

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 направления подготовки / специальности)

Государственно-правовая

(направленность (профиль)/специализация)

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)**

на тему **«Правовое положение сотрудника ФСИН»**

Обучающийся

Е.В. Новикова

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. экон. наук, В.Ю. Моисеева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Острота и актуальность проблем, обусловленных наличием или отсутствием четких правил, регламентирующих порядок прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ может быть обоснована наличием определенного количества правонарушений, совершаемых служащими как в отношении лиц, находящихся в соответствующих исправительных учреждениях, так и при их непосредственном участии. В данном случае можно указать, например, на то обстоятельство, что некоторые сотрудники снабжают заключенных наркотиками и иными запрещенными предметами. Наличие четкой регламентации государственной служебной деятельности, осуществление контрольных мероприятий в указанном отношении способно свести к минимуму проявление соответствующей угрозы неправомерного взаимодействия между служащими и заключенными.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ действующих нормативных актов, специальной литературы и правоприменительной практики, в которых рассматриваются особенности прохождения федеральной государственной службы в органах ФСИН РФ, закрепляющих особенности административно-правового статуса соответствующих государственных служащих, а также механизмы обеспечения служебной дисциплины в рамках функционирования уголовно-исполнительной системы России.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников, Общий объем работы составляет 80 печатных листов.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Правовые основы правового статуса сотрудника ФСИН РФ	7
1.1 Понятие и система службы в органах ФСИН	7
1.2 Основные элементы правового статуса сотрудника органов ФСИН РФ	24
Глава 2 Порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе	33
2.1 Вопросы ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в уголовно-исполнительной системе.....	33
2.2 Служебная дисциплина сотрудника ФСИН.....	39
Глава 3 Проблемы и перспективы совершенствования правового положения сотрудников органов ФСИН РФ.....	54
3.1 Проблемы в области реализации гарантий социальной защиты сотрудников органов ФСИН РФ	54
3.2 Перспективы развития института юридической ответственности в отношении сотрудников органов ФСИН РФ	62
Заключение	68
Список используемой литературы и используемых источников.....	72

Введение

Острота и актуальность проблем, обусловленных наличием или отсутствием четких правил, регламентирующих порядок прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ может быть обоснована наличием определенного количества правонарушений, совершаемых служащими как в отношении лиц, находящихся в соответствующих исправительных учреждениях, так и при их непосредственном участии. В данном случае можно указать, например, на то обстоятельство, что некоторые сотрудники снабжают заключенных наркотиками и иными запрещенными предметами. Наличие четкой регламентации государственной служебной деятельности, осуществление контрольных мероприятий в указанном отношении способно свести к минимуму проявление соответствующей угрозы неправомерного взаимодействия между служащими и заключенными.

Представляя закон в учреждениях уголовно-исполнительной системы России, служащие ФСИН должны характеризоваться своей безупречной репутацией, постоянной приверженностью к соблюдению требований законности и дисциплины. Наличие различного рода нарушений установленных правил их деятельности не только представляет опасность само по себе, но и самым отрицательным образом оказывает влияние на проведение соответствующей воспитательной и исправительной работы в тех учреждениях, в которых осуществляется их деятельность. Необходимо повышать качество деятельности служащих ФСИН, чтобы они могли служить примером соблюдения требований законности.

Оценивая работу, проведенную в отношении изучения особенностей прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ, следует отметить, что подобного рода работы могут иметь как теоретическую, так и практическую ценность. Рассмотрение особенностей прохождения государственной службы может представлять ценность для начинающих служащих, которые только изучают основы осуществления соответствующей

служебной деятельности. Научная актуальность проведенной работы базируется на недостаточном внимании, которое уделяется в современной литературе прохождению государственной службе в системе исполнения наказаний, между тем, подобная служба имеет свою значительную специфику по сравнению с иными видами государственной служебной деятельности. Большинство рассмотренных нами работ относится к какому-то отдельному аспекту прохождения государственной службы в системе ФСИН, между тем, существует насущная потребность в проведении комплексных исследований, которые бы затрагивали прохождение государственной службы во всем составляющем элементов такой деятельности граждан Российской Федерации. Исследование административно-правовых механизмов государственной службы в органах ФСИН РФ осуществляется довольно редко как в учебной литературе, так и в литературе монографического и диссертационного характера.

Целью настоящего исследования является комплексный анализ действующих нормативных актов, специальной литературы и правоприменительной практики, в которых рассматриваются особенности прохождения федеральной государственной службы в органах ФСИН РФ, закрепляющих особенности административно-правового статуса соответствующих государственных служащих, а также механизмы обеспечения служебной дисциплины в рамках функционирования уголовно-исполнительной системы России.

Для достижения поставленной цели исследования перед выпускной квалификационной работой были поставлены следующие задачи:

- анализ понятий «служба в органах ФСИН РФ» и «служащий системы ФСИН РФ»;
- анализ осуществляемой в Российской Федерации правовой политики, направленной на регулирование службы в органах ФСИН РФ, определение соответствующих ограничений и запретов;

- определение элементов правового статуса сотрудников органов ФСИН РФ;
- рассмотрение существующих механизмов и подходов, направленных на поддержание служебной дисциплины у сотрудников ФСИН РФ, определение имеющихся в данной сфере дисциплинарных взысканий и поощрений;

Объектом исследования выступают общественные отношения, возникающие в процессе прохождения гражданином службы в системе ФСИН РФ.

В качестве предмета исследования выступают положения отечественного законодательства, регламентирующие вопросы прохождения гражданами государственной службы в системе ФСИН РФ.

В процессе работы мы использовали системным образом различные методы научного познания, ведущее значение в данном случае имел общенаучный диалектический метод исследования. В процессе написания работы нами использовались также формально-юридический метод, сравнительных подход, логические методы индукции и дедукции, методы анализа и синтеза, исторический подход к изучаемым явлениям, а также метод юридической компаративистики.

Структурно дипломная работа состоит из: введения, трёх глав, включающих в свой состав в совокупности шесть параграфов, заключения, списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Правовые основы правового статуса сотрудника ФСИН РФ

1.1 Понятие и система службы в органах ФСИН

В условиях наличия злоупотреблений и нарушений в указанной области государственного управления, произвольного применения мер уголовно-правовой репрессии, низкого профессионализма сотрудников системы органов исполнения наказаний, множатся различные злоупотребления в рассматриваемой области.

В соответствии с общими подходами, существующими в данном отношении, государственная служба Российской Федерации обычно рассматривается в качестве профессиональной служебной деятельности физических лиц, обладающих гражданством Российской Федерации, подтвердивших свое соответствие установленным в данном отношении квалификационным требованиям, владеющих государственным языком Российской Федерации. Служащие также должны достигнуть возраста восемнадцати лет. В рамках своей профессиональной служебной деятельности они призваны обеспечивать реализацию полномочий Российской Федерации, федеральных государственных органов власти, субъектов РФ и их государственных органов, лиц, замещающих государственные должности как в рамках Российской Федерации, так и в ее отдельных субъектах. К числу указанных должностей относятся те, которые были установлены Конституцией Российской Федерации, конституциями и уставами субъектами РФ соответственно.

Служба в органах ФСИН может быть рассмотрена как одна из наиболее распространенных разновидностей государственной служебной деятельности в Российской Федерации. Распространенность учреждений, участвующих в исполнении назначенных судом уголовных наказаний, сложность и трудозатратность осуществления соответствующей уголовно-исполнительной деятельности вынуждает государство содержать довольно большое

количество государственных служащих, обслуживающих потребности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации.

А.С. Луковниковым отмечается, что, будучи особым видом федеральной государственной службы, служба в органах ФСИН России характеризуется своим милитаризованным характером и локальностью, а также особыми требованиями к сотрудникам, которые должны своим поведением способствовать формированию у осужденных уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития. Осуществление исправительного воздействия на осужденных – служебный долг каждого сотрудника уголовно-исполнительной системы [26].

Законом для сотрудников уголовно-исполнительной системы сохраняются специальные звания «внутренней службы». При этом сохраняются традиционные институты присвоения специальных званий в соответствии с замещаемой должностью, закрепляются системные подходы к соотношению специальных званий с воинскими званиями и классными чинами государственной гражданской службы Российской Федерации.

Отдельная глава закона посвящена должностям сотрудников уголовно-исполнительной системы. В этой главе указанные должности классифицированы по группам, а также определены общие квалификационные требования к этим должностям.

Должности сотрудников, исходя из соответствующих им специальных званий, подразделяются на пять групп: должности высшего начальствующего состава, старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава, младшего начальствующего состава и рядового состава.

Все должности сотрудников подлежат включению в соответствующие перечни. В целях регламентации правового положения (статуса) сотрудника определяется понятие «сотрудник» и устанавливаются основные права и обязанности сотрудников, а также ограничения и запреты, связанные со службой в уголовно-исполнительной системе, требования к служебному поведению сотрудников.

Устанавливаются обязательность служебных отношений на контрактной основе, конкурсный порядок отбора кандидатур на замещение отдельных должностей, возможность ротации ряда руководителей по истечении шести лет пребывания в замещаемой должности, порядок урегулирования конфликта интересов, антикоррупционные и другие правовые механизмы, основанные на действующем законодательстве Российской Федерации и принятых Российской Федерацией международных обязательствах.

Также теперь вводится такое понятие, как «контракт», определяются стороны, содержание, формы и сроки действия контракта, а также порядок его заключения; детально регламентируются вопросы испытания при поступлении на службу в уголовно-исполнительную систему, перевода на другую должность или изменения существенных условий контракта сотрудника. Законопроектом устанавливается исчерпывающий перечень оснований для прекращения контракта либо его расторжения.

Закреплены положения, касающиеся единоначалия и субординации при прохождении службы, единства организации прохождения службы, обязательного профессионального отбора при поступлении на службу. При этом положениями законопроекта регулируются исключительно вопросы прохождения службы в УИС и не затрагиваются особенности деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, определяемые Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (такие, как структура уголовно-исполнительной системы, порядок применения оружия и специальных средств и т.д.).

Совершенствованию профессиональных качеств сотрудников должны содействовать нормы, касающиеся профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и стажировки служащих.

Отдельной главой закона регулируются вопросы рассмотрения индивидуальных служебных споров.

В соответствии с Приказом Министерства юстиции РФ от 1 апреля 2015 г. N 77 «Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы исполнения наказаний», Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний по субъекту РФ является территориальным органом Федеральной службы исполнения наказаний, осуществляющим в пределах своих полномочий правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания, и по контролю за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста и за соблюдением ими наложенных судом запретов и (или) ограничений. Территориальный орган имеет сокращенное наименование: ГУФСИН (УФСИН, ОФСИН) России по определенному субъекту РФ.

Территориальный орган является юридическим лицом, участником бюджетного процесса - распорядителем (получателем) бюджетных средств, имеет печати с изображением Государственного герба Российской Федерации и со своим наименованием, а также необходимые для осуществления своей деятельности иные печати, штампы и бланки, лицевые счета, открытые в органах федерального казначейства.

За территориальным органом в целях обеспечения его деятельности закрепляются в установленном порядке на праве оперативного управления здания (строения, сооружения), помещения, оборудование, техника, инвентарь и другое имущество.

Территориальный орган осуществляет свою деятельность во взаимодействии с центральным аппаратом ФСИН России, учреждениями, непосредственно подчиненными ФСИН России, подведомственными ФСИН

России предприятиями уголовно-исполнительной системы, другими территориальными органами, территориальными органами иных федеральных органов исполнительной власти, полномочными представителями Президента Российской Федерации в федеральных округах, общественными объединениями и иными организациями, расположенными на территории.

В данном случае, такой автор, как, например, П.И. Остапенко, обращает повышенное внимание формированию базовых принципов взаимодействия пресс-службы со средствами массовой информации, способствующие налаживанию и совершенствованию конструктивного диалога между представителями средств массовой информации и уголовно-исполнительной системой [34]. Рассматривая проблематику использования источников информации оперативных подразделений УИС РФ, касающихся конкретных субъектов, оперативными подразделениями МВД России, после отбытия этими лицами наказания, А.А. Майдыков пишет о том, что в настоящее время оперативно-розыскные возможности двух этих правоохранительных систем еще очень слабо используются, а предоставляемая указанными органами друг другу оперативная информация в большинстве случаев не способствует решению поставленных оперативно-розыскных задач [27]. Е.А. Соколова пишет о том, что в настоящее время значительную важность представляет анализ «правового регулирования информационной открытости деятельности правоохранительных органов в России в конце XX - начале XXI века». Рассматриваемым автором были определены задачи информационной открытости правоохранительных органов, указаны Определены существующие конституционные основы построения информационного взаимодействия между обществом и властью.

При решении совместных задач территориальный орган обеспечивает необходимое взаимодействие с органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

Территориальный орган, расположенный в месте дислокации аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в

федеральном округе, обеспечивает взаимодействие территориальных органов, дислоцированных на территории федерального округа, с аппаратом полномочного представителя Президента Российской Федерации.

Информация о деятельности территориального органа является открытой и доступной, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Основными задачами территориального органа являются:

- обеспечение: охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей; правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, принудительных работ и в следственных изоляторах, безопасности содержащихся в них осужденных, лиц, содержащихся под стражей, а также работников уголовно-исполнительной системы, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений и следственных изоляторов;
- организация: исполнения в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержания под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых;
- контроль за поведением условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания;
- создание осужденным и лицам, содержащимся под стражей, условий содержания, соответствующих нормам международного права, положениям международных договоров Российской Федерации и федеральных законов;
- руководство подведомственными учреждениями.

Соответствующий орган осуществляет меры по обеспечению сотрудников уголовно-исполнительной системы оружием и специальными средствами, а также по соблюдению правил оборота оружия в уголовно-исполнительной системе в порядке, установленном законодательством

Российской Федерации, подготовку материалов о нежелательности пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, освобождаемых из мест лишения свободы, для представления во ФСИН России, функции по федеральному государственному надзору в области промышленной безопасности в отношении опасных производственных объектов подведомственных учреждений, меры по укреплению и развитию материально-технической базы территориального органа и подведомственных учреждений и т.д.

Территориальный орган возглавляет руководитель (начальник) территориального органа, назначаемый на должность и освобождаемый от должности директором ФСИН России. Назначение начальников на должности, отнесенные к категории высшего начальствующего состава сотрудников уголовно-исполнительной системы, и освобождение от указанных должностей осуществляются в соответствии с Положением о Министерстве юстиции Российской Федерации, утвержденным Указом Президента Российской Федерации от 13.10.2004 N 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации». Начальник несет персональную ответственность за осуществление возложенных на территориальный орган полномочий и непосредственно подчиняется директору ФСИН России. Рассматриваемый руководитель осуществляет на основе единоначалия руководство деятельностью территориального органа и подведомственных учреждений, распределяет обязанности между своими заместителями. Он вправе вносить директору ФСИН России представления и предложения, издает в пределах своей компетенции приказы и распоряжения и контролирует их исполнение, утверждает положения о структурных подразделениях территориального органа, а также правила внутреннего трудового распорядка территориального органа ФСИН России и т.д. [41].

Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. N 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» вводит в действие Положение о Федеральной службе исполнения наказаний, в соответствии с которым ФСИН

России возглавляется Директором, которому разрешено иметь в Федеральной службе исполнения наказаний восемь заместителей директора Службы, в том числе одного первого заместителя.

Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных, функции по содержанию лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением лиц, освобожденных условно-досрочно от отбывания наказания, условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания, и по контролю за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста и за соблюдением ими наложенных судом запретов и (или) ограничений.

ФСИН России подведомственна Минюсту России.

Положение о ФСИН России и предельная численность работников центрального аппарата утверждаются Президентом Российской Федерации.

Основными задачами ФСИН России являются:

- исполнение в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых;
- контроль за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста;
- контроль за поведением лиц, освобожденных условно-досрочно от отбывания наказания;

- обеспечение охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей;
- обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы или в виде принудительных работ;
- охрана и конвоирование осужденных и лиц, содержащихся под стражей, по установленным маршрутам конвоирования;
- охрана психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;
- охрана судебно-психиатрических экспертных медицинских организаций;
- создание осужденным и лицам, содержащимся под стражей;
- организация деятельности по оказанию осужденным помощи в социальной адаптации;
- управление территориальными органами ФСИН России и непосредственно подчиненными учреждениями и организациями.

Т.В. Константинов рассматривает общие правовые основания формирования органов исполнительной власти, в том числе, системы ФСИН России [24]. М.Д. Витина в качестве объекта своего исследования видит - теоретические и организационно-прикладные основы административно-правового статуса ФСИН России. Автором проводится исследование актов, регулирующих деятельность данной службы с точки зрения ее административно-правовой составляющей [9].

ФСИН России в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, актами Минюста России.

ФСИН России осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через свои территориальные органы, учреждения, исполняющие

наказания, следственные изоляторы, а также предприятия, учреждения и организации, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы.

ФСИН России осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями.

ФСИН России осуществляет значительный перечень полномочий, к числу которых, например, относится то, что данная Служба обеспечивает в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- правопорядок и законность в учреждениях, исполняющих наказания, и следственных изоляторах, а также безопасность лиц, находящихся на их территориях;
- безопасность объектов уголовно-исполнительной системы, а также органов Минюста России в порядке, устанавливаемом Министром юстиции Российской Федерации;
- точное и безусловное исполнение приговоров, постановлений и определений судов в отношении осужденных;
- установленный порядок исполнения наказаний и содержания под стражей;
- исполнение международно-правовых обязательств Российской Федерации по передаче осужденных в государства их гражданства;
- правовую, социальную защиту и личную безопасность работников уголовно-исполнительной системы и членов их семей и т.д.

Кроме того, ФСИН России осуществляет совокупность следующих действий, реализуемых этой службой в установленной сфере государственного управления:

- направление осужденных к месту отбывания наказания, их размещение, а также перевод осужденных и лиц, содержащихся под стражей, из одних учреждений, исполняющих наказания, и

следственных изоляторов в другие;

- меры по обеспечению сотрудников уголовно-исполнительной системы оружием и специальными средствами;
- медико-санитарное обеспечение осужденных и лиц, содержащихся под стражей.

Важными направлениями в деятельности Федеральной службы исполнения наказаний являются функции, осуществление которых связывается с использованием того или иного государственного имущества. К числу соответствующих функций можно отнести, в частности:

- пенсионное обеспечение лиц, уволенных со службы из уголовно-исполнительной системы, а также членов их семей;
- материально-техническое обеспечение деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- полномочия собственника в отношении федерального имущества, переданного учреждениям и органам уголовно-исполнительной системы;
- контроль деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- организацию в пределах своей компетенции специальных перевозок осужденных и лиц, содержащихся под стражей, их конвоирование и охрану на период конвоирования.

Осуществляет ФСИН России и ряд иных функций, задача реализации которых, с точки зрения обывателя, может и не быть явным образом связана с функциями именно службы, уголовные наказания исполняющей. К числу подобных («вторичных») функций можно назвать:

- охрану психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;
- разработку и реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности, предупреждению и тушению пожаров на объектах

учреждений, организаций и органов уголовно-исполнительной системы;

- справочно-информационное обеспечение учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

К числу экономических, юридических и иных полномочий ФСИН России, которые непосредственным образом связаны с реализацией соответствующими структурами поставленных перед ними задач, относятся:

- меры по организации рассмотрения предложений, заявлений и жалоб осужденных и лиц, содержащихся под стражей;
- организацию бухгалтерского и статистического учета в уголовно-исполнительной системе;
- договорную и претензионную работу;
- учет работников уголовно-исполнительной системы и уволенных со службы (работы) в уголовно-исполнительной системе граждан Российской Федерации, признанных в установленном порядке нуждающимися в жилых помещениях и т.д.

ФСИН России возглавляет директор Федеральной службы исполнения наказаний, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Российской Федерации по представлению Министра юстиции Российской Федерации.

Директор несет персональную ответственность за осуществление возложенных на ФСИН России полномочий [54].

Можно утверждать, что в настоящее время был принят очень большой перечень нормативно-правовых актов, регламентирующих различные аспекты функционирования ФСИН России и прохождения службы в соответствующих органах государственной власти. В качестве примера указанных актов можно назвать:

- Порядок и условия приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении ФСИН России, утвержденный приказом

Федеральной службы исполнения наказаний от 9 июля 2021 г. N 593 [39];

- Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденное приказом Минюста РФ от 27 августа 2012 г. N 169 [33];
- Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. N 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» [44];
- Перечень документов, образующихся в процессе деятельности Федеральной службы исполнения наказаний, органов, учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, с указанием сроков хранения, утвержденный приказом ФСИН России от 2 сентября 2022 г. N 523 [36];
- Инструкцию по делопроизводству в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденную приказом ФСИН России от 10 августа 2011 г. N 463 [16];
- Приказ ФСИН России от 30 июня 2010 г. N 292 «О создании центральной комиссии ФСИН России по работе с обращениями граждан» [45];
- Положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 13 декабря 2012 г. N 1653 [38];
- Регламент Федеральной службы исполнения наказаний, утвержденный приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 14 августа 2020 г. N 555 [49] и т.д.

Так, если проанализировать вышеуказанный Регламент ФСИН России, можно установить, что ФСИН России самостоятельна в осуществлении своих полномочий. При осуществлении своих полномочий ФСИН России непосредственно взаимодействует с другими федеральными органами

государственной власти и правоохранительными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями, если иной порядок не установлен федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

ФСИН России осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через свои территориальные органы, учреждения, исполняющие наказания, следственные изоляторы, а также предприятия, учреждения и организации, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы (далее - учреждения уголовно-исполнительной системы).

ФСИН России возглавляет директор ФСИН России, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Президентом Российской Федерации по представлению Министра юстиции Российской Федерации.

В штатное расписание структурного подразделения ФСИН России включаются должности начальствующего состава, федеральной государственной гражданской службы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Структурными подразделениями территориального органа ФСИН России являются управления, отделы, отделения, службы, группы и другие структурные подразделения, предусмотренные типовой структурой территориального органа ФСИН России. В штатное расписание территориального органа ФСИН России включаются должности начальствующего состава, а также могут включаться должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы.

В работе С.В. Соломатина проводится анализ функций и назначения территориальных органов ФСИН РФ. По мнению указанного автора, такие органы необходимы для общей организации охраны и конвоирования осужденных и лиц, содержащихся под стражей, также соответствующими

должностными лицами осуществляется охрана психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением, обеспечения безопасности находящихся на их территориях лиц, сопровождения и охраны лиц, которым назначено принудительное лечение в указанных больницах (стационарах), при переводе их в другие аналогичные больницы (стационары), а также в случае направления их в иные учреждения здравоохранения для оказания медицинской помощи.

Как указывает рассматриваемый автор, для обозначенных целей в учреждениях ФСИН создаются специализированные отделы охраны, но успешность деятельности таких отделов не может быть обеспечена автоматически. Для их полноценного и эффективного функционирования будет необходимо надлежащее осуществление организационно-методических функции по организации службы охраны в учреждениях. Означенные задачи могут быть переданы отделам организации службы охраны, образование таких отделов является необходимым в штате территориального органа [52].

Что касается иных структурных подразделений ФСИН РФ, то, как пишет, например, А.Д. Алексеев, в систему Государственной ветеринарной службы в числе прочих входит также и ветеринарная служба федерального органа исполнительной власти в сфере исполнения наказаний (ветеринарная служба ФСИН России) [1]. В связи с такого рода обстоятельствами, в работе Н.С. Малолеткиной анализируются проблемы взаимодействия Федеральной службы исполнения наказаний с территориальными органами других федеральных органов исполнительной власти: Министерством внутренних дел Российской Федерации, Федеральной службой безопасности, Федеральной службой судебных приставов и др.), представлены основные направления, формы и методы данного взаимодействия. Автор приходит к выводу, что такое взаимодействие как в местах исполнения наказаний в виде лишения свободы, так и вне таких мест и имеет направленность на предупреждение деятельности организованных преступных объединений [29].

Планирование работы ФСИН России по основным направлениям

деятельности осуществляется на основе Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, Бюджетного послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, программы социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу и плана действий Правительства Российской Федерации по ее реализации, Сводного доклада о результатах и основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации, плана законопроектной деятельности Правительства Российской Федерации, планов заседаний Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов Российской Федерации.

Формирование планов и показателей деятельности ФСИН России осуществляется преимущественно на основе программно-целевого метода бюджетного планирования, обеспечивающего прямую взаимосвязь между распределением бюджетных средств и государственного имущества и фактическими или планируемыми результатами их использования для обеспечения задач, функций и полномочий ФСИН России в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ФСИН России самостоятельно разрабатывает планы и показатели деятельности ФСИН России.

Ежегодные планы и показатели деятельности ФСИН России, а также отчеты об их исполнении утверждаются Министром юстиции Российской Федерации [43].

Всего в настоящее время Регламент ФСИН России содержит 194 пункта, которые регулируют многообразные вопросы организации соответствующей службы.

В качестве иного подзаконного акта, регламентирующего вопросы начала службы в системе ФСИН РФ, можно назвать Указ Президента РФ от 7 сентября 2019 г. N 429 «Об утверждении Положения о заключении между службой исполнения наказаний (ее территориальным органом) и гражданином Российской Федерации договора о целевом обучении в профессиональной

образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации». Данным Указом было утверждено соответствующее Положение, в соответствии с которым договор о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации, заключается между Федеральной службой исполнения наказаний (ФСИН России) (ее территориальным органом) и гражданином Российской Федерации, отобранным на конкурсной основе и обучающимся в названных профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

Право участвовать в конкурсе на заключение договора о целевом обучении имеют граждане, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственным языком Российской Федерации, соответствующие требованиям к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, и впервые обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования или образовательным программам высшего образования по очной форме обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют указанные образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему.

Договор о целевом обучении заключается с гражданином не позднее чем за один год до окончания им обучения в образовательной организации, данное соглашение предусматривает как обязательства гражданина по освоению образовательной программы, указанной в договоре о целевом обучении, и последующему прохождению службы в уголовно-исполнительной системе на

основании соответствующего контракта, заключаемого на срок не менее пяти лет, на должности среднего или старшего начальствующего состава в зависимости от уровня полученного профессионального образования, так и соответствующие обязательства ФСИН России (ее территориального органа) по предоставлению гражданину на основании статьи 56 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» мер поддержки, определенных Правительством Российской Федерации, а также по заключению с гражданином в течение трех месяцев со дня получения им документа об образовании и о квалификации, выданного образовательной организацией, контракта о прохождении службы в уголовно-исполнительной системе.

Договор о целевом обучении подписывается должностным лицом ФСИН России (ее территориального органа), наделенным соответствующими полномочиями директором ФСИН России (руководителем ее территориального органа). Конкурс объявляется ФСИН России (ее территориальным органом) и проводится соответствующей конкурсной комиссией [55].

Можно прийти к выводу, что система ФСИН России в настоящее время представляет собой целую систему органов и организаций, призванных обеспечивать исполнение уголовных наказаний в Российской Федерации. Деятельность данной системы регулируется большим количеством принимаемых на разном уровне нормативно-правовых актов, а условия прохождения службы конкретным служащим в числе прочего регулируются также его служебным контрактом.

1.2 Основные элементы правового статуса сотрудника органов ФСИН РФ

На основании анализа специальной литературы можно отметить, что правовое положение (статус) государственного служащего может быть

рассмотрен в качестве «установленной и гарантированной государством меры должного и возможного поведения государственного служащего в области государственно-служебных отношений».

Изменение норм отечественного административного права, реформирование законодательства о служебной деятельности, с неизбежностью влечет трансформацию и правовой статус государственного служащего. В данном случае в литературе нередко делаются предложения о необходимости постоянного совершенствования. Так, например, в работе В.В. Прокудина делаются предложения заменить те положения нормативно-правовых актов, которые с течением времени морально устарели, либо требуют определенных корректировок [48].

С изменением соответствующего законодательства можно связать, например, повышение или понижение стажа, необходимого для государственной службы, появлением новых причин для увольнения служащего и его отставки, изменение условий выхода служащего на пенсию и т.д.

Анализ специальной литературы, посвященной проблемам организации государственной службы, позволяет отметить, что в качестве отдельных элементов правового статуса государственного служащего выделяется, в частности, его права и обязанности, присущие ему свободы и гарантии, а также ограничения, запреты и ответственность, связанные с занятием той или иной должности на государственной службе Российской Федерации. В полной мере соответствующие элементы присущи будут и правовому статусу служащего системы ФСИН России. Соответствующие элементы носят формальный характер, они самым прямым и непосредственным образом закреплены в действующем законодательстве России, реализация соответствующих элементов правового положения государственного служащего гарантируется государством в издаваемых законах. В наиболее общем виде правовой статус государственного служащего, в том числе относящегося к системе ФСИН РФ, закреплен в действующей редакции

Основного закона страны, применяется здесь и иное законодательство, подзаконные акты.

В соответствии с иными подходами, существующими в современной литературе, к правовому статусу служащего кроме его служебных прав и обязанностей, юридических гарантий и ответственности за неисполнение трудовых обязанностей в качестве пятого элемента относится также и служебная правосубъектность, разделяемая на понятие служебной правоспособности и служебной деликтоспособности государственного служащего.

Большое внимание в современной литературе уделяется вопросам отбора кандидатов на службу в систему ФСИН России. Так, например, в работе А.А. Кольева анализируется практика по подбору кандидатов на руководящие должности в системе ФСИН России [23]. В работе Р.Д. Карташова анализируется проблематика психологической готовности будущих сотрудников ФСИН к несению службы в органах уголовно-исполнительной системы. По мнению автора, формирование соответствующей возможности будет достижимо в условиях наличия ведомственного партнерства вузов ФСИН и управления исполнительной системы. Указанное партнерство осуществляется в рамках производственной практики по профилю специальности в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы (УИС) [19]. Существуют, однако, и работы, в которых рассматривается проблематика закрепления выпускников в системе ФСИН России [47].

В работе Л.Л. Малкова в свою очередь рассматриваются вопросы профилактики текучести кадров и повышения уровня трудовой мотивации персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Особое внимание уделяется апробации Комплексной программы по профилактике текучести и некомплекта кадров учреждений, подчиненных территориальным органам ФСИН России. Автором делается вывод, с которым мы считаем вполне возможным согласиться, что

«повышению мотивированности сотрудников к службе, снижению текучести кадров будет способствовать повышение качества профессионально-психологического отбора кандидатов на службу» [28]. В статье А.Ю. Далинина раскрывается структура и содержание рисков системы управления персоналом учреждений и органов ФСИН России. Как считает автор, «такие риски можно связать с вероятностью снижения и нерационального использования кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы, возникающей вследствие неэффективной организации и управления деятельностью персонала. Проведенные исследования позволили выявить ряд недостатков в комплектовании ряда учреждений и территориальных органов ФСИН России, также не обеспечено в полном объеме направление на обучение сотрудников, в том числе по программам первоначальной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу. Имели место случаи допуска к самостоятельному несению службы сотрудников, не прошедших первоначальную подготовку. Отмечается слабая организация работы по подбору, изучению и подготовке кандидатов на должности начальников учреждений. Продолжают иметь место случаи безответственного отношения некоторых руководителей территориальных органов ФСИН России и сотрудников кадровых аппаратов к решению вопросов порядка и условий прохождения службы сотрудниками УИС». Как пишет рассматриваемый ученый, прежде всего, в качестве рисков следует выделить неэффективные технологии подбора, адаптации и расстановки кадров, а также неэффективные технологии их последующей оценки и продвижения [11].

В качестве сферы научных интересов Н.В. Моторовой выступает кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Как пишет указанный автор, надлежащий подбор кадров является важнейшей составляющей эффективного решения задач по исполнению наказаний на основе принципов законности и гуманизма, в связи с чем службе исполнения наказаний и приходится постоянно осуществлять деятельность, связанную с восполнением кадрового состава российской пенитенциарной

системы. Такого рода восполнение осуществляется в числе прочего и за счет подготовки специалистов в образовательных организациях высшего образования, относимых к ведению ФСИН России. Сказанное обуславливает необходимость формирования научных основ такой подготовки, здесь необходимы такие программные документы, как концепция кадровой политики и стратегия подготовки кадров [31].

С подобной проблематикой согласна и А.В. Звонова, считающая, что «кадровая работа во ФСИН России, это основное направление деятельности, соответствующей Службы, которое обеспечивает результативную деятельность учреждений и органов уголовно-исполнительной системы». Упомянутым автором актуализируются также и проблемы оптимизации отбора кандидатов на службу, определение их профессиональной пригодности к специальной деятельности в УИС, профессиональной подготовки сотрудника [15].

В свою очередь, работа Л.Е. Прихожей посвящена проблемам, возникающим при приеме сотрудников на должности рядового и младшего начальствующего состава в учреждения уголовно-исполнительной системы. Рассмотрены возможные пути решения привлечения сотрудников в пенитенциарные учреждения России [46].

Е.А. Сидорова провела исследования, показывающее отношение выпускников системы образовательных учреждений ФСИН России после первого года работы в Службе [50]. В 2014 г. в целях повышения прозрачности и подотчетности государственного управления, а также удовлетворенности граждан качеством государственного управления была принята Концепция открытости федеральных органов исполнительной власти, участниками которой являются правоохранительные органы, в том числе Федеральная служба исполнения наказаний [51]. В пособии Т.В. Кирилловой в свою очередь представлены инновационные методы обучения слушателей в образовательных организациях дополнительного профессионального образования ФСИН России [20].

Заметной частью правового статуса сотрудника является присвоение ему определенного классного чина. В статье А.В. Каляшина рассматриваются виды служебных званий (классные чины, дипломатические ранги, воинские звания, специальные звания) присваиваемые гражданам, проходящим федеральную государственную службу. На основании анализа служебных званий работников юстиции исследуются классные чины присваиваемые лицам, замещающим должности федеральной государственной гражданской службы в ФСИН России ее учреждениях и органах, а так же специальные звания рядового и начальствующего состава сотрудников уголовно-исполнительной системы [17].

В данном случае заслуживает внимания Приказ Министерства юстиции РФ от 23 августа 2022 г. N 168 «Об утверждении перечней нетиповых должностей младшего, среднего и старшего начальствующего состава в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и соответствующих им специальных званий». В соответствии с указанным документом были утверждены перечни нетиповых должностей старшего начальствующего состава в центральном аппарате Федеральной службы исполнения наказаний и соответствующих им специальных званий, среднего и старшего начальствующего состава в учреждениях, непосредственно подчиненных Федеральной службе исполнения наказаний, и соответствующих им специальных званий, среднего и старшего начальствующего состава в образовательных организациях и научно-исследовательских организациях Федеральной службы исполнения наказаний и соответствующих им специальных званий и т.д. (всего утверждено было двенадцать перечней).

Так, например, Перечень нетиповых должностей среднего и старшего начальствующего состава в образовательных организациях и научно-исследовательских организациях Федеральной службы исполнения наказаний и соответствующих им специальных званий содержит указание на наличие таких нетиповых должностей, как: начальник университета, начальник

института, заместитель начальника института по заочной форме обучения, старший научный сотрудник, старший преподаватель-методист, старший редактор, бухгалтер, инженер, инспектор, юрисконсульт, переводчик-методист и многие другие. Установлено соответствие между этими нетиповыми должностями и специальными званиями лиц, которые их замещают: полковник внутренней службы, подполковник внутренней службы, майор внутренней службы, капитан внутренней службы, старший лейтенант внутренней службы. Подобным же образом в табличной форме были оформлены и иные Перечни [42].

Как пишет З.В. Зангиев, большое значение имеет развитие опыта, знаний и навыков сотрудников уголовно-исполнительной системы России, состоящих в резерве руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации [14].

Как удалось выявить А.М. Боброву, существует некоторое неравенство в доступе мужчин и женщин к службе в органах ФСИН России. Рассматриваемым автором подобное обстоятельство обозначено в качестве нарушения конституционного принципа равного доступа к государственной службе. Предлагается освободить нормы административного права, регулирующие государственно-служебные отношения, в том числе с участием женщин, от их фактической подмены нормами трудового права [6].

В работе Д.А. Климанова даны рекомендации по совершенствованию работы территориальных органов и образовательных учреждений ФСИН России по организации профессиональной ориентации, отбора, подготовки кандидатов на обучение и закрепления на службе выпускников ведомственных вузов [21].

Считаем, что сущностные моменты, касающиеся профессионального статуса служащего ФСИН России могут быть раскрыты через совокупность соответствующих принципов, к числу которых относятся единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в уголовно-исполнительной системе; обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан

к службе в уголовно-исполнительной системе и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника; взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в уголовно-исполнительной системе и социальных гарантий сотрудника.

Можно прийти к выводу, что основополагающие элементы правового статуса сотрудника могут быть реализованы при соблюдении следующих положений, которые проистекают из содержания действующего российского законодательства, вопросы службы в органах ФСИН РФ регулирующего:

- сотрудник в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, никто не имеет права вмешиваться в законную деятельность сотрудника, кроме лиц, прямо уполномоченных на то федеральным законом;
- сотрудник при исполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам). Прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником); сотрудники, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими по подчиненности; старшинство сотрудников определяется замещаемой должностью, а в случае, если сотрудники замещают равнозначные должности, - по специальному званию;
- обязательным для сотрудника является исполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону;

- ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника допускается федеральным законом в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства;
- сотрудник не вправе отказаться от исполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о службе в уголовно-исполнительной системе или должностной инструкцией и для исполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности;
- сотруднику запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Глава 2 Порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе

2.1 Вопросы ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в уголовно-исполнительной системе

Порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе регулирует глава 5 Федерального закона № 197-ФЗ. Перед приемом на службу сотрудники проходят психофизиологические исследования, включающие тестирование на психическое и физическое здоровье. Также проводится проверка на наркотики и алкоголь. Это необходимо для оценки их пригодности и способности справляться с трудностями, которые могут возникнуть во время службы. Исключается возможность службы для лиц, употребляющих наркотические или психотропные вещества, а также для алкоголиков.

Кроме этого, законом установлены особые ограничения и запреты для сотрудников уголовно-исполнительной системы. В ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ приведен перечень ограничений, связанных с основаниями и условиями прохождения службы в уголовно-исполнительной системе. Первым ограничением является требование к дееспособности граждан. То есть, для прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, человек должен иметь способность осуществлять свои права и нести ответственность за свои действия. Кроме того, препятствием для поступления на службу в уголовно-исполнительную систему является и другие основания, предусмотренные подп. 2-9 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ (осуждение его за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, либо наличие судимости; прекращение уголовного преследования за истечением срока давности, в связи с примирением сторон, вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием; отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную

охраняемую законом тайну; несоответствие требованиям к состоянию здоровья сотрудников; близкое родство или свойство с сотрудником, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому; выход из гражданства РФ; приобретение или наличие гражданства (подданства) иностранного государства; представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу).

В отношении такого ограничения, как близкое родство (подп. 6 ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ) следует согласиться с Сенатовой Е.В., что необходимо «сделать исключение для ряда учреждений уголовно-исполнительной системы, отдаленных от крупных населенных пунктов», так как в таких районах тяжело найти место работы и поэтому родственникам приходится служить в одном и том же учреждении. Сенатова Е.В. предлагает «разработать соответствующий механизм разрешения возможных конфликтных ситуаций» [60].

Часть 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ гласит, что «на сотрудника распространяются ограничения, запреты и обязанности», установленные Федеральными законами «О противодействии коррупции» и «О государственной гражданской службе», связанные с прохождением государственной службы.

Кроме того, деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы регулируется также положениями постановления Правительства РФ «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с их должностным положением или исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации» [50], а также приказа ФСИН России от 12 января 2017 № 7 [53].

Д.В. Хильман считает, что все ограничения сотрудников уголовно-исполнительной системы можно «разделить на четыре группы: ограничение сотрудников в осуществлении отдельных видов деятельности; ограничения

имущественных прав сотрудников; ограничения прав сотрудников на участие в управлении юридическими лицами; ограничения личных неимущественных прав сотрудников [66].

Следует также обратить внимание на такое ограничение, как возможность заниматься другими, не запрещенными законом видами оплачиваемой деятельности, не входящими в категорию предпринимательской, в частности, осуществление работ либо оказание услуг по гражданско-правовым договорам. Это ограничение может включать запрет на ведение собственного бизнеса, а также запрет на участие в коммерческих сделках, связанных с должностной деятельностью [62].

Изучая законодательство Российской Федерации, которое регулирует вопросы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, приходим к выводу, что нет однозначной позиции по отношению к предоставлению возможности сотрудникам органа исполнения наказаний заниматься другими, не запрещенными законом видами оплачиваемой деятельности, не подпадающими под категорию предпринимательской. Во всех нормативных правовых актах в отношении занятий предпринимательской деятельностью, касающихся самых различных аспектов и видов государственной службы прослеживается запрет. А в отношении других видов оплачиваемой деятельности позиция законодательства неясна: где-то мы видим полный и однозначный запрет, где-то - разрешение. Без сомнения, это противоречие правовых норм и их неверное толкование создает реальные возможности для разнообразных коррупционных проявлений в сфере службы в уголовно-исполнительной системе, что требует соответствующего внимания законодателя для скорейшего разрешения.

Несмотря на то, что запрет на занятие оплачиваемой деятельностью содержится во многих нормативных правовых актах, регулирующих вопросы государственной службы, в законодательстве отсутствует объяснение понятие «оплачиваемая деятельность», из-за чего сохраняется неопределенность при

разрешении споров в связи с нарушением государственными служащими запрета на занятие другой оплачиваемой деятельностью.

Некоторые ученые считают, что оплачиваемая деятельность – это «любые действия (активность) лица, которые оплачиваются кем-либо». Важно то, что «оплачиваться должны именно действия лица, а не имущество (как в сделках купли-продажи), т. е. сам процесс реализации физических и умственных способностей лица» [33].

Безусловно, права Е. А. Свиных, которая считает, что «понятие «оплачиваемая деятельность» охватывается деятельностью, которая осуществляется лицом на возмездной основе путем реализации своих физических и умственных способностей, т.е. деятельность, осуществляемая по трудовому договору, выполнение работ и оказание услуг по гражданско-правовым договорам» [58].

Таким образом, оплачиваемая деятельность – это такая деятельность, за которую человек получает оплату. К оплачиваемой деятельности относятся и работа по найму, и выполнение заказов, и оказание услуг.

Основным правовым актом, который регулирует деятельность государственных гражданских служащих, является ФЗ о государственной гражданской службе, в ст. 14 которого говорится, что гражданский служащий может выполнять другую оплачиваемую работу, если он предварительно уведомит об этом представителя нанимателя и если будет отсутствовать конфликт интересов. А статья 17 Федерального закона о государственной гражданской службе содержит запреты на определенные виды деятельности для гражданских служащих: служащим запрещено на платной основе участвовать в деятельности органа управления коммерческой организацией, заниматься предпринимательством.

Согласно ч. 2 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ на сотрудника уголовно-исполнительной системы также распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные ФЗ о противодействии коррупции и ст. 17, 18 и 20-20.2 ФЗ о государственной гражданской службе.

В соответствии с законодательством, сотрудник уголовно-исполнительной системы, как любой государственный гражданский служащий, имеет право заниматься оплачиваемой деятельностью, если она не запрещена законодательно. Но в случае возникновения конфликта интересов, сотрудник уголовно-исполнительной системы должен предпринять меры для его предотвращения или разрешения, чтобы избежать увольнения по статье 5.1 Федерального закона о противодействии коррупции.

Но судебная практика говорит о другом отношении к подобной ситуации. Например, судья Верховного Суда РФ применяет положения ст. 12.1 ФЗ о противодействии коррупции к сотруднику государственной автомобильной инспекции, заключившему гражданско-правовой договор. Мотивируя это тем, что заказчик услуги «в нарушение требований статьи 12.1 Федерального закона о противодействии коррупции... привлек к оказанию услуг на условиях гражданско-правового договора государственного служащего, замещающего должность, включенную в перечень, установленный нормативными правовыми актами». Однако при этом приводится перечень должностей федеральной государственной службы из Указа Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 557 [46]. Но почему судья принял такое решение? В ФЗ о противодействии коррупции относительно запретов и ограничений государственных служащих действует иная норма. Скорее всего, законодатель, формулируя общие отсылочные нормы о том, что на сотрудников органов внутренних дел «распространяются ограничения, запреты и обязанности», предусмотренные ФЗ о противодействии коррупции, имел в виду абсолютно все запреты и ограничения, предписанные данным законом. Но в данном случае на них должны распространяться запреты для государственных служащих, а не для лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации.

В ФЗ о государственной гражданской службе не определены конкретные требования относительно порядка уведомления представителя нанимателя о возможности осуществления гражданским служащим дополнительной

оплачиваемой работы. Таким образом, государственные гражданские служащие должны самостоятельно обеспечить, чтобы представитель нанимателя был уведомлен об этом в разумные сроки и об исключении возможного конфликта интересов.

Более подробный порядок уведомления может быть установлен внутренними нормативными актами нанимателя, где могут быть указаны такие детали, как форма уведомления, каналы его передачи, сроки предоставления и прочие важные аспекты.

В любом случае, государственные гражданские служащие должны соблюдать принципы добросовестности и честности при осуществлении дополнительной оплачиваемой работы, а также неразглашения служебной информации и обязательств по конфиденциальности. Они не должны пользоваться своим служебным положением для получения преимуществ при поиске и выполнении другой работы.

Государственные гражданские служащие имеют право на дополнительную оплачиваемую работу, но только при условии предварительного уведомления представителя нанимателя и соблюдении всех требований по исключению конфликта интересов.

Итак, в соответствии со ст. 14 ФЗ о государственной гражданской службе государственные гражданские служащие вправе заниматься оплачиваемой работой, но обязаны предупредить об этом представителей нанимателя, чтобы избежать конфликта интересов. Однако сотрудникам уголовно-исполнительной системы запрещено заниматься оплачиваемой деятельностью, которая финансируется иностранными государствами или организациями, без получения разрешения от своего нанимателя. Возможно, если оплачиваемая деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы не финансируется исключительно средствами иностранных государств и организаций, то они имеют право на такую деятельность.

Таким образом, служба в органах исполнения наказаний является ответственной и требует строгого соблюдения законодательства и этических

норм. Она направлена на обеспечение правопорядка и защиту общества от преступных действий осужденных. Отсылочные нормы о том, что на сотрудников уголовно-исполнительной системы «распространяются ограничения, запреты и обязанности», предусмотренные ФЗ о противодействии коррупции, недостаточно конкретизированы и создают сложности в толковании права и в его применении и, соответственно, нуждаются в доработке.

2.2 Служебная дисциплина сотрудника ФСИН

По российскому законодательству граждане могут быть привлечены к разным видам юридической ответственности: уголовной, административно-правовой, дисциплинарной, гражданско-правовой и материальной. В целом, сотрудники органов исполнения наказаний осведомлены о возможности привлечения к различным видам юридической ответственности. Они обязаны соблюдать законодательство и выполнять свои служебные обязанности, чтобы избежать негативных последствий.

Уголовная ответственность - самый строгий вид ответственности, к которому может быть привлечен сотрудник органа исполнения наказаний. С.А. Хохрин, описывая в своей статье типичные преступления, которые возникают в различных службах исправительных учреждений, подчеркивает, что сотрудники уголовно-исполнительной системы часто совершают преступления, связанные с их должностными полномочиями, и подробно рассказывает о привлечении таких сотрудников к уголовной ответственности [47].

Сотрудники уголовно-исполнительной системы могут привлекаться не только к уголовной ответственности, но и к административной. Административная ответственность наступает при совершении административного правонарушения. Административная ответственность предусмотрена за нарушение административных правил и норм, например, за

неправильное оформление документов или нарушение порядка оказания услуг. Административная ответственность выражается в штрафах и административных наказаниях.

А. В. Каляшин [19] отмечает, что в Кодексе РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) [25] «закреплены два правовых режима административной ответственности сотрудников уголовно- исполнительской системы».

В ч. 1 ст. 2.5 КоАП РФ говорится, что за совершение административных правонарушений, за исключением предусмотренных в ч. 2, сотрудники органов и учреждений уголовно-исполнительской системы несут дисциплинарную ответственность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими прохождение службы и их статус. Следовательно, работники органов и учреждений уголовно-исполнительской системы несут дисциплинарную ответственность за нарушения административного законодательства, за исключением определенных категорий правонарушений.

В ч. 2 ст. 2.5 КоАП РФ предусмотрен общий режим (условия) привлечения к административной ответственности сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительской системы.

Административную ответственность сотрудников уголовно-исполнительской системы можно поделить на следующие два вида: административная ответственность сотрудников уголовно-исполнительской системы на общих основаниях (общегражданская); и административная ответственность сотрудников уголовно-исполнительской системы в соответствии с нормативными правовыми актами, регламентирующими порядок прохождения службы в ФСИН России в ее учреждениях и органах и их правовой статус.

В случае нарушения служебных обязанностей или допущения ошибок, сотрудники органов исполнения наказаний могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности, которая может выражаться в наложении

дисциплинарных взысканий, таких как предупреждение, замечание или увольнение.

Гражданская ответственность возникает в случае причинения материального или морального ущерба другим лицам, например, при несоблюдении правил безопасности в процессе работы. В этом случае сотрудник может быть привлечен к гражданской ответственности и обязан возместить причиненный ущерб.

Обращает на себя внимание процедура привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы. В связи с вступлением в силу нового Федерального закона № 197-ФЗ возникли определенные противоречия в нормативно-правовом регулировании процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, что говорит о необходимости разработки нового ведомственного нормативного правового акта. О необходимости его принятия говорит и ч. 9 ст. 52 Федерального закона.

Предлагается установить следующие этапы процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Прежде всего, орган исполнительной власти должен провести внутреннее расследование, в ходе которого устанавливаются факты проступка и виновность сотрудника. На этом этапе целесообразно внимательно изучить все обстоятельства дела, собрать показания свидетелей и анализировать имеющиеся доказательства.

После завершения внутреннего расследования необходимо принять дисциплинарное решение. В рамках данного акта следует установить перечень дисциплинарных взысканий, которые могут быть применены к нарушителю. Каждое взыскание должно соответствовать тяжести проступка и быть пропорциональным нарушению.

Одновременно с наложением взыскания можно передать материалы дела в судебный орган. При этом следует предусмотреть право сотрудника на адвоката и возможность признания или оспаривания виновности в суде. Данная мера позволит установить объективную и беспристрастную

ответственность и избежать произвола со стороны органов исполнительной власти.

Кроме того, в новом нормативно-правовом акте следует предусмотреть возможность обжалования наказания. Это позволит сотрудникам, считающим себя невиновными или несогласными с вынесенным решением, добиваться пересмотра взыскания в более высоких инстанциях.

Федеральный закон № 197-ФЗ вводит ограничения и запреты на прохождение службы в уголовно-исполнительной системе, которые следует соблюдать. Ранее эти правила были разбросаны по разным статьям Положения о службе в ОВД. Теперь они также касаются прав сотрудников при проведении служебных проверок. Давать объяснения – это не только право (как это было ранее по Инструкции об организации служебных проверок в уголовно-исполнительной системе), но и обязанность сотрудника. В настоящее время сотрудники имеют ограниченное право на ознакомление с материалами служебной проверки, которые имеют отношение к ним. В прошлом Верховный Суд РФ признал такое положение частично недействительным. С принятием нового закона права сотрудников были некоторым образом расширены: теперь им предоставлено право на проведение проверки своих объяснений с использованием психофизиологических исследований. Если сотрудник заинтересован в результатах проверки, он не может принимать участие в ее проведении и должен обратиться к соответствующему руководителю.

Внесены изменения в закон о проведении служебной проверки, связанные с ее сроками. Ранее, по ст. 39 Положения о службе в органах внутренних дел, органы могли издать приказ о проверке в течение 10 дней с момента, когда начальнику, назначающему служебную проверку, стало известно о совершенном сотрудником дисциплинарном проступке. Новым Федеральным законом № 197-ФЗ данная норма была увеличена до двух недель. Согласно пп. «б» ч. 2 п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса

Российской Федерации» [48], днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка.

Такая резолюция принята, чтобы впоследствии учесть различные преткновения, которые могут возникнуть при проверке. Но продление сроков проверки должно быть обосновано и связано с необходимостью дополнительных мероприятий по сбору информации или рассмотрению сложных вопросов. Законодательство регламентирует такие случаи, чтобы избежать злоупотреблений и неправомерных задержек в проведении проверок. Все это ведет к тому, что сроки проверки становятся более длительными, что может приводить к задержкам и проблемам при в проведении проверок в сотрудничестве с различными учреждениями и организациями.

Новый закон также увеличивает объем работы комиссии по проведению служебных проверок. Теперь ей необходимо установить и проверить каждый предоставленный сотрудником документ, подтверждающий его отсутствие на работе по уважительной причине. Нарушение сроков ознакомления с заключением о результатах служебной проверки может привести к наказанию ответственного лица и даже к его увольнению. Новый закон не предлагает перечень уважительных причин, по которым сотрудники могут отсутствовать на работе. Это может спровоцировать конфликты и судебные иски из-за различных интерпретаций и применения законодательства.

Общий вывод, который можно сделать, заключается в том, что введение нового закона, с одной стороны, упрощает процедуру оформления документации, но, с другой стороны, увеличивает риски злоупотреблений и возможных споров. В связи с этим, необходимо внимательно следить за соблюдением сроков и порядка проведения служебных проверок, чтобы избежать неприятных последствий. Они нужны, когда обнаруживаются грубые или систематические административных правонарушений. Так, в п. 13.1 Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах

внутренних дел содержится требование об обязанности руководителя учреждения или органа УИС сначала предупредить сотрудника, нарушившего служебную дисциплину, о недопустимости подобных действий и только потом, да и то при необходимости, назначить служебную проверку и наложить дисциплинарное взыскание [25].

А.Н. Миронов справедливо полагает, что необходима более четкая регламентация процедур в дисциплинарном производстве. Они считают, что закрепление таких процедур в законодательстве поможет защитить права лиц, подвергающихся дисциплинарной ответственности, и предотвратить произвол, к которому могут быть причастны лица, обладающие дисциплинарной властью [40].

К тому же после проведения служебной проверки должен быть подготовлен приказ о привлечении лица к дисциплинарной ответственности в течение месяца. Ранее этот приказ тоже издавался в срок, не превышающий месяца. Новый закон, который вступил в силу, вносит ряд изменений в правовую систему России. Одно из таких изменений касается исключения ссылки на административные правонарушения и период производства по делам об административных правонарушениях. Это решение было принято разработчиками закона осознанно и имеет свои обоснования, так как период производства по делу об административном правонарушении был исключен и из общего 6-месячного срока давности возможности привлечения сотрудника к ответственности.

По результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности срок остается увеличенным и составляет не более двух лет со дня его совершения. Следует отметить, что 3 августа 2018 г., уже после вступления в законную силу Федерального закона № 197-ФЗ, в ст. 193 ТК РФ были внесены изменения в части, касающейся установления специального срока давности возможности наложения дисциплинарных взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии

коррупции, который составил до трех лет со дня совершения проступка. При этом в указанный срок не включается время производства по уголовному делу.

Особый научный и практический интерес имеют вопросы материальной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы. В Трудовом кодексе РФ и Федеральном законе от 19.07.2018 № 197-ФЗ общего понятия материальной ответственности не сформулировано, наверное, поэтому в научной литературе она понимается по-разному. Гусов К.Н. и Полетаев Ю.Н. считают, что материальная ответственность – это «санкция, предусмотренная действующим трудовым законодательством, применяемая к одной из сторон трудового правоотношения с целью возмещения имущественного ущерба за счет средств правонарушителя» [13].

В основу привлечения к ответственности по трудовому договору легли как общие права (ст. 8 Конституции РФ), так и специальные правовые нормы (ст. 2, 21, 22 ТК РФ). Классификация материальной ответственности работников в уголовно-исполнительной системе основана на границах возмещения ущерба, которые могут быть полными или ограниченными. Материальная ответственность является одним из основных инструментов контроля и дисциплинированности государственных служащих. Она предполагает возложение на сотрудника финансовой обязанности за причиненный им ущерб государству или третьим лицам.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы привлекаются к материальной ответственности в следующем порядке: сначала устанавливается размер причиненного сотрудником ущерба, затем проводятся проверки для установления размера причиненного работником ущерба, служебное расследование для установления причин возникновения ущерба, после проверок и расследования сотрудник, причинивший ущерб, должен дать письменное объяснение, и в результате этого служебного расследования комиссия дает заключение о причинах возникновения ущерба.

Ущерб, причиненный государству сотрудниками уголовно-исполнительной системы, может осуществляться добровольно, в административном порядке и судебном порядке.

Бородулина С.В. отмечает, что «на практике применение материальной и дисциплинарной ответственности достаточно широко распространено в уголовно-исполнительной системе и связано как с хозяйственной деятельностью и материально-техническим снабжением, так и с финансовым обслуживанием учреждений» [6].

Гражданско-правовая ответственность сотрудников системы исполнения уголовного наказания и возмещение морального вреда регулируются Гражданским кодексом РФ. Важно отличать гражданские и уголовные нормы причинения физических или нравственных страданий.

С учетом разъяснений постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10, моральный вред включает нравственные и физические страдания, нарушающие права граждан. Физические и нравственные страдания могут быть вызваны физическими травмами и вызывать физические страдания через физиологические механизмы человеческого организма (например, учащение сердцебиения или повышение артериального давления).

В соответствии со ст. 151 ГК РФ критериями определения размеров компенсации морального вреда в рассматриваемом аспекте будут являться степень вины ответчика, иные заслуживающие внимания обстоятельства, а также степень физических и нравственных страданий, связанных с индивидуальными особенностями осужденного, которому причинен вред.

Суд при рассмотрении дел, связанных с возможным причинением морального вреда на территории учреждения ФСИН России, имеет возможность использовать различные доказательства для подтверждения или опровержения этого факта. Среди таких доказательств могут быть записи с видеорегистраторов, справки руководства медицинских подразделений и органов ФСИН России, медицинские заключения, а также акты реагирования надзорных органов и другие подобные документы.

Когда решается вопрос о размере компенсации морального вреда, в соответствии со ст. 1101 ГК РФ суд учитывает характер причиненных осужденному (лицу, содержащемуся под стражей) суд должен учитывать несколько факторов. Во-первых, степень вины ответчика - насколько тяжелыми и противоправными были его действия, а также наличие умысла или халатности. Во-вторых, суд должен учесть обстоятельства дела, включая характер и масштаб причиненного вреда, а также его длительность и последствия для пострадавшего. В-третьих, суд должен учесть степень страдания осужденного и условия его пребывания в учреждении ФСИН России. Наконец, суд должен учитывать требования разумности и справедливости при определении размера компенсации. Это означает, что сумма компенсации должна быть соразмерной причиненному вреду и учитывать возможности ответчика, чтобы не создавать дополнительной финансовой нагрузки.

Таким образом, при рассмотрении дел о моральном вреде в учреждениях ФСИН России суд должен учитывать все указанные выше факторы, чтобы прийти к объективному и справедливому решению, которое удовлетворяло бы интересы всех сторон и способствовало защите прав и свобод осужденных.

Итак, строгая дисциплина является необходимой составляющей службы данного в органах ФСИН РФ, сотрудники данного ведомства должны быть профессионалами в своей области и строго следовать правилам и инструкциям, чтобы обеспечить эффективность работы и безопасность внутри учреждений исполнения наказаний. Применение дисциплинарных мер является гарантией того, что нарушения будут держаться под контролем и негативные последствия будут минимизированы.

Деятельность сотрудников, проходящих государственную службу в уголовно-исполнительной системе сопряжена с опасностью для жизни и здоровья, поэтому государство предусмотрело ряд льгот и компенсаций для нормального функционирования данной системы и защиты сотрудников.

Разберемся в понятиях "льготы сотрудников уголовно-исполнительной системы" и "компенсации сотрудников уголовно-исполнительной системы". Льготы подразумевают определенные преимущества, предоставляемые данной категории работников, которые могут быть связаны с повышенной оплатой, дополнительными выходными днями, льготным пользованием социальной инфраструктурой. Компенсации представляют собой возмещение ущерба, причиненного работникам системы исполнения наказания в процессе трудовой деятельности.

Согласно ТК РФ, компенсации – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Компенсации, в свою очередь, являются восстановлением нарушенных прав и интересов сотрудников, возникающих в результате исполнения ими своих профессиональных обязанностей. Это могут быть компенсации в виде выплаты денежных средств, оказание медицинской помощи, предоставление отпусков или повышение зарплаты.

Важно включить в рассмотрение льгот и компенсаций такие аспекты, как оплата премий и повышение квалификации сотрудников, оказание психологической поддержки, предоставление жилья или возможность использования транспорта. Данные меры помогут не только улучшить качество жизни и условия работы сотрудников, но и повысить их мотивацию и эффективность.

Попов А.А. пишет, что существуют «различные льготы и компенсации для сотрудников ФСИН России: пенсионные, медицинские, социальные и денежные» [45]. ФСИН России предоставляет ряд преимуществ своим сотрудникам, делая их жизнь более комфортной. Они имеют право на досрочную пенсию и бесплатный проезд на всех общественных транспортных средствах. Дети сотрудников также получают особые льготы, включая путевки в оздоровительные лагеря, приоритетный доступ к детским садам и школам. Все это помогает родителям организовать более комфортное

воспитание и отдых своих детей. ФСИН России относится к благотворительным и социально ориентированным учреждениям, которые стоят на страже правопорядка и заботятся о своих сотрудниках и их семьях.

Приказ ФСИН России от 27.05.2013 г. № 269 утверждает, что сотрудники ФСИН, кроме оклада и премий получают «надбавки за стаж работы до 40 % оклада; за категорию (до 30 %); за напряженность режима службы (до 100 %); за высокий риск (до 100 %); за работу со сведениями, являющимися государственной тайной (до 65 %); за повышение квалификации» [52].

Также сотрудникам ФСИН за высокие результаты и эффективную деятельность положены единовременные выплаты суммой не больше трех окладов и материальная помощь в виде ежегодной выплаты двух окладов. Матвеев С.П. отмечает, что для сотрудников, работающих в научных подразделениях организации, предусмотрена компенсация за покупку профессиональной литературы [38]. Это дает возможность развиваться и быть в курсе всех новых тенденций и достижений в своей области.

Сотрудники ФСИН, имеющие выслугу или работающие в опасных условиях, имеют право на пособие при покупке жилья и на дополнительный ежегодный отпуск.

При увольнении сотрудникам ФСИН полагаются выплаты до 7 окладов (и до 9, если есть государственные награды), а также социальные льготы в виде получения бесплатного образования по нескольким специальностям, в том числе психологии, кинологии, юриспруденции, бухгалтерскому учету.

Все эти льготы и возможности дают сотрудникам ощущение комфорта и благополучия. Они рассчитывают на поддержку со стороны организации и могут быть уверены в том, что их интересы и потребности будут учтены. Существуют семьи, которые сталкиваются с особыми медицинскими показаниями своих членов. Это состояние может быть вызвано различными факторами, такими как генетические нарушения, редкие заболевания или врожденные аномалии. В таких случаях, семьям требуется дополнительная

поддержка и помощь, как со стороны медицинских специалистов, так и социальных служб.

Корнеев В.В. пишет, что сотрудники ФСИН «получают бесплатное лечение и бесплатные лекарственные препараты в медицинских организациях при Министерстве внутренних дел для сотрудников УФСИН и членов их семей. Один раз в год работник имеет право получить путевку на санаторно-курортное лечение, если имеется заключение врачебной комиссии» [30].

Кроме того, для сотрудников ФСИН России функционируют санатории и дома отдыха, так как санаторно-курортное лечение является важным звеном в системе лечебно-профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья личного состава ФСИН России.

Организация медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях ФСИН России осуществляется на основании приказа МВД РФ «Об утверждении Положения об организации медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях системы МВД России» [51].

Проблемы также возникают при реализации жилищных прав сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также при оценке и приобретении жилья посредством использования государственных жилищных сертификатов. Чтобы решить жилищные вопросы сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту службы, выдаются государственные жилищные сертификаты, предоставляется жилье, построенное (приобретенное) учреждениями и органами уголовно-исполнительной системы за счет выделенных бюджетных ассигнований, выделяются единовременные социальные выплаты для приобретения или строительства жилого помещения (ЕСВ), предусмотренные Федеральным законом № 283-ФЗ [61].

За время действия Закона № 283-ФЗ накопились определенные проблемы его правоприменения, о чем свидетельствует достаточно большое количество обращений сотрудников ФСИН России в судебные органы.

Сотрудникам уголовно-исполнительной системы не всегда удастся получить единовременные социальные выплаты, поскольку требования для их получения являются слишком жесткими и непонятными. Так, при постановке на учет или отказе в постановке на учет для получения единой социальной выплаты наиболее часто возникают проблемные вопросы, связанные с проверкой представленных сотрудником документов и установлением факта нуждаемости сотрудника и членов его семьи в жилище путем проверки следующих сведений: основания владения жилым помещением; возможности пользования жилым помещением; основания отчуждения имеющегося жилья ранее и его сроки. Все это создает препятствия и приводит к нарушению жилищных прав сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Как показывает судебная практика [42], исковые требования сотрудников о признании незаконным решения об отказе в постановке на учет для получения ЕСВ к ФСИН России часто не удовлетворяются. Основанием для отказа становится признание законности действий комиссий в вопросе толкования норм федерального законодательства и приказов ФСИН России. Комиссии при принятии решения должны учитывать следующие моменты: вне зависимости от нуждаемости в жилой площади сотрудником условием постановки на учет является отсутствие целенаправленного ухудшения жилищных условий. Федеральным законом №283-ФЗ в ч. 8 ст. 4 определены действия, приводящие к ухудшению жилищных условий, которые могут быть признаны незаконными. К таким действиям относится, например, согласно практике судебного разбирательства, незаконная смена регистрации в уже зарегистрированной квартире, осуществление необоснованного объединения семьи в пространстве с наименьшей площадью, а также скрывание фактов продажи, дарения или обмена жилыми помещениями. Такие действия могут влиять на условия проживания сотрудников специальных органов и их семей. [57].

Судебная практика подтверждает, что действия сотрудников, приводящие к ухудшению жилищных условий, могут быть признаны

незаконными. Это защищает права сотрудников и позволяет им иметь стабильное и комфортное место для проживания. Законодательство специально уделяет внимание этому вопросу, чтобы осуществить справедливое и равноправное обеспечение жильем сотрудников специальных органов [56].

Если речь идет о супруге, детях и родителях собственника, их статус определяется фактом проживания вместе. Однако, при рассмотрении других родственников суд должен устанавливать не только факт проживания, но и волю собственника признать их членами семьи. Косарев К.В. пишет: «В такой ситуации суду, помимо определения юридического факта вселения в жилое помещение, требуется установить волеизъявления собственника на вселение родственников в качестве членов семьи» [32].

Противоречие можно найти между п. 2 и 5 ч. 3 ст. 4 Федерального закона № 283-ФЗ. Согласно п. 2 ч. 3 ст. 4 Федерального закона №283-ФЗ единая социальная выплата предоставляется при условии, если сотрудник обеспечен общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее 15 квадратных метров, а в соответствии с п. 5 этой же статьи – если сотрудник проживает в коммунальной квартире, то независимо от размеров занимаемого жилого помещения. В связи с этим на практике встает вопрос, как поступить в том случае, если сотрудник проживает по договору социального найма в коммунальной квартире, и площадь жилого помещения на одного члена семьи превышает 15 квадратных метров.

Исходя из толкования норм Федерального закона № 283-ФЗ, можно сделать вывод, что п. 2 в этом случае исключает право сотрудника на получение единой социальной выплаты, а п. 5 предоставляет такое право. В такой ситуации следует поступать в соответствии с нормами и тенденциями жилищного законодательства, идущего по пути отказа от понятия «коммунальная квартира» (ст. 57 и 59 Жилищного кодекса Российской Федерации) [16].

Можно сделать вывод, что сотрудник, проживающий в коммунальной квартире вне зависимости от площади помещения, имеет возможность получить ЕСВ по основаниям п. 5 ч. 3 ст. 4 Закона № 283-ФЗ. Однако есть высокая вероятность высвобождения комнаты, не принадлежащей сотруднику, которая в силу ст. 59 ЖК РФ перейдет в его пользование, и тогда он будет считаться обеспеченным жильем и впоследствии снят с очереди на получение ЕСВ [34].

Поэтому, чтобы не было расхождения в толковании ч. 3 ст. 4 Закона № 283-ФЗ необходимо изложить п. 5 в следующем виде: «проживает в коммунальной квартире независимо от размеров занимаемого жилого помещения, в том числе предоставленной по договору социального найма». Такое замечание позволит избежать сомнений в необходимости обращения к п. 2 ч. 3 ст. 4 Федерального закона № 283-ФЗ.

Итак, в уголовно-исполнительной системе из-за ее специфики запретов и ограничений больше, чем на государственной гражданской службе и на военной службе. Дополнительные ограничения прав и свобод в отношении сотрудника устанавливаются в соответствии с ч. 3 ст. 55 Конституции РФ в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, прав и законных интересов граждан. В целях компенсации вводимых запретов и ограничений, а также в целях обеспечения исполнения сотрудником его должностных обязанностей Федеральным законом № 197-ФЗ закрепляется право сотрудника на дополнительные социальные гарантии, устанавливаемые федеральным законодательством.

Глава 3 Проблемы и перспективы совершенствования правового положения сотрудников органов ФСИН РФ

3.1 Проблемы в области реализации гарантий социальной защиты сотрудников органов ФСИН РФ

Система соответствующих гарантий социальной защиты призвана выступать неким «противовесом» для тех ограничений и запретов, которые распространяются на данных сотрудников. Данная проблематика обусловлена тем обстоятельством, что условия «комфорта» и «тяжести», риска службы в органах ФСИН РФ отличаются в худшую сторону от службы в подавляющем большинстве иных государственных органов, в связи с чем люди выбирающие для себя соответствующую профессиональную стезю и заслуживают соответствующих более высоких гарантий социальной защиты, чем это принято в иных органах государственной власти.

С.Н. Чудакова пишет о том, что социальные гарантии – это «совокупность социально-экономических и правовых преференций, обеспечивающих каждому члену общества реализацию его важнейших социально-экономических прав и свобод». Сотрудники уголовно-исполнительной системы осуществляют функции по содержанию подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся под стражей, осуществляют охрану и конвоирование лиц данной категории, а также функции по контролю и надзору за поведением условно осужденных или осужденных, которым предоставлена отсрочка отбывания наказания. «Социальные гарантии для сотрудников и членов их семей, закрепленные в законодательстве, должны компенсировать сложные условия службы. Это позволит достичь эффективных результатов в реализации функций уголовно-исполнительной системы, но сказанное будет невозможным без разрешения проблем, связанных с созданием оптимального механизма социально-экономических гарантий персонала» [61].

Таким образом, можно прийти к промежуточному выводу, в соответствии с которым неотъемлемым элементом правового положения сотрудников учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, является их социально-правовая защита. В данном случае под такого рода защитой можно понимать систему (или комплекс) юридических гарантий, которые распространяют свое действие на обеспечение безопасности сотрудников и их материально-бытовое обеспечение. Относится сюда также и медицинское, санаторно-курортное обслуживание, наделение сотрудников льготами выплатами по выслуге лет и соответствующими пенсиями.

Актуальность и проблемность озвученного вопроса обусловливается тем обстоятельством, что служащие системы ФСИН РФ нуждаются в компенсации тех материальных и морально-психологических затрат, которые они несут в процессе своей служебной деятельности. Они нуждаются как в уверенности в будущем, в том числе, в случае получения ими профессионального заболевания, травмы или инвалидности. Тяжесть и особые усилия, которые предпринимаются соответствующими сотрудниками, обуславливают также и необходимость характеристики их службы как социально важной.

Сложность соответствующей службы, ее прохождение зачастую в условиях значительного удаления от места жительства служащего, сложность условий прохождения службы, опасности, существующие в отношении жизни и здоровья сотрудника, что может иметь самое непосредственное значение в плане привлечения на службу в систему исполнения наказаний новых сотрудников, в том числе, выпускников высших учебных заведений юридического профиля.

В настоящее время имеющаяся статистика может быть охарактеризована довольно неоднозначным образом: в системе ФСИН РФ происходит омоложение кадров, но наряду с привлечением на службу новых сотрудников, происходит отток из системы сотрудников более опытных, прежде всего, мужчин, что может свидетельствовать как о снижении среднего

уровня квалификации, так и о возможных сложностях в будущем с исполнением некоторых видов наказаний, прежде всего, связанных с лишением свободы.

Обращается в современной литературе внимание и на наличие некоторого дисбаланса, который наблюдается между социальной защитой заключенных и тех сотрудников, которые с ними взаимодействуют. Социальной защите заключенных уделяется большое внимание, этому вопросу посвящена деятельность правозащитников и общественных организаций. Между тем, социальной защите сотрудников ФСИН России уделяется неоправданно меньше внимания. Общим местом является то, что в ходе реализации пенитенциарной деятельности могут быть нарушены права исключительно заключенных и их недостаточная социальная защищенность, тогда как сотрудники ФСИН также часто демонстрируют свою недостаточную обеспеченность жильем и довольствием – как денежным, так и вещевым.

Такого рода недостаточная обеспеченность, в свою очередь, может повлечь как последующее нарушение прав заключенных, так и распространение коррупции на государственной службе, привлечение к исполнительской деятельности всех лиц, которые готовы согласиться на предлагаемые условия, в том числе лиц непрофессиональных или склонных к насилию и коррупции, что порождает встречное насилие и неуважение между заключенными и сотрудниками Службы.

Представляется крайне важным осуществление анализа обеспечения и защиты социальных прав сотрудников ФСИН, формирование соответствующей статистической отчетности. В данном случае, анализ информации о социально-правовой защищенности сотрудников при прохождении ими службы в УИС состоит, во-первых, в выявлении количества и динамики обращений сотрудников с жалобами на неправомерные решения по вопросам социальной защиты к вышестоящим в порядке подчиненности начальникам и в суд; во-вторых, в определении правомерности принимаемых решений по вопросам социальной защиты. Случаи обжалования

сотрудниками вопросов социальной защиты вышестоящим в порядке подчиненности начальникам, а также в суд в УИС специально не регистрируются, данные о них фиксируются вместе с письмами, заявлениями и обращениями граждан. Информацией о таких фактах обладают специалисты соответствующих служб (кадровой, юридической, пенсионной).

Представляется, что Федеральная служба исполнения наказаний должна анализировать практику судебного рассмотрения споров, связанных с социально-правовой защитой сотрудников, издавать обзоры практики, обращая внимание на ошибки руководителей территориальных органов и учреждений и их структурных подразделений, в обязанности которых входит реализация правовой защиты и социальных гарантий сотрудников; на курсах повышения квалификации знакомить с основами гражданского судопроизводства, слабыми местами нормативно-правового регулирования этих вопросов и т.д. Сбор и анализ указанной информации может быть значительно облегчен применением компьютерной техники. Следует развивать социальную сферу уголовно-исполнительной системы, привлекать к решению социальных проблем органы власти субъектов Российской Федерации, заботиться о поддержке персонала, тем самым избегая больших кадровых потерь [2].

Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 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» содержит главу 9 «Гарантии социальной защиты сотрудника», которая довольно невелика по объему и состоит из пяти статей:

- денежное довольствие (ст. 68);
- социальные гарантии сотруднику и членам его семьи (ст. 69);
- страховые гарантии сотруднику и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с исполнением служебных

обязанностей. Гарантии в связи с увольнением со службы в уголовно-исполнительной системе (ст. 70);

- вещевое и продовольственное обеспечение сотрудника (ст. 71);
- пенсионное обеспечение сотрудника и членов его семьи (ст. 72).

Обеспечение жилыми помещениями, медицинское и санаторно-курортное обеспечение сотрудника, гражданина, уволенного со службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, членов их семей и лиц, находящихся (находившихся) на их иждивении, предоставление им иных социальных гарантий осуществляются на условиях и в порядке, которые установлены Федеральным законом «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [58].

При наличии угрозы посягательства на жизнь, здоровье или имущество сотрудника, членов его семьи в целях воспрепятствования законной деятельности сотрудника либо принуждения его к изменению ее характера, а также из мести за указанную деятельность обеспечивается государственная защита в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Сотрудник независимо от места нахождения и времени суток считается исполняющим служебные обязанности в случае, если он:

- совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, оказанию помощи лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, иные действия в интересах общества и государства;
- следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования или лечения и обратно;
- находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при исполнении служебных обязанностей;
- захвачен и содержится в качестве заложника;

- участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях.

Сотрудник не признается погибшим (умершим) вследствие увечья или иного повреждения здоровья (заболевания) либо получившим увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) при исполнении служебных обязанностей, если гибель (смерть), увечье или иное повреждение здоровья (заболевание) наступили:

- в связи с добровольным приведением себя в состояние алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- вследствие совершения сотрудником умышленного преступления;
- в результате доказанного в ходе служебной проверки либо установленного органами дознания, предварительного следствия или судом самоубийства, или покушения на самоубийство, или иного умышленного причинения вреда своему здоровью, не вызванного болезненным состоянием или доведением до самоубийства.

Гражданину, проходившему службу в уголовно-исполнительной системе в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, при поступлении на работу в указанных районах и местностях после увольнения со службы стаж службы в указанных районах и местностях засчитывается в общий стаж работы для получения надбавок к заработной плате и других социальных гарантий.

Сотрудник обеспечивается вещевым имуществом в зависимости от условий прохождения службы по нормам, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации. Порядок учета, хранения, выдачи и списания вещевого имущества устанавливается федеральным органом уголовно-исполнительной системы.

Сотруднику, который в связи с характером служебной деятельности не пользуется форменной одеждой, выплачивается денежная компенсация в

размере, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и в порядке, определяемом федеральным органом уголовно-исполнительной системы.

Рассмотрим имеющиеся примеры в деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы. Так, 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» при установлении дополнительных выплат (премий, материальной помощи, надбавок к должностным окладам и т.д.) предусматривает бланкетные нормы, делегируя это право ФСИН России. Согласно Постановлению Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 «Об утверждении Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», коррупционность данного фактора состоит в том, что конкретное регулирование тех или иных отношений, как правило, осуществляется органом исполнительной власти, что провоцирует соответствующий орган исполнительной власти на создание выгодных ему условий, зачастую в ущерб интересам сотрудников. Вместе с тем, анализ Приказа ФСИН России от 27.05.2013 № 269 «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» (Приказ ФСИН России № 269) показывает, что нормы данного приказа устанавливают для начальников учреждений необоснованно широкие пределы усмотрения по выплате премий сотрудникам [12].

Рассматривая проблематику правильного определения социального статуса сотрудников органов ФСИН РФ мы не можем обойти вниманием вопросы их пенсионного обеспечения. В данном случае можно сослаться на Закон РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц,

проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей».

Отмечено, что пенсионное обеспечение соответствующих субъектов и семей этих лиц осуществляется на условиях и по нормам, установленным Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и Федеральным законом «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».

К видам пенсий в данном случае относятся пенсии за выслугу лет на службе в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и (или) на службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации, а также пенсии по инвалидности, если они стали инвалидами при установленных условиях.

В случае гибели или смерти соответствующих лиц, их семьи при установленных условиях, приобретают право на пенсию по случаю потери кормильца.

Лицам, имеющим право на пенсионное обеспечение, пенсии назначаются и выплачиваются после увольнения их со службы. Пенсии по инвалидности этим лицам и пенсии по случаю потери кормильца их семьям назначаются независимо от продолжительности службы [13].

Можно прийти к выводу, что для обеспечения эффективности их деятельности, проблема обеспечения надлежащих социальных гарантий для сотрудников ФСИН имеет первостепенное, возможно, даже определяющее значение. В рамках своей профессиональной деятельности соответствующие сотрудники весьма подвержены риску получению травмы или даже гибели в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей. Считаем, что в данном случае возможности государства должны быть дополнены теми

возможностями, которые предоставляют механизмы страхования жизни и здоровья личности, которые нуждаются в данном случае в своем всемерном развитии.

3.2 Перспективы развития института юридической ответственности в отношении сотрудников органов ФСИН РФ

В современной юридической литературе часто поднимается вопрос о важности реализации на высоком уровне механизмов юридической ответственности, применяемых в отношении самих сотрудников ФСИН России. Так, например, в кандидатской диссертации С.Н. Чудаковой рассматриваются многочисленные сложные ситуации и проблемные моменты, возникающие в процессе прекращения деятельности в органах ФСИН РФ, а также административно-правовые механизмы регулирования, применяемые в указанном случае [60].

Р. Нагорных говорит о том, что в системе органов и организаций органов ФСИН крайне важной является правоохранительная составляющая. Будучи органом, обеспечивающим защиту прав и законных интересов граждан, федеральная служба исполнения наказаний сама должна быть свободна от проявления различных нарушений законодательства, осуществляемых ее сотрудниками [32].

С.В. Завитовой рассматриваются многочисленные коррупционные ниши, которые в настоящее время еще имеются в законодательстве, регулирующем различные аспекты службы в учреждениях и органах федеральной службы исполнения наказаний. Безусловным является то обстоятельство, что распространение коррупции в данной области государственного управления несет прямую и непосредственную угрозу для достижения цели, для которой предназначены уголовные наказания. В целом, проявления коррупции многообразны, в основе соответствующих проявлений лежат различные экономические, политические, этнические, исторические и

другие причины. Корень существующих проблем в данном случае заключается в том, что история развития отечественного антикоррупционного законодательства характеризуется своей прерывистостью и хаотичностью. В ряде случаев оно преследовало обособленные политические цели, существующие в конкретный момент времени, при этом вопросам как систематизации антикоррупционных норм, так и их увязки с действующими положениями уголовного и административного законодательства уделялось не так много внимания. Опасность коррупции в правоохранительных органах вообще и органах системы ФСИН в частности особенно опасна в том отношении, что такая коррупция подрывает уверенность граждан России в способности государства защитить их права. При этом, определение коррупции, содержащееся в отечественном законодательстве, весьма расплывчато. Некоторые действия должных лиц, смежные по своему содержанию с коррупционными действиями (лоббирование, протекционизм, nepотизм и т.п.) фактически декриминализованы, в связи с чем достаточно распространена их безнаказанность. А то обстоятельство, что во многих нормативно-правовых актах отсутствуют однозначные правила, в соответствии с которыми должны быть разрешены те или иные проблемные ситуации, позволяет должностным лицам трактовать действующий закон в свою пользу, распространены также и дискреционные полномочия служащих, позволяющие им действовать в ряде случаев по своему собственному усмотрению. В это оставляет самые широкие возможности для проявлений коррупции.

Сложность указанного вопроса в данном случае заключается в том обстоятельстве, что сотрудники системы ФСИН РФ, реализующие механизмы уголовно-правовой репрессии в рамках своей профессиональной деятельности, сами являются не свободными от реализации в их отношении системы соответствующих требований и норм. Юридическая ответственность, представляя собой механизм реализации государственного принуждения, может рассматриваться в качестве наиболее строгого вида такого

принуждения, которое служит следствием нарушения законодательства сотрудниками ФСИН РФ, которое представляет собой основание реализации соответствующего вида ответственности. Правонарушение (проступок или преступление) рассматривается здесь в качестве юридического факта (факта-действия), служащего основанием для реализации в отношении сотрудников мер юридической ответственности.

Кроме того, в действиях сотрудника необходимо будет обнаружить все элементы состава преступления, выделяемые в этом отношении юридической наукой. Речь идет об объекте, в качестве которого рассматриваются охраняемые законом общественные отношения (которым причиняется вред), о субъекте, в качестве которого рассматривается сам сотрудник ФСИН, об объективной стороне правонарушения, представляющей собой его внешнее выражение и включающей в качестве основных элементов деяние (в форме действия или запрещаемого законом бездействия), опасные последствия – причинение вреда, а также наличие причинно-следственной связи между деянием и последствием. Необходимым в настоящее время является также выявление субъективной стороны совершенного деяния, включающей в свой состав вину (в виде умысла – прямого или косвенного и неосторожности – в форме легкомыслия или небрежности), мотив, цель и некую эмоциональную составляющую.

Рассмотрим в рамках последнего параграфа нашей работы проблемы в реализации юридической ответственности в отношении сотрудников ФСИН, разбив данные проблемы на относящиеся соответственно к уголовной, административной, дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности соответствующих служащих.

Так, Уголовный кодекс РФ, не содержит отдельного структурного элемента, посвященного ответственности сотрудников ФСИН России. Однако отдельные положения, которые касаются именно данных сотрудников, в указанном нормативном акте все же содержатся. Так, например, статья 228.1 УК РФ, предусматривающая уголовную ответственность за «Незаконные

производство, сбыт или пересылка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов, а также незаконные сбыт или пересылка растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества, либо их частей, содержащих наркотические средства или психотропные вещества» в качестве второй своей части (квалифицированного состава) предусматривает соответствующую ответственность за сбыт наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов, совершенный «в следственном изоляторе, исправительном учреждении» [53]. Направленность соответствующего положения на предотвращение противоправных действий, совершаемых сотрудниками ФСИН России, является очевидной.

За совершение административного правонарушения сотрудник несет дисциплинарную ответственность за исключением административного правонарушения, за совершение которого сотрудник подлежит административной ответственности на общих основаниях.

Так, в 2009 г. в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) [22] были внесены дополнения, существенно изменившие полномочия должностных лиц уголовно-исполнительной системы по привлечению к административной ответственности. Теперь должностные лица органов и учреждений ФСИН России стали вправе возбуждать административно-юрисдикционное производство, например, по такому составу, как ст. 17.7 КоАП РФ («Невыполнение законных требований прокурора, следователя, дознавателя или должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении»). В качестве субъекта правонарушения, здесь может выступать в числе прочего и должностное лицо, то есть, сотрудник ФСИН России. При этом ни на законодательном, ни на ведомственном уровне в УИС не содержится легального определения термина «должностное лицо» и не раскрываются категории сотрудников, относящихся по роду деятельности и функциональным обязанностям к должностным лицам органов и учреждений ФСИН России. Это порождает неоднозначную трактовку термина, а также

возможность либо чрезмерно узко раскрывать содержание данного юридического понятия, либо включать в него практически всех сотрудников вне зависимости от места службы, занимаемой должности и специального звания [10].

Что касается применения в отношении сотрудников ФСИН России мер дисциплинарных взысканий, данный вопрос был подробно рассмотрен в нашей работе ранее. Однако, что касается гражданско-правовой ответственности соответствующего сотрудника, соответствующему институту можно порекомендовать определенное совершенствование. Так, в настоящее время соответствующая ответственность может быть реализована в соответствии с общей нормой статьи 1069 Гражданского кодекса РФ – «Ответственность за вред, причиненный государственными органами, органами местного самоуправления, а также их должностными лицами», в соответствии с которой «вред, причиненный гражданину ... в результате незаконных действий (бездействия) государственных органов, органов местного самоуправления либо должностных лиц этих органов, в том числе в результате издания не соответствующего закону или иному правовому акту акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению».

При этом ГК РФ содержит также и более специальную статью 1070 «Ответственность за вред, причиненный незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда», в соответствии с которой «вред, причиненный гражданину в результате незаконного осуждения, незаконного привлечения к уголовной ответственности, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного привлечения к административной ответственности» возмещается в полном объеме независимо от вины соответствующих должностных лиц [59]. Как представляется, в данном случае указание на необходимость доказывания вины соответствующего субъекта упрощает для гражданина процедуру защиты его нарушенных прав. С точки

зрения же непосредственной реализации института уголовной ответственности, деятельность сотрудников ФСИН России «дополняет» деятельность сотрудников «дознания, следствия, прокуратуры и суда».

В данном случае, можно прийти к выводу, что в настоящее время в нашем государстве сформировалась система отраслевых видов ответственности сотрудников ФСИН России, причем соответствующие составы правонарушений испытывают определенную тенденцию к своему обособлению в общем массиве нормативных предписаний. Именно специфика юридической ответственности дополнительным образом раскрывает особенности правового статуса сотрудников ФСИН России. Представляется необходимым дополнительным образом урегулировать вопросы гражданско-правовой ответственности сотрудников ФСИН РФ, дополнить Гражданский кодекс РФ положениями, что государство будет отвечать за действия соответствующих сотрудников, причинившие незаконный вред гражданину, даже в том случае, если в действиях этих сотрудников отсутствует вина – по аналогии с уже имеющимися положениями ст. 1070 ГК РФ.

Заключение

Система ФСИН России в настоящее время представляет собой целую систему органов и организаций, призванных обеспечивать исполнение уголовных наказаний в Российской Федерации. Деятельность данной системы регулируется большим количеством принимаемых на разном уровне нормативно-правовых актов, а условия прохождения службы конкретным служащим в числе прочего регулируются также его служебным контрактом.

Считаем, что существенные моменты, касающиеся профессионального статуса служащего ФСИН России могут быть раскрыты через совокупность соответствующих принципов, к числу которых относятся единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в уголовно-исполнительной системе; обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в уголовно-исполнительной системе и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника; взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в уголовно-исполнительной системе и социальных гарантий сотрудника.

Можно прийти к выводу, что основополагающие элементы правового статуса сотрудника могут быть реализованы при соблюдении следующих положений:

- сотрудник в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, никто не имеет права вмешиваться в законную деятельность сотрудника, кроме лиц, прямо уполномоченных на то федеральным законом;
- сотрудник при исполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам). Прямыми

руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником); сотрудники, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими по подчиненности; старшинство сотрудников определяется замещаемой должностью, а в случае, если сотрудники замещают равнозначные должности, - по специальному званию;

- обязательным для сотрудника является исполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону;
- ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника допускается федеральным законом в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства;
- сотрудник не вправе отказаться от исполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о службе в уголовно-исполнительной системе или должностной инструкцией и для исполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности;
- сотруднику запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Специфика правового статуса сотрудника ФСИН России определяется в числе прочего ограничениями и запретами, распространяющимися на лиц,

замещающих соответствующие должности. В значительной степени соответствующие ограничения и запреты проистекают из общего статуса государственного служащего Российской Федерации, но имеются также и определенные отличия, связанные с прохождением службы именно в системе ФСИН России.

Новый федеральный закон довольно подробным образом регламентирует вопросы обеспечения служебной дисциплины в системе ФСИН России. Обеспечение надлежащего служебного поведения регламентируется посредством как применения мер дисциплинарного поощрения, так и мер дисциплинарного взыскания, соответствующие процедуры достаточно подробным образом описываются в законодательстве. Большое значение имеет также соблюдение сотрудниками правил профессиональной этики, обратное может служить причиной даже для увольнения сотрудника, что неоднократно было подтверждено решениями отечественных судов.

Весьма важной проблемой, затрагивающей все современные государства, является пронос на территорию исправительных учреждений средств мобильной связи, которые способствуют продолжению преступной деятельности лицами, отбывающими лишение свободы, и снижают степень соответствующего воспитательного воздействия. В некоторых иностранных государствах в данном случае были приняты законы о запрете контрабанды телефонов на территорию исправительного учреждения и соответствующий опыт заслуживает самого пристального рассмотрения.

Изучение зарубежного опыта организации службы исполнения наказаний представляет значительный интерес и практическую важность, но проблемой в данной случае является отсутствие перевода соответствующих нормативных актов на русский язык, что препятствует соответствующим сравнительным изысканиям, подготовке рекомендаций для совершенствования ФСИН России с целью повышения эффективности функционирования данной системы.

Для обеспечения эффективности их деятельности, проблема обеспечения надлежащих социальных гарантий для сотрудников ФСИН имеет первостепенное, возможно, даже определяющее значение. В рамках своей профессиональной деятельности соответствующие сотрудники весьма подвержены риску получению травмы или даже гибели в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей. Считаем, что в данном случае возможности государства должны быть дополнены теми возможностями, которые предоставляют механизмы страхования жизни и здоровья личности, которые нуждаются в данном случае в своем всемерном развитии.

В настоящее время в нашем государстве сформировалась система отраслевых видов ответственности сотрудников ФСИН России, причем соответствующие составы правонарушений испытывают определенную тенденцию к своему обособлению в общем массиве нормативных предписаний. Именно специфика юридической ответственности дополнительным образом раскрывает особенности правового статуса сотрудников ФСИН России. Представляется необходимым дополнительным образом урегулировать вопросы гражданско-правовой ответственности сотрудников ФСИН РФ, дополнить Гражданский кодекс РФ положениями, что государство будет отвечать за действия соответствующих сотрудников, причинившие незаконный вред гражданину, даже в том случае, если в действиях этих сотрудников отсутствует вина – по аналогии с уже имеющимися положениями ст. 1070 ГК РФ.

Несмотря на большие усилия, которые уже предпринял и предпринимает в настоящее время отечественный законодатель в плане совершенствования условий прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ, соответствующая деятельность нуждается в своем дальнейшем повышении эффективности и процессы улучшения и повышения качества регламентации соответствующей деятельности должны быть продолжены в будущем.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Алексеев А.Д. Разработка матричной модели оценки эффективности деятельности подразделения ветеринарной службы ФСИН России в территориальном органе по показателям эпизоотологической эффективности на примере ГУФСИН России по Свердловской области // Теория и практика мировой науки. 2020. № 6. С. 12-17.
2. Аллахвердиева А. В. Проблемы социально-правовой защиты сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний // Уголовно-исполнительное право. 2009. № 1(7). С. 29-31.
3. Андрященко Р.А. Пенитенциарная система Англии и Уэльса в XVI –XX вв. Историко-юридическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2006. 211 с.
4. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 2 февраля 2021 г. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://sudact.ru/> (дата обращения 05.12.2023 г.)
5. Боботов С.В., Жигачев И.Ю. Введение в правовую систему США. М.: Норма, 1997. 333 с.
6. Бобров А.М. О некоторых аспектах государственной службы женщин в правоохранительных органах (на примере службы в органах внутренних дел в уголовно-исполнительной системе) // Вестник Пермского института ФСИН России. 2020. № 1(36). С. 10-17.
7. Бурцев С.Н. Пенитенциарная система Германии в XVI – нач. XXI вв.: историко-юридическое исследование: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2007. 223 с.
8. Быков А.В., Кикоть-Глухоедова Т.В. Система обеспечения внутренней безопасности США: конституционно-правовой аспект деятельности: монография. М.: Юнити-Дана, 2012. 136 с.

9. Витина М.Д. Административно-правовой статус Федеральной службы исполнения наказаний : диссертация ...кандидата юридических наук. Рязань, 2014. 187 с.

10. Гришин Д.А. Правовое регулирование и механизм реализации административной ответственности в УИС: состояние, проблемы и перспективы // Человек: преступление и наказание. 2011. № 2(73). С. 105-108.

11. Долинин, А. Ю. Риски системы управления персоналом учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2017. Т. 25, № 1. С. 93-98.

12. Завитова С.В. Коррупционные ниши в законодательстве о службе в учреждениях и органах ФСИН России // Наука сегодня: проблемы и перспективы развития : материалы международной научно-практической конференции: в 3 частях, Вологда, 29 ноября 2017 года. Том Часть 3. С. 44-46.

13. Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-І «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, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 4 марта 1993 г., N 9, ст. 328

14. Зангиев З.В. Перспективы развития опыта, знаний и навыков сотрудников, состоящих в резерве руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации // Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2019. № 1(32). С. 91-95.

15. Звонова А.В. К вопросу о недостатках в системе подготовки кадров в образовательных организациях ФСИН России // Социальные отношения. 2020. № 3(34). С. 78-85.

16. Инструкция по делопроизводству в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденная приказом ФСИН России от 10 августа 2011 г. N 463 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

17. Каляшин А.В. О служебных званиях лиц замещающих должности федеральной государственной гражданской службы, рядового и начальствующего состава в ФСИН России ее учреждениях и органах // Вестник Орловского государственного университета. Серия: Новые гуманитарные исследования. 2014. № 4(39). С. 248-251.

18. Карабеков А. Ш. История становления службы исполнения наказаний Кыргызской Республики // Известия Национальной Академии наук Кыргызской Республики. 2021. № 56. С. 88-92.

19. Карташов Р. Д. Развитие психологической готовности будущих сотрудников ФСИН к службе в учреждениях и органах УИС // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 5-2. С. 239.

20. Кириллова Т.В. Инновационные методы обучения в образовательных организациях дополнительного образования ФСИН России – Ульяновск : ИП Кеньшенская Виктория Валерьевна (издательство "Зебра"), 2017. 93 с.

21. Климанов Д.А. Правовое и организационное регулирование подготовки кадров в учреждениях высшего профессионального образования Федеральной службы исполнения наказаний: состояние и перспективы : диссертация ...кандидата юридических Рязань, 2009. 202 с.

22. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. N 1 (часть I) ст. 1

23. Кольев А.А. Особенности работы по подбору кандидатов на должности начальников учреждений, отделов и служб аппаратов управления территориальных органов ФСИН России : методические рекомендации. Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2011. 90 с.

24. Константинов В.Т. Правовые основания формирования государственных органов исполнительной власти (Министерство юстиции РФ, федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН) России), территориальный орган ФСИН России) // Законность и правопорядок: проблемы и исследования : сборник научных трудов кафедры уголовно-правовых дисциплин. Том Выпуск VIII. – Тула : Папирус, 2010. С. 90-100.

25. Курков К.Н. Конвойная служба в России: история и современность – М.: Федеральное казенное учреждение Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, 2008. 121 с.

26. Луковников А.С. К вопросу о службе в уголовно-исполнительной системе / // Право и наука в современном мире : сборник материалов всероссийской научно-практической конференции, Пермь, 01 марта 2019 года. – Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. С. 154-157.

27. Майдыков А.А. Теоретико-правовые и социолого-психологические аспекты взаимодействия органов внутренних дел Российской Федерации (ОВД) и Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) // Вопросы оборонной техники. Серия 16: Технические средства противодействия терроризму. – 2012. – № 11-12. – С. 106-111.

28. Малкова Л. Л. Профилактика текучести кадров и повышение уровня трудовой мотивации персонала учреждений ФСИН России / Л. Л. Малкова // Актуальные вопросы права, психологии, педагогики и экономики : Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава ВИПЭ ФСИН России. В 2-х частях. Том Часть 1. Вологда : Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний, 2021. С. 177-183.

29. Малолеткина Н.С. Вопросы взаимодействия Федеральной службы исполнения наказаний с другими правоохранительными органами // Вестник Самарского юридического института. 2019. № 4(35). С. 62-66.

30. Маруков А.Ф. Тюремная система Англии и Уэльса (Историко-правовое исследование): дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2001. 308 с.

31. Моторова Н.В. Стратегия подготовки кадров как элемент кадровой политики ФСИН России и задачи образовательных организаций по ее реализации // Пенитенциарная наука. 2022. Т. 16, № 1(57). С. 66-76.

32. Нагорных Р. Проблемы формирования института государственной правоохранительной службы в органах и учреждениях ФСИН // Закон и право. 2007. № 4. С. 30-31.

33. Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденное приказом Минюста РФ от 27 августа 2012 г. N 169 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

34. Остапенко П.И. Актуальные вопросы деятельности пресс-служб территориальных органов ФСИН России при осуществлении взаимодействия со средствами массовой информации // Вестник Владимирского юридического института. 2012. № 2(23). С. 47-50.

35. Панарин Д.А. Основные направления, формы и методы укрепления служебной дисциплины и профилактики правонарушений среди личного состава образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний (опыт Академии ФСИН России) // Человек: преступление и наказание. 2014. № 4(87). С. 177-181.

36. Перечень документов, образующихся в процессе деятельности Федеральной службы исполнения наказаний, органов, учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, с указанием сроков хранения, утвержденный приказом ФСИН России от 2 сентября 2022 г. N 523 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

37. Пертли Л.Ф. Возможные пути межведомственного взаимодействия по вопросам изучения зарубежного пенитенциарного опыта и истории уголовно-исполнительной системы России // Ученые записки

Российского государственного социального университета. 2015. Т. 14, № 3(130). С. 88-97.

38. Положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 13 декабря 2012 г. N 1653 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

39. Порядок и условия приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении ФСИН России, утвержденный приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 9 июля 2021 г. N 593 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

40. Пояснительная записка к проекту федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/379630-7> (дата обращения 07.12.2023)

41. Приказ Министерства юстиции РФ от 1 апреля 2015 г. N 77 "Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы исполнения наказаний" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 7 сентября 2015 г. N 36

42. Приказ Министерства юстиции РФ от 23 августа 2022 г. N 168 «Об утверждении перечней нетиповых должностей младшего, среднего и старшего начальствующего состава в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и соответствующих им специальных званий» // официальный интернет-портал правовой информации (pravo.gov.ru) 1 сентября 2022 г. N 0001202209010028

43. Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 14 августа 2020 г. N 555 «Об утверждении Регламента Федеральной службы исполнения наказаний»// официальный интернет-портале правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 октября 2020 г. N 0001202010050077

44. Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. N 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

45. Приказ ФСИН России от 30 июня 2010 г. N 292 «О создании центральной комиссии ФСИН России по работе с обращениями граждан» [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

46. Прихожая Л.Е. Сотрудники рядового и младшего начальствующего состава учреждений и органов ФСИН России как субъект обеспечения пенитенциарной безопасности: проблемы привлечения на службу // Актуальные вопросы деятельности уголовно-исполнительной системы на современном этапе : сборник научных трудов. Вологда. 2018. С. 150-154.

47. Проблемы закрепления выпускников образовательных организаций высшего образования ФСИН России на службе в учреждениях и органах УИС : Аналитический обзор / С. Н. Лосева, Е. В. Павлова, А. В. Аксенова [и др.]. – М.: ФКУ НИИ Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, 2016. 59 с.

48. Прокудин В.В. Состояние правовой регламентации деятельности дежурных служб ФСИН России и её территориальных органов // Современные проблемы юридической науки и правоприменительной практики : Материалы Международной научно-практической конференции, Рязань, 31 августа 2017 года. С. 28-30.

49. Регламент Федеральной службы исполнения наказаний, утвержденный приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 14 августа 2020 г. N 555 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)

50. Сидорова Е.А. Результаты анализа требований заинтересованных сторон на основе анкетирования выпускников ВИПЭ ФСИН России 2021 года и руководителей подразделений территориальных органов УИС, в которых

они проходят службу // Дискуссионные вопросы пенитенциарной науки и практики : Сборник научных трудов профессорско-преподавательского состава ВИПЭ ФСИН России. В 4-х частях / Под общей редакцией В.Н. Некрасова. Том Часть 4. Вологда. 2022. С. 81-85.

51. Соколова Е.А. Правовое регулирование информационной открытости деятельности правоохранительных органов // Уголовно-исполнительное право. 2017. Т. 12, № 4. С. 402-406.

52. Соломатин С.В. Основных функциях отделов организации службы охраны территориального органа ФСИН России // Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС : Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях, Воронеж, 23 мая 2019 года. Том Часть 1. С. 474-476.

53. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 1996 г. N 25 ст. 2954

54. Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. N 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» // Собрание законодательства Российской Федерации от 18 октября 2004 г. № 42 ст. 4109

55. Указ Президента РФ от 7 сентября 2019 г. N 429 «Об утверждении Положения о заключении между Федеральной службой исполнения наказаний (ее территориальным органом) и гражданином Российской Федерации договора о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 9 сентября 2019 г. N 36 ст. 5017

56. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 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» // Собрание законодательства Российской Федерации от 23 июля 2018 г. N 30 ст. 4532

57. Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 декабря 2008 г. № 52 (часть I) ст. 6228

58. 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» // Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. N 53 (часть I) ст. 7608

59. Часть вторая Гражданского кодекса Российской Федерации от 26 января 1996 г. N 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 29 января 1996 г. N 5 ст. 410

60. Чудакова С.Н. Административно-правовое регулирование прекращения государственной службы в учреждениях и органах ФСИН России : автореферат...кандидата юридических наук. М., 2017. 26 с.

61. Чудакова С.Н. О некоторых социальных и финансово-правовых гарантиях прекращения службы в учреждениях и органах ФСИН России (административно-правовой аспект) // Уголовно-исполнительное право. 2014. № 1(17). С. 66-69.

62. Шумилов В.М. Введение в правовую систему ФРГ. М.: ДеКА, 2001. 140 с.