также организуются и проводятся общие собрания сотрудников органов и учреждений УИС, на которых освещаются основные задачи деятельности УИС согласно различным планам, освещаются случаи совершения преступлений и оглашаются результаты служебных проверок.

Территориальным органом также организуется правовое воспитание сотрудников учреждений УИС, где проводится тестирование отделов и служб сотрудников на знание антикоррупционных норм законодательства, а также отдельных норм, регламентирующих деятельность того или иного отдела. В каждом территориальном органе ежегодно проводится конкурс по различным направлениям, например:

1. конкурс социальных и мотивирующих видеороликов антикоррупционной направленности;

2. конкурс на лучший рисунок антикоррупционной направленности;
3. конкурс стендов антикоррупционной деятельности.

Воспитательный аппарат также организует работу по спортивно-массовому направлению, что способствует укреплению духа коллективизма и взаимопомощи. Аппарат управления ФСИН России по Оренбургской области в свою очередь, постоянно ведет мониторинг преступлений, которые совершаются сотрудниками УИС, заслушивает доклады о состоянии преступности в каждом учреждении региона и на основе этого уже разрабатывает меры предупреждения и профилактики коррупционных преступлений в учреждениях УИС.

В результате данной работы обеспечивается полное и всестороннее изучение личности работников, психологического климата в коллективе, уровень профессиональной подготовки сотрудника и другие характеристики.

Конечно же, эффективность воспитательной работы напрямую зависит от выбранных форм и методов ее проведения. Поэтому, прежде чем приступить к воспитательному воздействию на коллектив сотрудников необходимо уделить особое внимание индивидуальной работе с каждым из них, для наиболее всестороннего и точного изучения личности работника, а также формирования общего представления о человеке и его морально-нравственных качествах.

Деятельность воспитательных аппаратов должна быть, прежде всего, направлена на развитие у сотрудников учреждений УИС антикоррупционного морального сознания, поскольку нравственные представления, чувства и эмоции, которые испытывают сотрудники в служебной деятельности, способны влиять на их отношение к окружающим, на трудовую деятельность, на побуждение к тем или иным действиям.

Развитие морального воспитания и нравственных качеств сотрудника напрямую отражают зависимость от его поведения, его культуры, отсутствие которых в дальнейшем приводят к профессиональной деградации, нарушениям дисциплины и совершению преступлений [36, с. 341-343].

Сотрудник, не обладая такими качествами или их недостаточным развитием становится непригодным для службы в органах и учреждениях УИС, поскольку не может соответствовать требованиям, предъявляемым к сотрудникам УИС.

Организуя воспитательную работу по формированию антикоррупционного сознания, субъекты воспитательной работы постепенно вырабатывают у сотрудников некие нравственные привычки. Это происходит планомерно, путем постоянного взаимодействия субъектов воспитательной работы с персоналом учреждений УИС.

Если сотрудник выработал в себе нравственные привычки, которые не позволяют ему совершать действия коррупционного характера, адекватно расценивает всю ответственность, которая на нем лежит и последствия, которые могут наступить в случае нарушения закона, то можно утверждать о том, что данный результат считается конечной целью воспитательной работы, направленной на предупреждение коррупционных преступлений в учреждениях УИС [28, с. 295].

Наиболее эффективная деятельность воспитательных аппаратов территориальных органов ФСИН России по предупреждению коррупции в УИС достигается при взаимодействии отделов и служб УИС. Поскольку такая проблема как коррупционная преступность является одной из наиболее опасных в учреждениях УИС, в территориальных органах создан отдел собственной безопасности, который занимается должностными преступлениями [66, с. 27-30].

Как уже говорилось ранее пропаганда антикоррупционного поведения имеет большое влияние на сознание человека. Например, 26 ноября 2017 года на канале РГВК Дагестан провели эфир передачи под названием «Служа Родине», тема которой: «О профилактике преступлений коррупционной направленности», посвященная Международному дню борьбы с коррупцией, в ходе которого временно исполняющий обязанности начальника ОСБ УФСИН России по Республике Дагестан майор внутренней службы Самир

Гусейнов и начальник инспекции по личному составу и противодействию коррупции подполковник внутренней службы Замир Кушаев рассказали как проходит борьба с коррупцией в учреждениях УИС и какая профилактическая работа ведется в данных учреждениях [50].

Отметим, что в учреждениях УИС при проведении занятий по служебной подготовке организуется помощь по заполнению справок о доходах и расходах сотрудника ФСИН России и его родственников (супруги, супруга, несовершеннолетних детей). Воспитательный аппарат также участвует в оформлении и дальнейшем освещении наглядной агитации, с помощью размещения стендов антикоррупционной направленности или размещение данной информации на общедоступных мониторах.

Подводя итог, следует отметить, что деятельность воспитательных аппаратов территориального органа ФСИН России является неотделимой частью всего процесса профилактики коррупционных преступлений и их пресечения в учреждениях УИС. Именно воспитательная работа, которая проводится с сотрудниками по различным направлениям имеет особое значение в формировании у сотрудников учреждений УИС антикоррупционного сознания, профессионально-нравственного поведения и чувства долга перед обществом [39, с. 69-73].

Также, деятельность воспитательных аппаратов направлена не только на формирование и развитие у сотрудников чувства ответственности, долга, патриотизма, но и обеспечивает в коллективе сотрудников учреждения УИС нормальный психологический климат, осуществляет контроль за правовыми знаниями сотрудников в области антикоррупционной деятельности, а также организует профилактические мероприятия, направленные на выявление и недопущение коррупционных преступлений в учреждениях УИС [67].

На основе изученного можно утверждать, что воспитательные аппараты выступают как одно из связующих элементов в системе противодействия коррупционной преступности в учреждениях УИС и обеспечивают законную деятельность органов и учреждений УИС, путем

проведения с личным составом воспитательной работы по различным направлениям.

Заключение

Подводя итог, необходимо сделать следующий вывод:

Во-первых, правовые основы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний, заложены не только в специальном законодательстве, предусматривающем дополнительные права и свободы, обязанности, запреты, ограничения и ответственность, но приоритетное значение имеют нормы Конституции РФ, как акта высшей юридической силы. Кроме того, специальный правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний регулируется и нормами некоторых общегражданских законов.

Во-вторых, наиболее актуальным в наше время стало закрепление в качестве деяний, несовместимых с должностью, нарушений антикоррупционных обязанностей, где запрет на совершение разного рода коррупционных действий был включен во все законы, регулирующие деятельность должностных государственных органов.

В-третьих, важное условие повышения эффективности по предупреждению коррупционной преступности воспитательными аппаратами территориальных органов ФСИН России в учреждениях УИС - это поиск и внедрение новых и более эффективных профилактических мероприятий. Эффективность профилактики коррупционных преступлений в пенитенциарных учреждениях напрямую зависит от работы воспитательного аппарата ФСИН России и взаимодействующих с ним отделов.

Провести ряд мероприятий по совершенствованию мер организационного характера:

- повысить престиж службы в учреждениях УИС;
- повысить уровень социального обеспечения сотрудников УИС;
- ужесточить некоторые требования к психологическим, профессиональным, морально-нравственным качествам кандидатов на службу;

- создать новый специализированный отдел по коррупционным преступлениям во всех территориальных органах ФСИН России, который будет осуществлять контроль за лицами, состоящими на коррупционных должностях, проводить мероприятия профилактического характера и осуществлять мониторинг лиц, совершивших преступления и правонарушения коррупционного характера;
- повысить материально-технического обеспечения учреждений УИС;
- наладить эффективное взаимодействие между всеми звеньями УИС;
- организовать непрерывную воспитательную работу с сотрудниками УИС;
- организовать более детальное изучение личности кандидата на службу, не только с помощью психологического исследования, но и изучение его бытовых условий проживания, семейных взаимоотношений;
- организовать проведение тестирования сотрудников с помощью полиграфа по конкретной разработанной программе.

Деятельность ФСИН России по профилактике коррупционных преступлений должна проводиться исключительно комплексно и планомерно, взаимодействуя со всеми звеньями УИС, а также воспитательным аппаратом, поскольку именно он осуществляет непосредственное взаимодействие с сотрудниками, обеспечивает формирование у персонала антикоррупционного сознания, чувства ответственности, служебного долга и профессионально-нравственного поведения.

Так, воспитательными аппаратами необходимо проводить следующие мероприятия по профилактике коррупционных преступлений:

- прием поступивших на службу молодых сотрудников по вопросам оказания правовой и консультативной помощи;

- введение института общественного порицания за допущенные нарушения и институт поощрения сотрудников за своевременное уведомление руководителей учреждений и соответствующих служб о факте коррупции;
- организовывать беседы, тестирования и служебные занятия с лицами, находящимися на службе более 5 лет в целях выявления и предупреждения профессиональной деформации сотрудника;
- проводить регулярную индивидуальную работу с отдельными сотрудниками УИС, попадающих в группу риска, в связи с занимаемой коррупционной должностью;
- проводить общие собрания сотрудников учреждений, для информирования случаев совершения коррупционных преступлений сотрудниками УИС в различных регионах;
- обеспечивать выездные проверки кандидатов и служащих на предмет состояния жилищно-бытовых условий.

Соблюдение перечисленных предложений по внедрению в практику мер профилактики коррупционных преступлений в учреждениях УИС несомненно способны положительным образом отразиться на работе исправительного учреждения и позволят сократить количество преступлений коррупционного характера среди сотрудников УИС.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Аванесов Г.А. Теория причин преступности. Учебник. М.: Юнити-Дана, 2012. 575 с.
2. Авдеев В. А. Концепция уголовно-правовой политики Российской Федерации: основные направления совершенствования уголовного закона и оптимизации мер противодействия преступности // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2014. № 1. С. 18 - 22.
3. Арзуманян, И. Л. Возможно ли победить коррупцию / И. Л. Арзуманян // Власть. 2018. Т. 26. № 5. С. 40- 45.
4. Артемьев А.Б. Антропология коррупции: монография / А.Б. Артемьев. Санкт-Петербург: Юрид, 2011. 271 с.
5. Бейдина Т. Е. Кадровое обеспечение органов местного самоуправления / Т. Е. Бейдина. Материалы всероссийской научно-практической конференции. 2016. 91 с.
6. Березина Н. М. Кадровое делопроизводство: учебное пособие / Н. М. Березина. СПб.: Питер, 2016. 181 с.
7. Большаков, М. Ю. Проблемы института государственной службы в России / М. Ю. Большаков // Молодой ученый. 2019. № 49. С. 278-280.
8. Большой толковый словарь русского языка / автор и рук. проекта, гл. ред. С. А. Кузнецов. СПб.: Норинт, 2000. 899 с.
9. Большой толковый словарь русского языка. 791 с.
10. Братановский С. Н., Зеленое М. Ф. Понятие, состав и виды коррупционных правонарушений // Гражданин и право. 2011. № 11. С. 22-26.
11. Васильев А. А. Кадровая политика на муниципальном уровне / А. А. Васильев. Практика муниципального управления. 2017. 224 с.
12. Волженкин Б. В. Коррупция и Уголовный закон // Правоведение. 1991. № 6. С. 60-64.

13. Вырупаева Т. В. Планирование потребности в кадрах в системе управления карьерой на государственной службе / Т. В. Вырупаева. Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 116-121.

14. Газизулин А. И. Особенности правового статуса сотрудников УИС // Юридическая наука и практика. Альманах научных трудов Самарского юридического института ФСИН России. 2019. 159 с.

15. Гальперин И. М. Организованная преступность, коррупция и уголовный закон // Соц. законность. 1989. № 4. С. 30-34.

16. Гаухман Л. Д. Проблемы уголовно-правовой борьбы с коррупцией // Коррупция в России: состояние и проблемы: Материалы науч.-практ. конф. М., 1996. 105 с.

17. Герасимов Ф.И. Криминалистика: учеб. для вузов. М., 1994. 564 с.

18. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // Собрание законодательства РФ, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

19. Дело № 34-АПУ13-1 // URL: https://dogovor-urist.ru/судебная_практика/дело/34-ану13-1/ (дата обращения 18.01.2021).

20. Доронин М. П., Сотников К. И. Гражданско-правовая ответственность за коррупционные правонарушения // Время и право. 2010. №2. С. 31-32.

21. Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 N 1-ФКЗ "О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти"// Консультант Плюс. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_346019/ (Дата обращения: 21.01.2021).

22. Закон РФ от 12.02.1993 г. № 4468-1 (ред. от 20.12.2017, с изм. от 11.12.2018) «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, войсках национальной гвардии Российской Федерации, и их семей»
// Ведомости СНД РФ и ВС РФ. 1993. № 9. Ст. 328.

23. Закон РФ от 21.07.1993 N 5473-1 "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы" // Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_4645/ (Дата обращения: 21.01.2021).

24. Зорькин В. Д. Коррупция как угроза стабильному развитию общества // Журнал российского права. 2012. № 7. С. 15-20.

25. Зырянова И. А. К вопросу о понятии коррупционного правонарушения в избирательном процессе // Вестник Брянского государственного университета. 2014. № 2. С. 190-195.

26. Иванова Е. А. Неотвратимость ответственности как одно из необходимых условий предупреждения преступлений, нарушающих конституционные права граждан при производстве предварительного расследования // ЭЖ-Юрист. 2016. № 2. С. 19-23.

27. Ивашов, А. С. Понятие и сущность гражданско-правового статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. С. Ивашов. // Молодой ученый. 2021. №6 (348). С. 214-216. URL: <https://moluch.ru/archive/348/78471/> (дата обращения: 17.02.2021).

28. Калинин Ю.И. Уголовно-исполнительное право. Учебник: в 2 т. Т. 2. Рязань, 2016. 495 с.

29. Козлов Т. Л. О правовой природе и содержании коррупционного правонарушения // Актуальные проблемы права. 2012. № 1. С. 269-271.

30. Колбасов, Д. Б. Государственная служба на современном этапе: проблемы, вызовы, пути решения / Д. Б. Колбасов. // Исследования молодых ученых: материалы XV Междунар. науч. конф. Казань: Молодой ученый, 2020. С. 68-72. URL: <https://moluch.ru/conf/stud/archive/384/> (дата обращения: 19.02.2021).

31. Комиссаров, В. С. Уголовно-правовые аспекты борьбы с коррупцией // Вестник Московского университета. 2004. № 1. С. 26 - 30.
32. Конституционное право в Российской Федерации: курс лекций: в 9 т. Т. 1: Основы теории конституционного права / М. П. Авдеенкова, Ю. А. Дмитриев. М.: Весь мир, 2005. 291 с.
33. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
34. Контарева Э. В. Наставничество и его роль в профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы. М.: НИИ ФСИН России, 2010. 256 с.
35. Коробов, А.С. Формирование кадрового потенциала как неотъемлемая составляющая административно-правового механизма противодействия коррупции в учреждениях и органах пенитенциарной системы Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 10. С. 45 - 52.
36. Косых А. А. Убеждение в деятельности органов и учреждений ФСИН России // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Воронеж, 2014. С. 341-343.
37. Кусакина Е.А. Социально-психологические факторы, влияющие на коррупционные правонарушения в уголовно-исполнительной системе Молодой ученый. 2013. № 1. С. 266.
38. Кутафин О. Е. Предмет конституционного права. М.: Юрист, 2001. 440 с.
39. Кутякин С. А. Комплексный подход к пониманию индивидуальной работы с осужденными // Прикладная юридическая психология. 2016. № 4. С. 69-73.

40. Липинский Д. А. К вопросу о понятии коррупционного правонарушения // Юридическая наука и правоохранительная практика. 2017. № 3 (41). С. 107-108.

41. Львович Е. В. противодействие должностным злоупотреблениям в условиях реформирования государственной службы // Юстиция. 2013. № 5. С. 121.

42. Максимов С.В. Коррупция. Закон. Ответственность. М., 2000. 115 с.

43. Марков, В. П. Основные факторы, способствующие распространению коррупционных проявлений в пенитенциарной системе России // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2016. № 4. С. 10-13.

44. Материалы «круглого стола» на тему «О состоянии и направлениях законодательного обеспечения прохождения службы и совершенствования служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе» (26.11.2019г.) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://defence.council.gov.ru/activity/activities/round_tables/110586/ (Дата обращения: 21.01.2021).

45. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе (версия 2.0): утв. Минтрудом России, по состоянию на 28.05.2020 г. [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

46. Миронов Е. М. Коррупционная преступность и уголовный закон // Социальная законность. 2014. № 5. С. 29-34.

47. Монетизация льгот: итоги пятилетней реформы // РИА новости [Электронный ресурс]. URL: <https://ria.ru/20210216/suverenitet-1597765656.html>

48. Мусаелян, М. Ф. Правовые проблемы противодействия коррупции // Журнал российского права. 2012. № 1. С. 111 - 112.

49. Новости социального информационного бюро Волгоградской области. URL: <https://volgasib.ru/skandali-4p/9155-----gg-.html> (дата обращения: 12.01.2021).

50. Новости УФСИН России по Республике Дагестан. URL: http://www.05.fsin.su/anticorrupt_to/news_to/news/detail.php?ELEMENT_ID=359936 (дата обращения: 05.01.2021).

51. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. проф. Л. И. Скворцова. 28-е изд., перераб. М.: Мир и образование, 2018. 971 с.

52. Ондар, Б. Н. Современные проблемы института государственной службы в России / Б. Н. Ондар // Молодой ученый. 2019. № 7. С. 201-204.

53. Панферова Н. А. Некоторые проблемы регулирования правового статуса сотрудников УИС // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 441-443.

54. Письмо Минфина России от 11 сентября 2020 г. N 09-01-10/80150 О доведении до муниципального казенного учреждения лимитов бюджетных обязательств и утверждении им бюджетной сметы // Консультант Плюс [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74680578/> (Дата обращения: 21.01.2021).

55. План противодействия коррупции Федеральной службы исполнения наказаний на 2021 - 2023 годы. URL: <https://legalacts.ru/doc/plan-protivodeistvija-korruptsii-federalnoi-sluzhby-ispolnenija-nakazanii-na-2021/> (дата обращения: 10.01.2021).

56. Постановление Правительства РФ от 09.09.2016 г. № 894 «О порядке и размерах выплаты денежной компенсации за наем жилых помещений сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации, а

также членам семей сотрудников указанных учреждений и органов, погибших вследствие увечья или иного повреждения здоровья, полученных в связи с выполнением служебных обязанностей, либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы в этих учреждениях и органах» // СЗ РФ. 2016. № 38. Ст. 5544.

57. Постановление Правительства РФ от 17.07.1996 г. № 831 (ред. от 18.01.2018) «О порядке выдачи оружия лицам, подлежащим государственной защите» // СЗ РФ. 1996. № 31. Ст. 3723.

58. Потапов А.М. Организация воспитательной работы с осужденными. Учеб. пособие. Вологда, 2013. 95 с.

59. Приговор № 1-408/2013 от 16 августа 2013 г. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/aAk13JrpfPVb/> (дата обращения: 15.01.2021).

60. Приказ Минюста России от 12.02.2013 № 10 «Об утверждении порядка оформления личного поручительства в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и категорий должностей в уголовно-исполнительной системе, при назначении на которые оформляется личное поручительство» (ред. от 15.08.2016) // Российская газета 2013. 13 марта. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.01.2021).

61. Приказ ФСИН России от 11.05.2006 г. № 223 «Об утверждении Инструкции о порядке постоянного ношения и хранения боевого огнестрельного оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудниками уголовно-исполнительной системы». URL: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.01.2021 г.).

62. Приказ ФСИН России от 27.05.2013 г. № 269 (ред. от 07.09.2018) «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» // Российская газета. 2013. 26 июня. № 136.

63. Распоряжение Правительства РФ от 14.10.2010 № 1772 (ред. от 23.09.2015) «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» // СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

64. Распоряжение Правительства РФ от 26.12.2019 N 3205-р (ред. от 20.10.2020) «Об утверждении плана законопроектной деятельности Правительства РФ на 2020 год» // Консультант Плюс. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_342406/ (Дата обращения: 21.01.2021).

65. Решение по делу 22-1947/2017.
URL:<https://rospravosudie.com/court-tverskoj-oblastnoj-sud-tverskaya-oblast-s/act-560473500/>"<https://rospravosudie.com/court-tverskoj-oblastnoj-sud-tverskaya-oblast-s/act-560473500/>"560473500/ (дата обращения: 14.01.2021).

66. Салатин, А. В. Предупреждение коррупционных проявлений персонала УИС: криминологический и уголовно-правовой аспекты // Человек: преступление и наказание. 2011. № 4. С. 27-30.

67. Силаев Д. В. Формирование правопослушного поведения сотрудников правоохранительных органов в ходе информирования личного состава // Юридическая психология. № 4. 2012. С. 4-6.

68. Сиряков А. Н. Правовое регулирование воспитательной работы с осужденными к лишению свободы: исторические аспекты и современность: монография. Вологда, 2010. 189 с.

69. Состояние преступности в России за январь - март 2020 года // URL: https://genproc.gov.ru/upload/iblock/347/sbornik_3_2018.pdf (дата обращения: 11.01.2021).

70. Терехов, М. Г. Профессиональная мораль в деятельности сотрудников полиции / М. Г. Терехов, Г. М. Реуцкая // В сборнике: Актуальные вопросы современных общественных наук. Орёл, 2016. С. 61-64.

71. Терехова Т.А. Влияние личностных особенностей на склонность к коррупционной деятельности // Молодой ученый. 2011. № 11. С. 122 - 128.

72. Трухачев В. В. Мотивация как элемент криминалистической характеристики преступлений: дис. канд. юрид. наук. Саратов, 2002. 200 с.

73. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017) // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954; 2017. № 17. Ст. 2453.

74. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

75. Федеральный закон "О внесении изменений в статью 12 Федерального закона "О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 04.06.2014 N 144-ФЗ [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

76. Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 N 79-ФЗ [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

77. Федеральный закон "О противодействии коррупции" от 25.12.2008 N 273-ФЗ [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

78. Федеральный закон "О системе государственной службы Российской Федерации" от 27.05.2003 N 58-ФЗ [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

79. Федеральный закон "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" от 08.05.1994 N 3-ФЗ [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

80. Федеральный закон от 02.08.2019 N 318-ФЗ "О внесении изменений в Федеральный закон "О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные

акты Российской Федерации" [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

81. Федеральный закон от 03.12.2012 № 230-ФЗ «О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам» (в ред. от 03.08.2018). // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

82. Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 30. ст. 4532.

83. Федеральный закон от 28.03.1998 г. № 52-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 18.06.2018) «Об обязательном государственном страховании жизни и здоровья военнослужащих, граждан, призванных на военные сборы, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 136. Ст. 1474.

84. Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

85. Федеральный конституционный закон от 26.02.1997 N 1-ФКЗ (ред. от 09.11.2020) "Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. // Справочная правовая система «КонсультантПлюс».

86. Хабриева Т. Я. Коррупция: природа, проявления, противодействие: Монография. М., 2012. 453 с.

87. Эминов В. Е., Максимов С. В., Мацкевич И. М. Коррупционная преступность и борьба с ней // Правовое государство. 2003. №1. С.44-56.

88. Ertay Kh., Altynay Zh. Anti-corruption in the civil service as a factor in improving the efficiency of public administration/ Kh. Ertay, Zh. Altynay //

Современные подходы к противодействию коррупции: тренды и перспективы. Сборник тезисов докладов и статей Всероссийской научной конференции с зарубежным участием. 2019. С. 226-230. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42402365> (дата обращения: 16.03.2021).

89. Evarovich S.A., Lavrova T.B., Polyakova A.G. Transformation of civil service employees' professional development system / S.A.Evarovich, T.B.Lavrova, A.G. Polyakova // Государственная служба. 2020. Т. 22. № 2 (124). С. 101-106.

90. Fauser B.C.J.M., Macklon N.S. May the colleague who truly has no conflict of interest now please stand up / B.C.J.M. Fauser, N.S. Macklon // Reproductive BioMedicine Online. 2019. Т. 39. № 4. С. 541-544. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42159563> (дата обращения: 16.03.2021).

91. Gris O., Lebedeva L.G. Actual Competences for the Russian Civil Service system / O. Gris, L.G. Lebedeva // Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies. Part of the Lecture Notes in Networks and Systems book series (LNNS, volume 161). 2020. С. 381-387. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44361308> (дата обращения: 16.03.2021).

92. Ibragimova A.T., Azmukhanova A.M., Aitmagambetov D.R., Kamaljanova T.A., Kenzhalina G.Z. Us-china conflict of interest in the context of developing the asia-pacific region/ A.T. Ibragimova, A.M. Azmukhanova, D.R. Aitmagambetov, T.A. Kamaljanova, G.Z. Kenzhalina // Humanities and Social Sciences Reviews. 2019. Т. 7. № 6. С. 736-741. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43218370> (дата обращения: 16.03.2021).

93. Shaparniene D., Shimaitiene L. Leadership expression in civil service: the case of Siauliai city / D. Shaparniene, L. Shimaitiene // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 5. Экономика. Социология. Биология. 2014. № 2 (177). С. 87-99. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=23434924> (дата обращения: 16.03.2021).

94. Soldatkin A.A., Krakhmalov A.N., Prudnikova N.N., Rakevich I.V. Labor Potential of the Municipal Civil Service of Saratov Region / A.A. Soldatkin, A.N. Krakhmalov, N.N. Prudnikova, I.V. Rakevich // The Journal of Social Sciences Research. 2018. Т. 2018. № Special Issue 5. С. 1094-1100. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39553626> (дата обращения: 16.03.2021).