

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 Прохождение государственной службы в органах ФСИН РФ

Обучающийся

В.В. Каргина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.ю.н., В.В. Романова

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

Тольятти 2023

## Аннотация

Актуальность исследования непосредственно связана с тем обстоятельством, что до принятия Федерального закона № 197-ФЗ отсутствовала четкая правовая регламентация статуса сотрудника органа исполнения наказаний, отмечался низкий уровень правовой и социальной защиты сотрудников органа исполнения наказаний. Все это сказывалось на выполнении сотрудниками органа исполнения наказания их служебных обязанностей, страдала качественность кадрового состава и отсутствовала престижность данной службы в обществе в целом.

Федеральный закон № 197-ФЗ определил правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний и порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе. Согласно новому законодательству, эти сотрудники приравнивались к государственным служащим, что позволяет им пользоваться соответствующими льготами и защитой, и это положительно сказывается на всей системе исполнения наказаний, способствует повышению престижности службы в УИС.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие процессе прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Предметом исследования выступают нормы действующего законодательства, регулирующие правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний и порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Цель выпускной квалификационной работы – проанализировать правовой статус сотрудника органа исполнения наказания в соответствии с нормами Федерального закона «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»»».

Для достижения поставленной цели были выделены следующие задачи, решенные в ходе подготовки работы:

- провести анализ правового регулирования, которое определяет основные принципы службы в уголовно-исполнительной системе;
- разобраться в понятии и элементах правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы;
- изучить вопросы ограничений и запретов во время службы в уголовно-исполнительной системе;
- изучить вопросы служебной дисциплины;
- обсудить меры социальной защиты сотрудника органа исполнения наказаний.

Структура выпускной квалификационной работы: введение, две главы, заключение, список используемой литературы и используемых источников.

Работа насчитывает 71 страницу, в ней использовано 79 источников.

## Оглавление

Введение.....	5
Глава1 Теоретико-правовые основы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний .....	8
1.1 Правовое регулирование и принципы службы в уголовно-исполнительной системе .....	8
1.2 Понятие правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний .....	15
1.3 Элементы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний .....	23
Глава 2 Порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе .....	357
2.1 Вопросы ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в уголовно-исполнительной системе.....	37
2.2 Служебная дисциплина .....	43
2.3 Гарантии социальной защиты сотрудника органа исполнения наказаний .....	53
Заключение .....	60
Список используемой литературы и используемых источников.....	62

## Введение

Закон «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «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» [73] (далее по тексту – Федеральный закон № 197-ФЗ) установил правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний и порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе. До принятия этого закона отсутствовала четкая правовая регламентация статуса сотрудника органа исполнения наказаний, отмечался низкий уровень правовой и социальной защиты сотрудников органа исполнения наказаний. Все это сказывалось на выполнении сотрудниками органа исполнения наказания их служебных обязанностей, страдала качественность кадрового состава и отсутствовала престижность данной службы в обществе в целом.

Согласно новому законодательству, эти сотрудники приравнивались к государственным служащим, что позволяет им пользоваться соответствующими льготами и защитой, и это положительно сказывается на всей системе исполнения наказаний, способствует повышению престижности службы в УИС.

Важными являются вопросы, связанные с правовым статусом сотрудника органа исполнения наказаний и порядком прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, вопросы, касающиеся обеспечения правопорядка и безопасности в этой сфере деятельности. Нормативные акты и документы по этому вопросу определяют права и обязанности сотрудников, а также регулируют порядок вознаграждения, карьерного роста и дисциплинарной ответственности.

Вместе с тем Федеральный закон № 197-ФЗ вызвал некоторые справедливые замечания. Одной из главных проблем является нарушение принципа юридической техники - избегание повторов: большая часть текста закона позаимствована из уже существующих законов.

Цель выпускной квалификационной работы – проанализировать правовой статус сотрудника органа исполнения наказания в соответствии с нормами Федерального закона «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»».

Для достижения поставленной цели необходимо решить ряд задач:

- провести анализ правового регулирования, которое определяет основные принципы службы в уголовно-исполнительной системе;
- разобраться в понятии и элементах правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы;
- изучить вопросы ограничений и запретов во время службы в уголовно-исполнительной системе;
- изучить вопросы служебной дисциплины;
- обсудить меры социальной защиты сотрудника органа исполнения наказаний.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Предметом исследования служат нормы действующего законодательства, регулирующие правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний и порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

В дипломной работе исследуются основные аспекты служебной деятельности сотрудника органа исполнения наказаний, а также его права и

обязанности, в соответствии с работами А.П. Алехина, Д.Н. Бахрах, С. С. Галахова, О.В. Дербиной, А.А. Гришковец, А.В. Каляшина, И.В. Карлова, О.В. Кириловского, Ю.М. Козлова, А.П. Коренева, А.В. Красильщикова, Г.А. Майстренко, Е.А. Свиных и других авторов.

Основное внимание в работе уделяется анализу нормативно-правовой базы, регулирующей деятельность сотрудника органа исполнения наказаний: Конституции Российской Федерации, Федеральным законам: «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»» [73], «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[67], «О полиции» [69] и другим федеральным законам и нормативным правовым и ведомственным актам.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

# **Глава 1 Теоретико-правовые основы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний**

## **1.1 Правовое регулирование и принципы службы в уголовно-исполнительной системе**

Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) — федеральный орган исполнительной власти, который подчиняется Министерству юстиции Российской Федерации и выполняет правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осуждённых, функции по содержанию лиц, подозреваемых или обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых, находящихся под стражей, их охране и конвоированию, а также функции по контролю за поведением условно осуждённых и осуждённых, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания.

Правовые основы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний, заложены в Конституции Российской Федерации [28] и других федеральных конституционных законах, которые регулируют реализацию, охрану и гарантии личных, политических, социально-экономических и культурных прав человека и гражданина в Российской Федерации.

Согласно Конституции РФ [28], каждый сотрудник органа исполнения наказаний имеет право на труд (ст. 37). Он имеет право на свободный выбор профессии и трудового места, а также на равные возможности в профессиональной деятельности.

Кроме того, сотрудник органа исполнения наказаний имеет право на социальное обеспечение (ст. 39 Конституции РФ). Это включает в себя гарантии социальной защиты, которые обеспечивают право на социальное

обеспечение при потере трудовой способности, старости, инвалидности, потере кормильца и других аналогичных случаях. Достойные условия труда и оплата труда также являются важными аспектами социального обеспечения.

Для сотрудников органа исполнения наказаний также важно обеспечение жильем. Государство гарантирует право каждого на достойное жилье (ст. 40 Конституции РФ). Это означает, что государство принимает меры для обеспечения жильем работников органа исполнения наказаний, учитывая их особые условия труда и проживания.

Каждый работник органа исполнения наказаний имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41 Конституции РФ). Государство обязуется обеспечить сотрудникам органа исполнения наказаний санитарно-гигиенические условия труда, предусмотреть профилактические меры по сохранению здоровья и обеспечить доступ к медицинской помощи в случае заболевания или травмы.

Однако следует отметить, что данные права и свободы могут быть ограничены (п. 2 ст. 14 Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»») (далее по тексту – Федеральный закон № 197-ФЗ) [73]) в ситуациях, если требуется защитить права и свободы других лиц, обеспечить безопасность и общественный порядок.

Также каждый сотрудник органа исполнения наказаний обязан защищать Отечество, это долг и обязанность любого гражданина Российской Федерации (ч. 1 и 2 ст. 59 Конституции РФ).

Таким образом, Конституция РФ гарантирует основные права и свободы для работников органа исполнения наказаний, но также предусматривает их ограничение в случаях, определенных законом. Работники имеют право на труд, социальное обеспечение, жилье, охрану здоровья и медицинскую

помощь, а также обязаны защищать Отечество в соответствии с Конституцией РФ.

Разработка и принятие новых нормативно-правовых актов способствует укреплению правового статуса сотрудников уголовно-исполнительных инспекций и обеспечению справедливого и эффективного исполнения наказания. Это важный шаг на пути совершенствования системы исправительной работы и защиты прав и интересов осужденных.

До принятия ныне действующего Федерального закона № 197-ФЗ [73], правовой статус сотрудников органов, исполняющих наказание, обычно измерялся ведомственными актами (порядок применения мер поощрения и взыскания; порядок проведения первоначальных розыскных мероприятий; постановка осужденного на учет и т.д.). Однако в связи с недостаточностью данных актов возникали различия в правовом статусе сотрудников разных исправительных учреждений.

Принятие Федерального закона № 197-ФЗ стало шагом к урегулированию этой ситуации. Теперь правовой статус сотрудников органов исполнения наказания регламентируется единым федеральным законом, что обеспечивает единообразие и согласованность в их деятельности.

На данный момент Федеральный закон № 197-ФЗ является основным правовым актом, который регулирует деятельность уголовно-исполнительных инспекций. Однако возникают вопросы относительно необходимости его принятия. Некоторые считают, что данный закон не является достаточно эффективным и не отвечает потребностям современного общества и системы уголовного наказания.

Так, например, А. В. Каляшин [20] в проекте Федерального закона № 197-ФЗ нашел 70% заимствований из таких федеральных законов, как «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 342-ФЗ) [70] и «О службе в федеральной

противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 141-ФЗ) [72]. В.Ю. Картухин же, наоборот, считает, что отсутствие данного закона приводит к увеличению количества законов и в них трудно ориентироваться [23].

Федеральный закон № 197-ФЗ определяет правовой статус сотрудника органа, исполняющего наказание (глава 3), разъясняет гарантии правовой защиты (глава 9), порядок прохождения службы сотрудниками органов исполнения наказаний России, условия прекращения трудового договора (главы 5, 12), а также вводит правила служебной дисциплины (глава 7) и освещает другие важные вопросы, связанные с организацией служебной деятельности. Этот закон был принят для решения проблем, которые ранее сотрудники уголовно-исполнительной системы вынуждены были решать через суд. Это в свою очередь способствует повышению эффективности работы уголовно-исполнительной системы и обеспечивает защиту интересов ее сотрудников.

Федеральный закон № 283-ФЗ "О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 283-ФЗ) [71] устанавливает права и социальные гарантии для этих сотрудников. Закон определяет условия и порядок предоставления льгот, компенсаций и выплат сотрудникам данных органов, а также регламентирует вопросы их трудового права, отпусков, пенсионного обеспечения и медицинского обслуживания. Он также содержит нормы, касающиеся ответственности и дисциплины этих сотрудников.

Статья 4 Федерального закона № 197-ФЗ информирует о принципах службы в уголовно-исполнительной системе. Так, «принципами службы в уголовно-исполнительной системе являются единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в уголовно-исполнительной системе» [71]. Это

означает, что «сотрудник при исполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам)», он не может отказаться от исполнения своих служебных обязанностей, он должен исполнять приказы и распоряжения «руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону».

Второй принцип - обязательный профессиональный отбор - обеспечивается «при равном доступе граждан к службе в уголовно-исполнительной системе». Это означает, что все действия государственных служащих должны быть правомерными и законными, все граждане, «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» имеют возможность поступить на государственную службу и также возможность продвигаться по службе [71].

Важным принципом является «взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в уголовно-исполнительной системе и социальных гарантий сотрудника», то есть «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», например, «запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности» [71].

Эти принципы являются фундаментальными для обеспечения правильной и эффективной работы государственной службы и создания гарантий соблюдения прав и свобод граждан. Они обеспечивают законность, профессионализм и независимость государственных служащих и

способствуют эффективному исполнению их обязанностей в интересах общества и государства.

Итак, правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний основывается на специальном законодательстве, Конституции РФ и общегражданских законах. Общегражданские законы регулируют поведение и ответственность сотрудников органа исполнения наказаний. Также многие вопросы государственной службы в органах ФСИН РФ регулируются указами Президента РФ [63] и постановлениями Правительства РФ [49].

В подп. 3 ч. 1 ст. 3 Федерального закона № 197-ФЗ в качестве Федеральных законов, регулирующих правоотношения службы уголовно-исполнительной системы, названы федеральные законы, регламентирующие службу в уголовно - исполнительной системе и Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 283-ФЗ) [71].

К примеру, Закон «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [17], регулирует деятельность учреждений и органов, которые исполняют уголовные наказания в виде лишения свободы в целом, определяет, кто относится к работникам уголовно-исполнительной системы (ст. 24), их обязанности и права (ст. 26), гарантии социальной защиты (глава VI) и личной безопасности, порядок применения физической силы (глава V).

Особое место в правовом упорядочивании правового статуса сотрудников органов, исполняющих наказание, принадлежит Федеральному закону «О системе государственной службы Российской Федерации» [66], в котором определены система государственной службы, принципы ее построения.

В ч. 2 ст. 2 Федерального закона № 197-ФЗ сказано, что правоотношения, связанные с поступлением на службу в уголовно-

исполнительной системе, прохождением и прекращением такой службы, управляются Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 79-ФЗ [67], а трудовые отношения – Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) [62].

Но не все ученые согласны с тем, что служебные отношения в уголовно-исполнительной системе налаживаются только трудовым законодательством. Например, Д. В. Осинцев считает, что «труд и служба - категории из различных отраслей знаний и деятельности, так как труд представляет собой экономическую категорию, а служба – управленческую» [43].

Правовой статус сотрудников органов, исполняющих наказание, регулируется не только федеральными законами, но и международными договорами. Например, Всеобщая декларация прав человека [7] является примером международного документа, который подчеркивает, что каждый человек имеет право участвовать в управлении своей страной и иметь равный доступ к государственной службе без дискриминации. А Международный пакт о гражданских и политических правах [39] гласит, что у каждого гражданина должен иметь право быть допущенным к государственной службе в своей стране на условиях равенства и без всякой дискриминации. Международные правовые акты рекомендуют присоединить сотрудников пенитенциарных учреждений к государственным служащим. В соответствии с правилом 71 Приложения к Рекомендациям Res (2006) 2 от 11.01.2006 «Европейские пенитенциарные правила» [54], пенитенциарные учреждения должны находиться в ведении государственного органа власти, при этом они не должны относиться ни к военным, ни к правоохранительным, ни к следственным органам.

Итак, нормативно-правовая база, регулирующая вопросы служебных отношений сотрудников органов исполнения наказаний, соответствует международным стандартам и принципам. И чтобы сотрудники этих органов соответствовали тем же международным стандартам, государство должно

создавать условия для повышения престижа службы сотрудников органов исполнения наказаний, улучшать их социальную защищенность.

## **1.2 Понятие правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний**

Государственная служба является формой социальной службы и предполагает работу в органах государственной власти. Основная цель государственной службы заключается в обеспечении эффективного функционирования государственных органов.

В целом, государственная служба является важным инструментом взаимодействия граждан и государства. Она предоставляет возможность обеспечить эффективность и качество работы государственных органов, а также помогает совершенствовать систему государственного управления.

В Федеральном законе «О системе государственной службы РФ» [66] закреплены такие принципы государственной службы, как «законность, равный доступ граждан к государственной службе, единство правовых и организационных основ государственной службы, взаимосвязь государственной службы и муниципальной службы; открытость государственной службы и ее доступность общественному контролю, объективное информирование общества о деятельности государственных служащих, профессионализм и компетентность государственных служащих, защита государственных служащих от неправомерного вмешательства в их профессиональную служебную деятельность как государственных органов и должностных лиц, так и физических и юридических лиц».

По словам Манохина В.М., государственная служба - движущая и направляющая сила в деятельности органов государственной власти [37].

Гришковец А.А. пишет, что государственная служба – это «не только деятельность осуществляющих ее государственных служащих, но и сами эти

служащие, а также внутриаппаратные отношения, связанные с организацией самой государственной службы» [12].

Дикажев М.М. отмечает, что «законодателем при определении видов государственной службы использовалась организационно - должностная модель государственной службы» [14]. Старилова Ю.М. считает, что своеобразие этой модели заключается в том, что «для признания профессиональной деятельности гражданина России государственной службой надо, чтобы занимаемая им должность была отнесена к должности государственной службы» [59].

Бабелюк Е.Г. пишет, что в наше время «модель государственной службы заменяется на функционально-должностную модель, т.е. когда государственный служащий исполняет определенные государственные функции» [4].

Федеральная государственная служба является важным звеном системы государственной службы в России. Ее задачей является обеспечение исполнения уголовных наказаний, создание условий для реабилитации осужденных и поддержания безопасности и порядка в учреждениях исполнения наказания.

Служба в уголовно-исполнительной системе является федеральной государственной службой. Основная цель деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы - исполнение уголовных наказаний, включая содержание осужденных, организацию их труда, реабилитацию и социализацию. Федеральная государственная служба также ответственна за обеспечение безопасности и порядка в учреждениях исполнения наказаний.

Специфические признаки, которые присущи деятельности учреждений исполнения уголовных наказаний, находят отражение в служебных отношениях в уголовно-исполнительной системе.

Анисимков В.М. пишет, что «составным компонентом уголовного наказания является наличие кары, поскольку наказание в виде лишения

свободы должно внушать определенный страх, отличаться известной репрессивностью» [2].

Сотрудники уголовно-исполнительной системы работают с осужденными, лицами, совершившими общественно опасные деяния. Деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет общественное значение и направлена на исполнение государственных функций в сфере уголовного правосудия. Они работают на государственных должностях, подчиняются служебной дисциплине и проходят специализированную подготовку.

Важно отметить, что деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы не всегда видна обществу и часто остается незамеченной. Однако их роль в обеспечении правопорядка и защиты общества от преступности неоспорима.

Таким образом, можно сделать вывод, что деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы следует рассматривать как государственную службу. Они являются частью государственной машины и исполняют важные функции по обеспечению законности и защите прав граждан. Также служба в уголовно-исполнительной системе направлена на реабилитацию и социализацию осужденных лиц. Сотрудники данной службы осуществляют надзор и контроль за осужденными, обеспечивая их безопасность и права. Кроме того, служащие уголовно-исполнительной системы проводят профилактическую работу с осужденными, приобщая их к обществу и предотвращая повторное совершение преступлений. Уголовно-исполнительная система играет важную роль в обеспечении законности и справедливости в обществе. Служба уголовно-исполнительной системы играет особую роль в обществе. Ее задача – не только наказание осужденных, но и реабилитация, предупреждение повторного совершения преступления и воспитание.

В Федеральном законе № 197-ФЗ (подп. 6 ст.1) дается определение

сотрудника органа исполнения наказаний, как гражданина РФ, проходящего службу в уголовно-исполнительной системе в должности, по которой предусмотрено присвоение специального звания. Специальные звания также определены законом и выдаются при достижении определенных результатов в службе

Дербина О.В. пишет, что «цель функционирования системы исполнения уголовных наказаний - ресоциализация осужденных, поэтому деятельность всех сотрудников органа исполнения наказания направлена на исправление осужденных», «что и является служебным долгом каждого сотрудника уголовно-исполнительной системы» [9].

Деятельность системы исполнения уголовных наказаний регулируется Федеральным законом №197-ФЗ. Сотрудники этой службы обеспечивают соблюдение режима исправительных учреждений и осуществляют процесс адаптации осужденных к жизни в обществе. Они проводят социально-психологическую помощь осужденным и контролируют их поведение и соблюдение правил. Важной задачей службы уголовно-исполнительной системы является профилактика повторного совершения преступлений. Для этого проводятся социально-психологические программы и реабилитационные мероприятия. В целом, служба уголовно-исполнительной системы играет значительную роль в поддержании порядка и безопасности в обществе [18].

Федеральная государственная служба является важной составляющей системы государственной службы в России. Она представляет собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации и осуществляет свою работу в сфере исполнения уголовных наказаний.

Аксенов А.А. замечает, что прохождение службы в системе исполнения уголовных наказаний отличается «локальностью, полифункциональностью, удаленностью от культурно-индустриальных центров, а также наличием экстремальных условий функционирования» [1].

Федеральный закон № 197-ФЗ является основополагающим документом, регламентирующим должности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Это позволяет соблюдать единые стандарты и требования к сотрудникам, а также обеспечивает их правовой статус и специализацию в рамках системы наказания и исправления. Глава 2 Федерального закона № 197-ФЗ 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 [73]. Таким образом, каждая должность имеет свой уровень или вид правового статуса, который определен законом.

Целью такой классификации должностей в уголовно-исполнительной системе является обеспечение эффективной работы учреждений, а также повышение профессионализма сотрудников. Это позволяет грамотно распределить обязанности и ответственность между сотрудниками, с учетом их квалификации и опыта работы.

Шветова К.Г. в статусе сотрудника органа исполнения наказания видит «несколько уровней или видов правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы: общегражданский, государственный, общий статус сотрудника уголовно-исполнительной системы, ведомственный статус сотрудника уголовно-исполнительной системы, должностной статус сотрудника уголовно-исполнительной системы, специальный статус сотрудника уголовно-исполнительной системы» [78].

А Стремоухов А.А. пишет, что правовой статус сотрудника уголовно-

исполнительной системы состоит из двух компонентов: «правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной системы как гражданина Российской Федерации» (сотрудник уголовно-исполнительной системы является гражданином Российской Федерации) и «правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной системы как специфического субъекта права, который характеризуется посредством таких категорий, как «специальная правосубъектность» и «специальный правовой статус»». Специальный субъект права - «лицо, которое способно обладать и пользоваться правами, а также иметь обязанности в рамках отдельных институтов отраслей права (межотраслевых институтов) и участвовать в конкретных отношениях» [61].

Общегражданский статус отображает общие права и обязанности сотрудника. Вне своей профессии они являются гражданами страны, с обязанностями и правами, присущими всем ее гражданам. В рамках уголовно-исполнительной системы, сотрудники включаются в общественные отношения и выполняют определенные функции, связанные с уголовно-правовой сферой. Они обязаны соблюдать законы и нормы, проводить свою работу добросовестно и эффективно.

Специальный правовой статус отображает статус сотрудника в рамках данной профессии. Он определяется законодательством, которое регулирует уголовно-исполнительную систему. Сотрудники имеют определенные права и обязанности, которые являются специфичными только для данной профессии. К ним относятся меры безопасности, особые условия труда, правила и процедуры взаимодействия с заключенными и прочие аспекты, связанные с исполнительской деятельностью.

Оба компонента статуса сотрудников уголовно-исполнительной системы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Общегражданский статус определяет их общие права и обязанности, в то время как правовой статус обозначает их специфику и особенности в профессиональной сфере. Знание и понимание обоих компонентов статуса необходимо для эффективного

выполнения работниками своих профессиональных обязанностей в уголовно-исполнительной системе.

Разделение статусов сотрудников уголовно-исполнительной системы на общегражданский и правовой позволяет лучше разобраться в правах и обязанностях, связанных с деятельностью сотрудников уголовно-исполнительной системы. Это позволяет им лучше осознавать и выполнять свою роль в обществе, что в конечном счете способствует эффективной работе и достижению поставленных целей.

Кудрявцев И.В. утверждает, что отличительными признаками специального субъекта права являются «специальные субъективные права и юридические обязанности, которые установлены специальными нормами права» [35].

Корочкив С.Е. пишет, что в структуре правового статуса права есть «обязанности, ограничения некоторых прав и свобод, запреты и ответственность» [31].

Шветова К.Г. в структуре правового статуса государственных служащих выделяет «права, обязанности, ограничения, запреты, ответственность, льготы, компенсации и стимулы» [79].

Полунин С.В., Васильев С.А. считают, что «структурной частью правового статуса личности наравне с правами, свободами, обязанностями и ответственностью являются гарантии, которые представляют собой правовые механизмы, обеспечивающие и создающие благоприятные условия для реализации прав и свобод, их охрану и защиту» [44]. Гарантии прав включают в себя правовую защиту, что означает, что государство обязано предоставлять законодательные и судебные инструменты для защиты прав и свобод граждан.

Е.А. Лукашева не согласна с позицией вышеназванных ученых, утверждая, что «они (гарантии) выходят за пределы правового статуса и являются составляющими «послестатусной» характеристики личности» [41].

На самом деле, сотрудники уголовно-исполнительной системы по

Федеральному закону № 197-ФЗ (глава 9) имеют социальные гарантии и компенсации. Социально-экономическая защита гарантирует доступ к основным благам и услугам для удовлетворения базовых потребностей граждан. Государство должно обеспечивать доступное жилье, образование, медицинское обслуживание, социальное обеспечение.

Гарантии также включают доступ к органам правосудия. Граждане должны иметь возможность обратиться в суд или арбитражный суд для разрешения правовых споров и защиты своих прав. Государство должно обеспечить доступность, независимость и беспристрастность судебной системы.

Нарушение прав и интересов личности может быть компенсировано. Если гражданин стал жертвой нарушения своих прав, он имеет право требовать компенсации в соответствии с установленными процедурами и нормами закона. Гарантии предусматривают процесс возмещения ущерба и восстановления нарушенных прав.

Таким образом, гарантии в рамках правового государства предназначены для обеспечения защиты прав и интересов личности. Они основаны на принципах правовой государственности, которые гарантируют права граждан, обеспечивают социальное равенство и предоставляют средства для защиты правосудия.

Поэтому правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний включает в себя совокупность прав, свобод, льгот и компенсаций, гарантированных государством, ограничений, запретов, обязанностей и ответственности, установленных Федеральным законом № 197-ФЗ, другими федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Но, несмотря на то, что правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний регулируется отдельным Федеральным законом, остались некоторые вопросы. Например, до сих пор не решен полностью вопрос о

терминологии правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы. В документах сотрудник органа исполнения наказаний называется общим термином - «сотрудник».

Таким образом, Федеральный закон № 197-ФЗ решил правовые, политические и социальные аспекты правового статуса сотрудника уголовно-исполнительной системы. Сотрудник уголовно-исполнительной системы – это «гражданин, проходящий в соответствии с настоящим Федеральным законом службу в уголовно-исполнительной системе в должности, по которой предусмотрено присвоение специального звания».

### **1.3 Элементы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний**

Правовой статус сотрудника исправительной системы включает в себя набор прав, свобод, привилегий и компенсаций, которые гарантированы государством в соответствии с Федеральным законом № 197-ФЗ, другими федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Также установлены ограничения, запреты, обязанности и ответственность данной категории работников.

Правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний закреплен в главе 3 Федерального закона № 197-ФЗ и в главе IV Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [73].

У сотрудников органа исполнения наказаний имеются определенные права и обязанности, права, предоставленные им, как государственным служащим, Конституцией РФ, а также обусловленные их занимаемыми должностями и особенностями их служебной деятельности. Кроме общих служебных прав, для сотрудников органа исполнения наказаний существуют и специальные права, которые регулируются специальными законами и

подзаконными актами. Козлов Ю. М. пишет, что права государственных служащих представляют собой «комплекс правовых возможностей, во-первых, предоставленных им Конституцией РФ; во-вторых, вытекающих из факта замещения ими государственных должностей государственной службы (должностные или служебные права); в-третьих, определяемых особенностями отдельных видов государственно-служебной деятельности, (например, налоговой, таможенной, военной службы)» [26].

Отдельное внимание стоит уделить профессиональным правам, которые связаны с компетенцией и опытом сотрудников и должны быть уважаемыми и защищенными. В целом, предлагаемая система разделения прав способствует прозрачности и эффективности работы государственных органов. Общие служебные права представляют собой гарантии, предоставляемые служащим в рамках их трудовой деятельности. Они являются важным элементом правовой защиты работников и обеспечивают равные возможности и условия для всех.

Корнев А.П. предлагает в правах государственных служащих выделить общие служебные и специальные: «специальные права государственных служащих предусмотрены в специальных законах, подзаконных актах» [29].

Д. Н. Бахрах считает, что служебные права государственных служащих неоднозначны: «с выполнением должностных обязанностей связаны служебные права, которые в свою очередь можно разделить на общеслужебные, профессиональные и должностные полномочия» [5].

Разделение прав позволит более точно определить обязанности и полномочия каждого государственного служащего и сотрудника органа исполнения наказаний. Это поможет избежать возможных конфликтов и неоднозначностей в работе, а также повысить эффективность и ответственность служащих.

Дербина О.В. считает, что права сотрудника органа исполнения наказаний также можно разделить на личные и служебные: «Личные

(неслужебные) права создают условия для надлежащего выполнения обязанностей, возложенных на сотрудника. К ним относятся право на обращение в суд за защитой своих законных прав, вступление на добровольной основе в профессиональные союзы (ассоциации), государственное страхование жизни и здоровья и др.» [9].

Общие служебные права сотрудника органа исполнения наказания изложены в Федеральном законе № 197-ФЗ, в частности, в ст. 11. Одним из основных общих служебных прав является право на свободу от дискриминации. Служащий не должен подвергаться никакой форме неправомерного обращения, основанного на его поле, религиозных, национальных или иных убеждениях. Работник должен быть оценен только на основе своих профессиональных качеств и достижений.

Важным аспектом общих служебных прав является их связь с вознаграждением и оплатой труда. Каждый работник имеет право на справедливую и достаточную оплату своего труда, которая должна соответствовать его квалификации и профессиональным достижениям. Эта заработная плата должна быть своевременной и в полном объеме.

Другим важным аспектом общих служебных прав является право на равные возможности для развития и повышения квалификации. Сотрудник имеет право на доступ к образовательным ресурсам и возможность проходить профессиональное обучение, тренинги и семинары, направленные на повышение его профессиональных навыков и знаний. Это право содействует росту карьеры и самореализации работника.

Общие служебные права также гарантируют служащим право на социальную защиту и получение информации о деятельности органа исполнения наказаний. Работнику предоставляется возможность получать социальные льготы и гарантии в случаях, предусмотренных законодательством. Также ему предоставляется информация об оценке его работы и деятельности органа исполнения наказаний.

Общие служебные права могут включать и другие положения, определенные законодательством и нормативными актами. Они разрабатываются с целью обеспечить справедливые и равные условия труда для всех служащих. Соблюдение этих прав является обязанностью органа исполнения наказаний и положительно сказывается на мотивации и производительности работников. Оперативная обстановка в учреждениях исполнения наказания редко бывает спокойной. Преступники, находящиеся там, могут попытаться напасть на сотрудников или других заключенных. В таких условиях необходимо, чтобы охранники могли применять оружие для защиты себя и окружающих. Как справедливо отмечает Кириловский О.В., «неблагоприятное состояние общей преступности в учреждениях неразрывно связано с уровнем защищенности сотрудников уголовно-исполнительной системы и их близких от противоправных посягательств» [24].

Сотрудникам уголовно-исполнительной системы предоставляются социальные гарантии и компенсации в связи с особыми обязанностями, выполнение которых связано с риском для их жизни и здоровья. Законодательство Российской Федерации, в частности Федеральный закон № 197-ФЗ, устанавливает правила и механизмы обеспечения социальной защиты данных сотрудников.

Для защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы и их близких должны применяться меры безопасности. Г. А. Майстренко пишет, что «под личной безопасностью сотрудников уголовно-исполнительной системы и членов их семей подразумевается «состояние защищенности их жизненно важных интересов от каких-либо угроз, как реальных, так и потенциальных» [36].

ФЗ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» защищает права сотрудников уголовно-исполнительной системы и их близких. В статье 5 данного закона указаны определенные меры безопасности, которые основаны

на опыте исключительно зарубежных стран. В этих странах эти меры использовались в течение некоторого времени и были подтверждены научными исследованиями в этой области. Перечисленные в ст. 5 ФЗ «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» меры безопасности «могут применяться как отдельно, так и в сочетании друг с другом, с соблюдением условий и оснований проведения каждой конкретной меры» [64].

Галахов С.С. справедливо полагает, что такие меры защиты, как личная охрана, охрана имущества и жилища, выдача специальных средств индивидуальной защиты и оружия, помещение защищаемого лица в безопасное место на определенное время «позволяют без привлечения значительных материальных и финансовых затрат результативно обеспечить безопасность защищаемых лиц из числа сотрудников уголовно-исполнительной системы и их близких» [8].

Г. Ю. Каримова и Н. В. Маликова отмечают, что такая мера безопасности, как выдача специальных средств и оружия, очень важна, так как «выдача оружия сотрудникам ФСИН России как лицам, обладающим навыками и владеющим табельным оружием, в случае если обеспечить личную охрану защищаемому лицу затруднительно, будет оптимальным способом обеспечить их безопасность» [21].

В соответствии с п. 3 ст. 11 Федерального закона № 197-ФЗ права сотрудника органа исполнения наказаний определяются Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений».

В соответствии со ст. 7 «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов в ситуациях, когда обеспечить безопасность иными средствами невозможно, с учетом степени угрозы для жизни и здоровья защищаемых лиц органы, обеспечивающие

безопасность, могут выдавать указанным лицам оружие, в том числе служебное или боевое, специальные средства индивидуальной защиты и оповещения об опасности». Но оружие выдается только во временное пользование, когда появляется угроза жизни и здоровью защищаемых лиц.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы имеют право на хранение и ношение оружия в соответствии со своими должностными обязанностями, поэтому они могут получить свое табельное оружие на постоянное ношение. Порядок и условия получения оружия предусмотрены приказом ФСИН России «Об утверждении инструкции о порядке постоянного ношения и хранения боевого огнестрельного оружия, боеприпасов и специальных средств сотрудниками уголовно-исполнительной системы», где говорится о том, что «оружие, боеприпасы и специальные средства выдаются для постоянного ношения и хранения сотрудникам только после прохождения соответствующей специальной подготовки»: сначала проверяются специальные условия хранения оружия, боеприпасов и специальных средств, затем сотрудники специальные курсы по обучению стрельбе, сдают зачеты «по знанию материальной части оружия, Инструкции и требований соответствующих нормативных правовых актов по применению оружия и специальных средств». Сотрудникам, не сдавшим зачет или не имеющим условий для хранения оружия, боеприпасов и специальных средств, оружие не выдается.

Когда сотрудник получает разрешение на выдачу боевого огнестрельного оружия, боеприпасов и специальных средств, с ним проводится инструктаж о порядке и правилах применения, мерах по обеспечению сохранности оружия, боеприпасов и специальных средств, а также его личной безопасности в условиях постоянного ношения и хранения оружия.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации, близкий родственник сотрудника уголовно-исполнительной

системы может тоже получить оружие в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации «О порядке выдачи оружия лицам, подлежащим государственной защите» [49].

Итак, порядок получения оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы и их близкими родственниками регулируется специальными нормативными актами и строго контролируется государственными органами.

При анализе некоторых положений закона о государственной защите и соответствующего постановления было обнаружено противоречие между ними в отношении выдачи оружия близкому лицу сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Так, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 12 ФЗ о государственной защите применение и осуществление мер безопасности, в том числе выдача оружия, возлагается в отношении сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и их близких на указанные органы. Согласно п. 2 постановления выдача защищаемым лицам оружия осуществляется специальными подразделениями ряда органов, обеспечивающих выполнение мер безопасности. В данном перечне учреждений и органов ФСИН России нет. Следовательно, на них возложена обязанность осуществления меры безопасности в виде выдачи оружия в отношении защищаемых лиц, являющихся близкими лицами сотрудников уголовно-исполнительной системы, однако непосредственная выдача ими оружия производиться не может. Это вызывает определенные сложности, так как сотрудники ФСИН могут столкнуться с угрозами безопасности и иметь необходимость обеспечить защиту своей семьи и близких. В связи с этим возникает необходимость внесения изменений в законодательство, чтобы специализированные подразделения ФСИН имели право выдавать оружие своим сотрудникам и их близким лицам, соблюдая при этом все необходимые меры безопасности и контроль.

Использование оружия и специальных средств индивидуальной защиты в контексте защиты личной безопасности требует соблюдения нескольких основных элементов. Во-первых, это осведомленность об опасных ситуациях и готовность к действиям. Любое лицо, которое желает обеспечить свою безопасность, должно понимать, когда могут возникнуть угрозы и как на них реагировать.

Вторым важным аспектом реализации указанной меры безопасности является правовая компетенция лиц, использующих оружие и специальные средства индивидуальной защиты (ношение, хранение, обращение с ними). Законодательство строго регламентирует использование оружия и налагает на лицо, обладающее им, определенные обязательства и ответственность. Владельцу оружия необходимо знать все нюансы и требования, связанные с его использованием, ношением и хранением. Нарушение этих правил может привести к административной ответственности, вплоть до лишения разрешения на владение оружием и наказания в виде штрафа или ареста. Поэтому каждый человек, претендующий на обладание оружием, должен быть вполне осведомлен о требованиях и законодательстве, чтобы не нарушать правила, обеспечивая безопасность себе и окружающим.

Третий элемент реализации исследуемой меры безопасности в отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы и их близких связан с анализом обстоятельств использования оружия и специальных средств защищаемыми лицами. В каждой ситуации необходимо оценить уровень угрозы и решить, насколько она действительно требует применения физической силы. Необходимо учитывать потенциальные последствия и выбирать адекватную меру защиты.

В соответствии с Законом «Об органах и учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» сотрудники уголовно-исполнительной системы применяют оружие, специальные средства защиты и

физическую силу на территории исправительных учреждений, прилегающих к ним режимных территориях. Но следует согласиться с Кириловским О.В. в том, что «вред здоровью сотрудников в связи с выполнением ими служебных обязанностей причиняется в том числе и за пределами территорий учреждений уголовно-исполнительной системы: посягательства на имущество сотрудника и его близких также предполагают повреждение либо уничтожение различными общественно опасными способами его имущества, находящегося за пределами учреждения» [24].

Никто не может гарантировать защищаемым лицам и сотрудникам, охраняющим их, безопасность за пределами территорий учреждений уголовно-исполнительной системы. Этот правовой пробел необходимо устранить.

Таким образом, государственная защита сотрудников уголовно-исполнительной системы предусматривает применение комплекса мер безопасности, включающих выдачу специальных средств и оружия, с целью обеспечения безопасных условий работы и личной жизни этих лиц и их семей, так как сотрудники имеют навыки обращения с табельным оружием.

Также существуют определенные требования на получение оружия. Сотрудники должны иметь специальные условия хранения оружия, пройти специальные курсы по обучению стрельбе, сдать зачет по умению пользоваться оружием.

Получение оружия для близких родственников сотрудников уголовно-исполнительной системы также требует соответствия определенным условиям. Лицо не иметь ограничений по закону об оружии [65].

Сотрудники уголовно-исполнительной системы России имеют право на защиту своей профессиональной чести и достоинства. Каждый работник имеет право на справедливую и достаточную оплату своего труда, которая должна соответствовать его квалификации и профессиональным достижениям. Кроме того, сотрудники уголовно-исполнительной системы имеют право на

обязательное обеспечение гарантий безопасности в рабочих условиях, а также на охрану здоровья и жизни при исполнении своих обязанностей.

Перейдем к рассмотрению обязанностей сотрудников уголовно-исполнительной системы РФ. Обязанности сотрудников органа исполнения наказаний делятся на общегражданские (как и у всех граждан Российской Федерации) и служебные (возлагаются только на сотрудников уголовно-исполнительной системы). Гражданские обязанности относятся к платежам, охране окружающей среды и обороне Отечества.

Как справедливо замечает О. М. Хатюшенко, «общегражданские права и обязанности государственных служащих такие же, что и других граждан. Государственные служащие пользуются всеми правами и свободами, а также несут обязанности перед обществом наравне со всеми гражданами» [75].

Сотрудники уголовно-исполнительной системы несут общие служебные обязанности, такие как поддержание порядка и безопасности в учреждениях, контроль выполнения приговоров и наказаний, оказание помощи осужденным в их ресоциализации и реабилитации. Кроме того, у сотрудников уголовно-исполнительной системы есть специальные обязанности. Это, например, техническое обслуживание и ведение документации по объектам или объектам, на которых они служат. Также сотрудники должны обладать специальными знаниями и навыками, необходимыми для эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

Согласно Федеральному закону № 197-ФЗ, служащий уголовно-исполнительной системы обязан соблюдать конституционные права осужденных и уважать их человеческое достоинство. Он также обязан предоставлять осужденным условия, соответствующие их здоровью и безопасности. Кроме того, сотрудник должен эффективно исполнять возложенные на него служебные задачи и выполнять приказы и распоряжения своего начальства. Нарушение правил и норм служебной деятельности может

повлечь за собой дисциплинарное, а в некоторых случаях — и уголовное преследование.

Обязанности сотрудников уголовно-исполнительной системы изложены в ст. 12 Федерального закона № 197-ФЗ и в Законе «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы». Кроме того, на сотрудника уголовно-исполнительной системы могут возлагаться и другие обязанности действующим законодательством РФ. А конкретные, т.е. специальные обязанности по замещаемой должности определяются должностной инструкцией (ч. 4 ст. 12 Федерального закона № 197-ФЗ).

А также сотрудник уголовно-исполнительной системы должен временно исполнять обязанности, не предусмотренные должностной инструкцией по замещаемой должности в уголовно-исполнительной системе п. 9 ч. 19. 1 ст. 12 Федерального закона № 197-ФЗ). В силу ч. 8 ст. 11 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в случае служебной необходимости сотрудник внутренних дел может привлекаться для выполнения обязанностей, не предусмотренных контрактом, на срок до одного месяца в течение календарного года с выплатой должностного оклада не ниже, занимаемой должности.

Дополнительные обязанности могут возникать в связи с временным отсутствием других сотрудников или осуществлением особых мероприятий. Сотрудники уголовно-исполнительной системы обязаны соблюдать законность и права заключенных, обеспечивать безопасность в учреждениях и при транспортировке заключенных. Они также должны соблюдать конфиденциальность информации, которая стала известна им в процессе служебной деятельности.

Кроме того, сотрудники имеют определенные обязанности и ответственность перед государством и обществом. Они обязаны соблюдать законы и правила, проводить контроль за исполнением наказаний и обеспечивать безопасность заключенных и персонала. В случае нарушения

закона или неисполнения служебных обязанностей, они несут ответственность перед законом и могут быть привлечены к дисциплинарной или уголовной ответственности.

Федеральный закон № 197-ФЗ принес новые правовые возможности сотрудникам уголовно-исполнительной системы. Их правовой статус теперь равнозначен статусу полицейских и других федеральных госслужащих. Социальные аспекты их статуса, такие как денежное довольствие, компенсации, страхование, социальные гарантии и пенсионное обеспечение, не сильно отличаются от других социальных групп, а в некоторых случаях даже превосходят их.

Принятие Федерального закона "О социальных гарантиях сотрудникам уголовно-исполнительной системы" имеет важное значение для обеспечения правового статуса сотрудников данной системы. В настоящее время социальная защита этих сотрудников регулируется различными законами и актами, что затрудняет их систематизацию и контроль социальных вопросов.

Федеральный закон № 197-ФЗ, который сейчас действует, является решением правовых, политических и социальных аспектов правового статуса сотрудников данной системы. Он устанавливает правовые гарантии в области здравоохранения, социального обеспечения, льгот и компенсаций, предоставляемых сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

Важно отметить, что данный закон является основой для развития социальной защиты сотрудников данной системы. Он предусматривает нормы, которые гарантируют права и интересы сотрудников, обеспечивая им достойные условия труда и благосостояния. Таким образом, принятие этого закона будет способствовать повышению профессионализма и мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, законодательство об уголовно-исполнительной службе предоставляет сотрудникам определенные права и гарантии, но также

устанавливает ограничения, обязанности и ответственность, чтобы обеспечить справедливое и эффективное исполнение наказаний.

Выводы по первой главе выпускной квалификационной работы:

- каждый сотрудник органа исполнения наказаний имеет право на труд (ст. 37). Он имеет право на свободный выбор профессии и трудового места, а также на равные возможности в профессиональной деятельности. Кроме того, сотрудник органа исполнения наказаний имеет право на социальное обеспечение (ст. 39 Конституции РФ). Это включает в себя гарантии социальной защиты, которые обеспечивают право на социальное обеспечение при потере трудовой способности, старости, инвалидности, потере кормильца и других аналогичных случаях. Достойные условия труда и оплата труда также являются важными аспектами социального обеспечения. Для сотрудников органа исполнения наказаний также важно обеспечение жильем. Государство гарантирует право каждого на достойное жилье (ст. 40 Конституции РФ). Это означает, что государство принимает меры для обеспечения жильем работников органа исполнения наказаний, учитывая их особые условия труда и проживания

- Деятельность системы исполнения уголовных наказаний регулируется Федеральным законом №197-ФЗ. Сотрудники этой службы обеспечивают соблюдение режима исправительных учреждений и осуществляют процесс адаптации осужденных к жизни в обществе. Они проводят социально-психологическую помощь осужденным и контролируют их поведение и соблюдение правил. Законодательство ставит в приоритет защиту прав и свобод осужденных личностей, предотвращение и пресечение нарушений и злоупотреблений со стороны сотрудников уголовно-исполнительной системы. Кроме того, оно обеспечивает соблюдение международных стандартов процессуальных гарантий и обязательств России в области прав человека. Служащие уголовно-исполнительной системы проводят профилактическую работу с осужденными, приобщая их к обществу и предотвращая повторное

совершение преступлений. Уголовно- исполнительная система играет важную роль в обеспечении законности и справедливости в обществе. Служба уголовно-исполнительной системы играет особую роль в обществе. Ее задача – не только наказание осужденных, но и реабилитация, предупреждение повторного совершения преступления и воспитание.

- Сотрудник уголовно-исполнительной системы – это «гражданин, проходящий в соответствии с настоящим Федеральным законом службу в уголовно-исполнительной системе в должности, по которой предусмотрено присвоение специального звания».

- В целом, государственная служба является важным инструментом взаимодействия граждан и государства. Она предоставляет возможность обеспечить эффективность и качество работы государственных органов. Также установлены ограничения, запреты, обязанности и ответственность данной категории служащих.

## **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 описан в главе 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 работников ФСИН. В ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ дан перечень ограничений, связанных с основаниями и условиями службы в уголовно-исполнительной системе. Начиная с первого, ограничением является требование к дееспособности граждан. То есть, для прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, человек должен иметь способность осуществлять свои права и быть ответственным за свои действия. Кроме того, препятствием для поступления на службу в уголовно-исполнительную систему являются и другие доводы, 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

раскаванием; отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну; состояние здоровья сотрудников; близкое родство 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).

Если взять такое ограничение, как близкое родство (подп. б ч. 1 ст. 14 Федерального закона № 197-ФЗ), то права Сенатова Е.В., которая считает, что необходимо сделать исключение для отдаленных от крупных населенных пунктов учреждений уголовно-исполнительной системы, так как в таких районах тяжело найти место работы и поэтому родственникам приходится служить в одном учреждении, поэтому необходимо «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» [68] и «О государственной гражданской службе» [67], связанные с прохождением государственной службы.

В деятельности работников уголовно-исполнительной системы также соблюдаются положения постановления Правительства Российской Федерации «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 ограничения сотрудников уголовно-

исполнительной системы можно разделить на четыре группы. Первая группа включает ограничения на осуществление определенных видов деятельности, например, запрет на работу в определенных сферах. Вторая группа связана с ограничениями имущественных прав сотрудников, например, ограничения на собственность, на получение наследства и т.д. Третья группа ограничений связана с правом на участие в управлении юридическими лицами. Наконец, четвертая группа ограничений относится к личным неимущественным правам сотрудников [76].

Важно уделить внимание ограничениям, касающимся некоторых видов оплачиваемой деятельности, которые не считаются предпринимательскими и не запрещены законодательством. Речь идет о возможности выполнять работы и оказывать услуги на основе гражданско-правовых договоров. Это ограничение может включать запрет на ведение собственного бизнеса, а также запрет на участие в коммерческих сделках, связанных с должностной деятельностью.

При изучении законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, возникает вопрос относительно допустимости сотрудникам уголовно-исполнительной системы заниматься оплачиваемой деятельностью, которая не связана с предпринимательством. При отсутствии ясного запрета на такую деятельность в законодательных актах, возникает ситуация, когда сотрудник может подвергаться соблазну злоупотребления своим положением для получения дополнительного дохода. Неопределенность в законе открывает двери для коррупционных схем и действий в уголовно-исполнительной системе. Это может привести к негативным последствиям, таким как взяточничество или злоупотребление полномочиями. Данная проблема требует пристального внимания со стороны законодателей и немедленного 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 этого существует некая 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].

Е. А. Свиных справедливо замечает, что «понятие «оплачиваемая деятельность» охватывается деятельность, 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].

Итак, оплачиваемая деятельность – это любая деятельность, за которую человек получает оплату. К ней относится работа по найму, выполнение заказов и оказание услуг.

Федеральный закон о государственной гражданской службе является главным документом, регулирующим деятельность государственных служащих. Согласно статье 14 закона, гражданский служащий имеет право работать на другом месте, если он информирует представителя работодателя и нет конфликта интересов. Федеральным законом (статья 17) о государственной гражданской службе установлено, что гражданским служащим запрещено получать деньги за свою работу в коммерческих организациях и заниматься предпринимательской деятельностью.

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 [68] и ст. 17, 18 и 20-20.2 ФЗ о государственной гражданской службе [67].

Согласно законодательству, сотрудник исполнительной системы, аналогично другим государственным гражданским служащим, может заниматься оплачиваемой деятельностью, если она не является противоправной. Но если случается конфликт 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 [68].

В судебной практике встречается иное отношение 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 в ФЗ о противодействии коррупции относительно запретов и ограничений государственных служащих действует иная норма. Наверное, 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, хотя в этом 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.

Гражданские служащие государственного уровня могут осуществлять дополнительную работу, но только если они предварительно сообщат об этом представителю работодателя и соблюдают все требования, исключающие возможность 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. Существующие отсылочные нормы, регулирующие деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы в контексте борьбы с коррупцией, требуют более точного и понятного их истолкования и применения. Для этого необходимы корректировки. В частности, важно уточнить ограничения, запреты и обязанности, которые должны соблюдать сотрудники данной системы, чтобы эффективно справляться с коррупционными проблемами.

## **2.2 Служебная дисциплина**

В Российской Федерации существуют различные виды юридической ответственности, к которым могут быть привлечены граждане. К ним относятся уголовная, административно-правовая, дисциплинарная, гражданско-правовая и материальная ответственность. 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 [77].

Сотрудники уголовно-исполнительной системы могут привлекаться не

только к уголовной ответственности, но и к административной. Административная ответственность является формой юридического увещания граждан, должностных лиц и юридических лиц, которые нарушили административные правила и нормы. Это может включать в себя такие действия, как парковка на запрещенных местах, отсутствие медицинской страховки или нарушение правил охраны окружающей среды. Административная ответственность позволяет привлечь нарушителей к ответу за их действия и способствует поддержанию общественного порядка и безопасности. В случае нарушений, государство может наложить штрафы или применить иные административные наказания, чтобы предупредить дальнейшее нарушение закона.

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-исполнительной системы несут дисциплинарную ответственность в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими прохождение службы и их статус. Следовательно, сотрудники органов и учреждений уголовно-исполнительной системы подлежат дисциплинарной ответственности за нарушения административного законодательства, за исключением определенных видов правонарушений.

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

Административная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы может быть разделена на два вида: общегражданская

ответственность и ответственность, определенная нормативными актами. Общегражданская ответственность возникает при нарушении гражданско-правовых норм и порядка. Это может быть, например, неисполнение должностных обязанностей, неправомерное посягательство на права граждан. Однако основной вид ответственности для сотрудников уголовно-исполнительной системы - ответственность, определенная нормативными актами. Нормативные акты регулируют службу в учреждениях и органах Федеральной службы исполнения наказаний России и определяют 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 [15].

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 [73] 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. Это позволит установить четкие и однозначные правила, которыми должны руководствоваться сотрудники данной системы. Он будет способствовать более эффективной работе и повышению качества исполнения

обязанностей в уголовно-исполнительной системе.

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 [22].

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 [73] 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. Новое законодательство предоставляет сотрудникам возможность проводить проверки с применением психофизиологических исследований. Тем не менее, они всё ещё обязаны предоставлять объяснения

в рамках служебных проверок и их права на ознакомление с материалами ограничены. Ранее Верховный Суд РФ посчитал это положение не полностью действительным. Новые изменения в законодательстве расширяют права сотрудников, но при этом сохраняют соблюдение принципов доказательства и справедливости. Психофизиологические исследования могут быть проведены в рамках расследования только при наличии достаточных оснований и с участием специалистов. Если сотрудник хочет быть объективным, он не должен участвовать в проверке, которая касается его дел. В таком случае он может обратиться к своему руководителю для проведения проверки другими сотрудниками.

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 провести внутреннее расследование в течение 10 дней после того, как начальник узнал о нарушении сотрудником служебной дисциплины. Однако срок был увеличен до двух недель новым федеральным законом № 197-ФЗ. Теперь полиция имеет больше времени на проведение проверки и вынесение решения по дисциплинарному проступку. Это позволит более тщательно изучить ситуацию и принять справедливые меры в отношении нарушителей. 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 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 [55]. 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 руководитель учреждения или органа УИС должен сначала предупредить сотрудника о недопустимости нарушения служебной дисциплины, прежде чем проводить служебную проверку и налагать дисциплинарные взыскания. Это подразумевает, что прежде чем принимать меры, руководитель должен дать возможность сотруднику исправить свое поведение и избежать более серьезных последствий [25].

А.Н. Миронов справедливо полагает, что необходима более четкая регламентация процедур в дисциплинарном производстве. Он считает, 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 для наложения дисциплинарных взысканий за нарушение ограничений и запретов, а также неисполнение обязанностей, связанных с противодействием коррупции. Теперь этот срок составляет три года со дня совершения нарушения и не учитывает время производства по уголовному делу. Такие изменения привели к ускорению процесса применения дисциплинарных мер к нарушителям, что способствует эффективной борьбе против коррупции и нарушения законодательства.

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 не существует четкого определения материальной ответственности. В научной литературе она толкуется по-разному, возможно, из-за отсутствия конкретной формулировки в законодательных актах. Так, 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.

В случае если сотрудник уголовно-исполнительной системы причинил ущерб, ему необходимо будет брать на себя ответственность за свои действия. Процесс начинается с определения размера ущерба, после чего проводится проверка и служебное расследование для выяснения причин, которые привели к возникновению такого ущерба. После проведения расследования, сотрудник, нанеший ущерб, должен предоставить письменные объяснения о произошедшем. Комиссия, занимавшаяся расследованием, делает заключение о том, какие факторы послужили причиной ущерба. Ущерб, причиненный сотрудником, может быть возмещен государству добровольно. Однако, в случае отказа или невозможности добровольного возмещения,

устанавливаются административные или судебные процедуры для регулирования этого вопроса.

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 [10-11]. 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 [47]. 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).

Статья 151 ГК РФ определяет, что компенсация морального вреда зависит от нескольких факторов. Прежде всего, она зависит от степени вины ответчика и других обстоятельств дела. Также важным показателем является степень страданий, как физических, так и моральных, которые связаны с индивидуальными особенностями пострадавшего. Все эти критерии позволяют определить размер компенсации и обеспечить защиту прав потерпевшего, а также наказать виновного в причинении морального вреда.

Суд может принимать во внимание записи с видеорегистраторов, показывающие происходящие события на территории учреждения ФСИН России, для доказательства возможного причинения морального вреда [27]. Также могут быть использованы справки руководства медицинских

подразделений и органов ФСИН России, содержащие информацию о состоянии здоровья пострадавших. Медицинские заключения могут подтвердить наличие травм или других физических повреждений у пострадавших. Кроме того, акты реагирования надзорных органов и другие документы могут быть использованы для подтверждения либо опровержения факта нарушения прав учреждения ФСИН России. Все эти доказательства помогут суду принять решение о наличии или отсутствии морального вреда.

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.

### **2.3 Гарантии социальной защиты сотрудника органа исполнения наказаний**

Права сотрудника органа исполнения наказаний на льготы и компенсации являются неотъемлемой частью их профессионального статуса гарантией их защиты и безопасности. Их рассмотрение и улучшение должно быть постоянным предметом внимания со стороны государства и общества. Ведь только при наличии у сотрудников достойных условий и социальной поддержки они смогут эффективно выполнять свои задачи и обеспечить правопорядок в обществе

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.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, компенсации представляют собой финансовые вознаграждения, предназначенные для возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых или иных обязанностей, установленных Трудовым кодексом 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.

ФСИН предоставляет своим сотрудникам значительные льготы и выплаты. Они включают компенсацию при покупке жилья и дополнительный годовой отпуск. При увольнении сотрудники могут рассчитывать на выплату до 7 окладов (или до 9, если они награждены государственными наградами). Более того, им предоставляются социальные льготы, такие как бесплатное обучение различным специальностям, включая психологию, кинологию, юриспруденцию и бухгалтерский учет.

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].

ФСИН России обеспечивает своих сотрудников санаториями и домами отдыха, чтобы они имели возможность пройти санаторно-курортное лечение. Это важная составляющая в системе мероприятий, направленных на поддержание и укрепление здоровья сотрудников ФСИН России. Но, бывает, из-за недостатка финансирования сотрудники получают отказы в

предоставлении путевок [3].

Медицинское обслуживание и лечение в санаторно-курортных учреждениях ФСИН России организуются в соответствии с приказом МВД РФ «Об утверждении Положения об организации медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях системы МВД России» [51].

Проблемы также связаны с нехваткой средств, выделяемых из бюджета на приобретение жилья для сотрудников уголовно-исполнительной системы [74]. Кроме того, процедура оформления и получения государственных жилищных сертификатов является сложной и многолетней. Отсутствие комфортного жилья отрицательно сказывается на работоспособности сотрудников и их профессиональной деятельности. Поэтому, 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 [71].

Очень часто сотрудники уголовно-исполнительной системы обращаются в судебные органы в связи с проблемами, связанными с получением единовременных социальных выплат, поскольку требования для их получения являются слишком жесткими и непонятными. Наиболее часто возникают проблемы при постановке на учет или отказе в постановке на учет для получения единой социальной выплаты. Эти проблемы связаны с проверкой представленных документов и определением нуждаемости сотрудника и его семьи в жилище. Все эти препятствия приводят к нарушению жилищных прав сотрудников уголовно-исполнительной системы. Также следует отметить, что эти проблемы свидетельствуют о недостаточной

ясности и понятности самого закона, что затрудняет его правильное применение. Необходимыми мерами является упрощение процедур получения социальных выплат и более ясное определение требований для их получения. Это позволит предотвратить нарушение жилищных прав сотрудников ФСИН РФ и обеспечить их социальную защиту.

Кроме того, судебная практика показывает [42], что суды не всегда выносят решение в пользу сотрудников, поскольку они руководствуются существующими нормами законодательства и действиями комиссий. Исковые требования сотрудников о признании незаконным решения об отказе в постановке на учет для получения ЕСВ к ФСИН России могут быть удовлетворены, если будут доказаны нарушения законодательства и обоснованность решения комиссии, которая должна учитывать также следующие факторы: необходимость и достаточность предоставляемого жилого помещения для сотрудника и его семьи, наличие других жилых помещений у сотрудника или его семьи, финансовые возможности сотрудника для приобретения или аренды жилья, а также возможность предоставления альтернативного жилья в случае отказа в постановке на учет [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. По мнению Косарева К.В., «в такой ситуации суду, помимо определения юридического факта вселения в

жилое помещение, требуется установить волеизъявления собственника на вселение родственников в качестве членов семьи» [32].

Существует также противоречие между положениями п. 2 и п. 5 ч. 3 ст. 4 Федерального закона № 283-ФЗ. По п. 2 ч. 3 ст. 4 указанного закона, единая социальная выплата предоставляется при условии, если сотрудник обеспечен общей площадью жилого помещения на одного члена семьи менее 15 квадратных метров. Однако, согласно п. 5 этой же статьи, единая социальная выплата предоставляется если сотрудник проживает в коммунальной квартире, независимо от размеров занимаемого жилого помещения. Таким образом, возникает противоречие: с одной стороны, закон требует, чтобы площадь жилого помещения на одного члена семьи была менее 15 квадратных метров, а с другой стороны, он предусматривает право на социальную выплату при проживании в коммунальной квартире, независимо от размеров помещения.

Исходя из толкования норм Федерального закона № 283-ФЗ, можно сделать вывод, что сотрудник не имеет права на получение единой социальной выплаты согласно пункту 2, но имеет такое право согласно пункту 5. Для разрешения данной ситуации необходимо руководствоваться действующими нормами и тенденциями жилищного законодательства. Согласно статьям 57 и 59 Жилищного кодекса Российской Федерации, понятие "коммунальная квартира" было отменено с целью совершенствования жилищного законодательства (ст. 57 и 59) [16].

Сотрудник, проживающий в коммунальной квартире, может получить ЕСВ на основании п. 5 ч. 3 ст. 4 Закона № 283-ФЗ. Однако, если ему будет предоставлена отдельная комната, ставшая его собственностью по Жилищному кодексу РФ, он будет считаться обеспеченным жильем и не сможет получать ЕСВ [34].

Таким образом, в уголовно-исполнительной системе запретов и ограничений больше, чем на других государственных службах.

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.

Выводы по второй главе выпускной квалификационной работы.

- 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.

- Строгая дисциплина является необходимой составляющей государственной службы 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.

- Сотрудники ФСИН выполняют задачи, часто связанные с риском для жизни, в связи с чем им предоставляются социальные гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации.

## Заключение

Данная дипломная работа посвящена прохождению государственной службы в органах ФСИН РФ. В первой главе были рассмотрены теоретико-правовые основы правового статуса сотрудника органа исполнения наказаний, во второй - порядок прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН России) — федеральный орган исполнительной власти, подведомственный Министерству юстиции Российской Федерации, который осуществляет правоприменительные функции:

- осуществление контроля за условно осуждёнными лицами;
- контроль за исправительными и обязательными работами;
- ограничение свободы осужденных лиц.

Деятельность уголовно-исполнительной системы регулируется целым комплексом правовых актов. К ним относятся международные правовые акты, которые Российская Федерация обязана соблюдать в соответствии с международными договорами и конвенциями.

Кроме того, нормативные акты ФСИН России основываются на Конституции РФ, которая гарантирует права и свободы граждан. Уголовно-исполнительное законодательство составляет другой важный компонент правовой базы деятельности службы. Этот комплекс правил регламентирует порядок назначения и применения наказания, права и обязанности осужденных лиц, а также правила и процедуры их освобождения и реабилитации.

Президент и правительство РФ также издают ряд нормативных актов, которые регулируют деятельность уголовно-исполнительной системы. Эти акты определяют такие важные вопросы, как организацию и структуру ФСИН

России, условия содержания осужденных лиц, порядок их трудоустройства и реабилитации.

Важным аспектом работы органов исполнения наказаний является соблюдение принципа законности, который означает, что сотрудники должны действовать строго в соответствии с законом.

Итак, правовой статус сотрудника органа исполнения наказаний создает рамки для его деятельности, определяет его права и обязанности, а также обеспечивает гарантии его безопасности и защиту прав и интересов, установленных Федеральным законом № 197-ФЗ, другими федеральными конституционными законами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Предлагается установить дополнительные требования к лицам, получающим оружие и боеприпасы в рамках государственной защиты. Так, должностное лицо должно пройти специальное обучение и получить законодательно предусмотренные разрешения на использование оружия. Кроме того, необходимо усовершенствовать систему контроля и проверок, чтобы исключить возможность злоупотребления оружием или передачи его третьим лицам.

Таким образом, Федеральный закон №197-ФЗ был принят с целью улучшения правового статуса сотрудников органов исполнения наказаний. Он предоставил им новые правовые возможности и повысил уровень их правового статуса, приравняв его к правовому статусу сотрудников полиции и других федеральных государственных служащих. Теперь сотрудники органов исполнения наказаний обладают большей юридической защитой и имеют возможность участвовать в решении вопросов, связанных с исполнением наказания и охраной общественного порядка.

## Список используемой литературы и используемых источников

1. Аксенов А.А. Управление органами, исполняющими наказания: учеб. пособие. - Рязань, 1989. – 216 с.
2. Анисимков В.М. Реформа системы управления органами, исполняющими наказания в виде лишения свободы: Теоретические основы и механизм реализации: дис. д-ра юрид. наук. - М., 1999. – 412 с.
3. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 24.06.2015 по делу № 24-5481/2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.08.2023 г.).
4. Бабелюк Е.Г. Ответственность государственных служащих Российской Федерации: административно-правовой аспект: дис. ... канд. юрид. наук. - СПб., 2005. – 199 с.
5. Бахрах Д.Н. Административное право России: учеб. для вузов. - М., 2000. – 644 с.
6. Бородулина С.В. Особенности и порядок привлечения к материальной ответственности за ущерб, причиненный сотрудниками уголовно-исполнительной системы при прохождении службы // В сборнике: Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ответственный редактор А. Г. Чириков. - 2018. - С. 222-226.
7. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.06.2023 г.).
8. Галахов С.С. Правовые и прикладные проблемы применения мер безопасности в территориальных органах ФСИН России // Деятельность органов внутренних дел по обеспечению безопасности лиц, подлежащих государственной защите в современных условиях: вопросы теории и практики. - 2015. - № 2. - С. 30–37.

9. Государственная служба в уголовно-исполнительной системе: учебное пособие / Под ред. О. В. Дербиной. - Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2018. – 360 с.
10. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // СЗ РФ. – 1994. - № 32. – Ст. 3301.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // СЗ РФ. – 1996. - № 5. – Ст. 410.
12. Гришковец А.А. Проблемы правового регулирования и организации государственной гражданской службы в Российской Федерации: дис. д-ра юрид. наук. - М., 2004. – 420 с.
13. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по Российскому трудовому праву. - М.: Велби. Проспект, 2008. – 344 с.
14. Дикажев М.М. Правовое регулирование прохождения правоохранительной службы сотрудниками органов внутренних дел: дис. д-ра юрид. наук. - СПб., 2006. – 380 с.
15. Добробаба М.Б. // Проблемы внесудебного дисциплинарного производства в служебном праве // Административное право и процесс. - 2015. - № 7. - С. 20–24.
16. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 № 188-ФЗ (ред. от 15.04.2019) // СЗ РФ. – 2005. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 14.
17. Закон РФ от 21.07.1993 г. № 5473-1 (ред. от 06.02.2019) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.06.20123 г.).
18. Игнатьев А.М. Поведение сотрудника уголовно-исполнительной системы при несении службы, принципы и правила общения с подозреваемыми, обвиняемыми и осужденными // Синергия Наук. - 2018. - № 27. - С. 619-620.

19. Каляшин А.В. Об административной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Актуальные вопросы публичного права. - 2012. - № 5. - С. 17-22.
20. Каляшин А.В. Регулирование правоотношений, связанных с прохождением службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: современное состояние и перспективы развития // В сборнике: Административная деятельность правоохранительных органов РФ и зарубежных стран Сборник материалов Всероссийской научно- практической конференции / Под общ. ред. Л. В. Павловой. - 2017. - С. 128- 133.
21. Каримова Г.Ю., Маликова Н.В. Правовое регулирование выдачи оружия как меры безопасности, применяемой в отношении судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов // Российский судья. - 2013. - № 13. - С. 37–40.
22. Карлов И.В. Новеллы законодательства, регламентирующего порядок привлечения к дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы // В сборнике: Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом / Сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции. - 2018. - С. 388-394.
23. Картухин В.Ю. Основные закономерности использования законодательной техники в правовой практике субъекта Российской Федерации: анализ проблем совершенствования // Конституционное и муниципальное право. – 2005. - № 4. – С. 24-27.
24. Кириловский О.В. К вопросу о реализации меры безопасности в виде выдачи оружия, специальных средств и средств оповещения об опасности сотрудникам уголовно-исполнительной системы и их близким // Вестник

- института: преступление, наказание, исправление. - 2018. - № 2 (42). - С. 55-59.
25. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 23.04.2019) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 1.
26. Козлов Ю.М. Административное право: учеб. - М., 1999. – 470 с.
27. Конарев М.Ю. Гражданско-правовая ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы России за причинение морального вреда // Человек: преступление и наказание. - 2018. - Т. 26. - № 3. - С. 302-307.
28. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.
29. Коренев А.П. Применение норм советского административного права. - М., 1975. – 390 с.
30. Корнеев В.В. Понятие и содержание льгот и компенсаций сотрудников, проходящих государственную службу в уголовно-исполнительной системе // В сборнике: Теоретические и практические проблемы развития уголовно-исполнительной системы в Российской Федерации и за рубежом: Сборник тезисов выступлений и докладов участников.
31. Корочков С.Е. Структура правового статуса военнослужащих // В сборнике: Актуальные проблемы академической науки и образования. Материалы заочной межрегиональной научно-практической конференции аспирантов и преподавателей / Отв. ред. С. Г. Лешкова. Московский областной филиал Московского финансово-юридического университета МФЮА. - 2016. - С. 70-71.

32. Косарев К.В. Обзор судебной практики по единовременной социальной выплате для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам правоохранительных органов // Вестник Кузбасского института. - 2015. - № 4(25). - С. 142–148.
33. Красильщиков А.В., Ращупкина Л.В., Солоухина, С. В. Ограничения и запреты в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: гражданско-правовой аспект // Вестник Владимирского юридического института. - 2018. - № 2 (47). - С. 60-66.
34. Красильщиков А.В., Ананьин П.А., Ращупкина Л.В. Проблемные вопросы реализации права на жилое помещение сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Владимирского юридического института. - 2018. - № 4 (49). - С. 15.
35. Кудрявцев И.В. Сотрудник правоохранительных органов как специальный субъект права // Российская полиция: три века служения Отечеству: Материалы юбилейной междунар. науч. конф., посвященной 300-летию рос. полиции. Санкт-Петербург, 23 - 25 апреля 2018 г. / Под ред. Н. С. Нижник; С.-Петерб. ун-т МВД России. - СПб., 2018. - С. 1084 - 1087.
36. Майстренко Г.А. Безопасность сотрудников уголовно-исполнительной системы как государственная форма защиты и пути ее решения // Российский следователь. - 2016. - № 6. - С. 43–45.
37. Манохин В.М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование. - М., 1997. – 214 с.
38. Матвеев С.П. Современные тенденции модернизации социальной защиты государственных служащих в рамках административной реформы // Административное право и процесс. - 2015. - № 6. – С. 50-54.
39. Международный пакт о гражданских и политических правах (Принят 16 декабря 1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании

- Генеральной Ассамблеи ООН). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.05.2023 г.).
40. Миронов А.Н. Процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности в уголовно-исполнительной системе // Административное право и процесс. - 2015. - № 6. - С. 64–67.
41. Общая теория прав человека / Авт. кол. под рук. Е. А. Лукашевой. - М., 1996. – 214 с.
42. Определение Верховного Суда РФ от 12.02.2018 № 21-КГ17-20. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 7.08.2023 г.).
43. Осинцев Д.В. Государственная служба в системе государственного управления (проблема правового института) // Российский юридический журнал. - 2010. - № 5. - С. 66–74.
44. Полунин С.В., Васильев А.С. О структуре правового статуса военнослужащих // Право в Вооруженных Силах. - 2017. - № 3. - С. 112-116.
45. Попов А.А. Организация социальной защиты сотрудников ФСИН России в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы // Актуальные вопросы юриспруденции. - 2015. - № 30. – С. 42-47.
46. Постановление Верховного Суда РФ от 12 декабря 2014 № 10-АД14-12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.06.2023 г.).
47. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. – 1995. – 8 февраля. - № 29.
48. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // БВС РФ. – 2004. - № 6.

49. Постановление Правительства РФ от 17.07.1996 г. № 831 (ред. от 18.01.2018) «О порядке выдачи оружия лицам, подлежащим государственной защите» // СЗ РФ. – 1996. - № 31. – Ст. 3723.
50. Постановление Правительства РФ от 09.01.2014 г. № 10 (ред. от 12.10.2015) «О порядке сообщения отдельными категориями лиц о получении подарка в связи с протокольными мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением ими служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, реализации (выкупа) и зачисления средств, вырученных от его реализации» // СЗ РФ. – 2014. - № 3. – Ст. 279.
51. Приказ МВД РФ от 08.11.2006 г. № 895 «Об утверждении Положения об организации медицинского обслуживания и санаторно-курортного лечения в медицинских учреждениях системы МВД России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.05.2021 г.).
52. Приказ ФСИН России от 27.05.2013 г. № 269 (ред. от 07.09.2018) «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» // Российская газета. – 2013. – 26 июня. – № 136.
53. Приказ ФСИН России от 12.01.2017 г. № 7 «Об утверждении Порядка сообщения федеральными государственными служащими уголовно-исполнительной системы и лицами, замещающими отдельные должности на основании трудового договора в организациях (учреждениях, предприятиях) уголовно-исполнительной системы, созданных для выполнения задач, поставленных перед Федеральной службой исполнения наказаний, о получении подарка в связи с протокольными

- мероприятиями, служебными командировками и другими официальными мероприятиями, участие в которых связано с исполнением служебных (должностных) обязанностей, сдачи, оценки и реализации (выкупа) подарка, а также зачисления средств, вырученных от его реализации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.06.2023 г.).
54. Рекомендация № Rec (2006) 2 Комитета министров Совета Европы «Европейские пенитенциарные правила» (Принята 11.01.2006 на 952-ом заседании представителей министров). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>. (Дата обращения: 07.05.2023 г.).
55. Решение Верховного Суда РФ от 16.02.2010 г. № ГКПИ09-1605 // БВС РФ. - 2010. - № 10.
56. Решение Октябрьского районного суда г. Владимира от 25.04.2018 № 2-1642/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oktiabrsky.wld.sudrf.ru>. (Дата обращения: 07.08.2023).
57. Решение Октябрьского районного суда г. Владимира от 06.11.2018 № 2-3687/2018. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oktiabrsky.wld.sudrf.ru>. (Дата обращения: 07.08.2023).
58. Свиных Е.А. Ограничение гражданской правоспособности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, как участников имущественных отношений // Право в Вооруженных Силах. Военно-правовое обозрение. - 2012. - № 10. - С. 74–84.
59. Старилов Ю.Н. Служебное право: учеб. - М., 1996. – 633 с.
60. Сенатова Е.В. Административно-правовое регулирование близкого родства на службе в уголовно-исполнительной системе // Уголовно-исполнительное право. - 2016. - № 3 (25). - С. 70-74.
61. Стремоухов А.А. Юридический статус специального субъекта права (теоретико-правовой аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - СПб., 2002. – 33 с.

62. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // СЗ РФ. – 2002. - № 1 (Ч. 1). – Ст. 3.
63. Указ Президента РФ от 03.10.2016 г. № 519 (ред. от 23.02.2018) «О некоторых вопросах Федеральной службы исполнения наказаний» // СЗ РФ. – 2016. - № 41. – Ст. 5805.
64. Федеральный закон от 20.04.1995 г. № 45-ФЗ (ред. от 01.07.2017) «О государственной защите судей, должностных лиц правоохранительных и контролирующих органов» // СЗ РФ. – 1995. - № 17. – Ст. 1455.
65. Федеральный закон от 13.12.1996 г. № 150-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Об оружии» // СЗ РФ. – 1996. - № 51. – Ст. 5681.
66. Федеральный закон от 27.05.2003 г. № 58-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О системе государственной службы Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2003. - № 22. – Ст. 2063.
67. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2004. - № 31. – Ст. 3215.
68. Федеральный закон от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 30.10.2018) «О противодействии коррупции» // СЗ РФ. – 2008. - № 52 (Ч. 1). – Ст. 6228.
69. Федеральный закон от 07.02.2011 N 3-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О полиции» // "Российская газета", N 25,08.02.2011.
70. Федеральный закон от 30.11.2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2011. - № 49 (Ч. 1). – Ст. 7020.
71. Федеральный закон от 30.12.2012 г. № 283-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2012. - № 53 (Ч. 1). – Ст. 7608.

72. Федеральный закон от 23.05.2016 г. № 141-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2016. - № 22. – Ст. 3089.
73. Федеральный закон от 19.07.2018 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» // СЗ РФ. – 2018. - № 30. – Ст. 4532.
74. Фурагина О.В. Решение жилищной проблемы в новом законе № 283 для сотрудников УИС, ФПСи и таможенных органов // Силовые министерства и ведомства: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2016. - № 3. - С. 67–76.
75. Хатюшенко, О. М. Административно-правовой статус государственного служащего Российской Федерации : дис. канд. юрид. наук. - М., 1999. – 189 с.
76. Хильман Д.В. Особенности гражданско-правового положения сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Кузбасского института. - 2015. - № 2 (23). - С. 144-146.
77. Хохрин С.А. Аспекты правовой характеристики преступлений сотрудников пенитенциарной системы // Актуальные проблемы российского права. - 2016. - № 1. - С. 23–31.
78. Шветова К.Г. Ведомственный статус военнослужащих Российской Федерации // Военное право. - 2016. - № 2 (38). - С. 30-34.
79. Шветова К.Г. Ограничения и запреты в структуре правового статуса военнослужащих. - М., 2014. - С. 33.