

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

А.А. Павлов

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. юр. наук, А.В. Моисеев

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

Тольятти 2023

Аннотация

Актуальность исследования заключается в том, что необходимость достижения упорядоченности в соответствующей сфере общественных отношений взаимообусловлена относительно большим процентом заключенных в российском обществе. Нарушение условий прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ в данном случае несет угрозу как для самих государственных служащих, так и для лиц, отбывающих уголовное наказание. В конечном счете, возможные риски наступают для всего российского общества, речь здесь, таким образом, идет о вопросах национальной безопасности.

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

Для достижения цели данного исследования были поставлены следующие задачи: изучить историю государственного управления и правового регулирования службы в органах системы исполнения наказаний в нашем государстве, проанализировать понятие «служба в органах ФСИН РФ» и рассмотреть соответствующую правовую политику, определить элементы правового статуса сотрудников органов ФСИН РФ и подходы, направленные на поддержание служебной дисциплины.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка используемой литературы и используемых источников, Общий объем работы составляет 89 печатных листов.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1 Теоретико-правовые основы правового статуса сотрудника органов ФСИИ РФ	9
1.1 Историко-правовые подходы к закреплению правового статуса сотрудника органов ФСИИ РФ.....	9
1.2 Понятие и система службы в органах ФСИИ РФ.....	13
1.3 Основные элементы правового статуса сотрудника органов ФСИИ РФ.....	31
Глава 2 Порядок прохождения государственной службы в органах системы исполнения наказаний	40
2.1 Правовое регулирование ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в органах ФСИИ РФ.....	40
2.2 Служебная дисциплина в органах ФСИИ РФ, система дисциплинарных поощрений и взысканий.....	44
Глава 3 Проблемы и перспективы совершенствования правового положения сотрудников органов ФСИИ РФ.....	56
3.1. Проблемы использования зарубежного опыта в процессе совершенствования ФСИИ РФ	56
3.2 Проблемные вопросы в области реализации гарантий социальной защиты сотрудников органов ФСИИ РФ	62
3.3 Проблемы и перспективы развития института юридической ответственности в отношении сотрудников органов ФСИИ РФ	70
Заключение	76
Список используемой литературы и используемых источников	81

Введение

Тема исследования, связанная с особенностями прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ традиционно обладает высокой степенью актуальности, что определено особенностями российской действительности, относительно большим процентом заключенных в российском обществе. Нарушение условий прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ в данном случае несет угрозу как для самих государственных служащих, так и для лиц, отбывающих уголовное наказание. В конечном счете, возможные риски наступают для всего российского общества, речь здесь, таким образом, идет о вопросах национальной безопасности.

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

Представляя закон в учреждениях уголовно-исполнительной системы России, служащие ФСИН должны характеризоваться своей безупречной репутацией, постоянной приверженностью к соблюдению требований законности и дисциплины. Наличие различного рода нарушений установленных правил их деятельности не только представляет опасность само по себе, но и самым отрицательным образом оказывает влияние на

проведение соответствующей воспитательной и исправительной работы в тех учреждениях, в которых осуществляется их деятельность. Необходимо повышать качество деятельности служащих ФСИН, чтобы они могли служить примером соблюдения требований законности.

Знакомство с соответствующей судебной практикой позволяет выявить значительный круг разнообразных нарушений, связанных с прохождением государственной службы в органах ФСИН РФ: в частности, например, выявляются факты «фиктивного» устройства на службу. Так, между сотрудниками ФСИН периодически проводятся спортивные соревнования в разных видах спорта. Отмечена практика приема на службу в систему ФСИН профессиональных спортсменов, которые участвуют в соответствующих соревнованиях, но, получая денежное содержание по занимаемой должности, на службе фактически не появляются. Подобного рода эксцессы тоже могут быть обозначены как результат отсутствия надлежащей регламентации и контроля.

Оценивая работу, проведенную в отношении изучения особенностей прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ, следует отметить, что подобного рода работы могут иметь как теоретическую, так и практическую ценность. Рассмотрение особенностей прохождения государственной службы может представлять ценность для начинающих служащих, которые только изучают основы осуществления соответствующей служебной деятельности. Научная актуальность проведенной работы базируется на недостаточном внимании, которое уделяется в современной литературе прохождению государственной службе в системе исполнения наказаний, между тем, подобная служба имеет свою значительную специфику по сравнению с иными видами государственной служебной деятельности. Большинство рассмотренных нами работ относится к какому-то отдельному аспекту прохождения государственной службы в системе ФСИН, между тем, существует насущная потребность в проведении комплексных исследований, которые бы затрагивали прохождение государственной службы во всем

составляющем элементов такой деятельности граждан Российской Федерации. Исследование административно-правовых механизмов государственной службы в органах ФСИН РФ осуществляется довольно редко как в учебной литературе, так и в литературе монографического и диссертационного характера.

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

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

- изучение истории государственного управления и правового регулирования службы в органах системы исполнения наказаний в нашем государстве;
- анализ понятий «служба в органах ФСИН РФ» и «служащий системы ФСИН РФ»;
- рассмотрение и анализ осуществляемой в Российской Федерации правовой политики, направленной на регулирование службы в органах ФСИН РФ, определение соответствующих ограничений и запретов;
- изучить особенности реализации институтов отраслевых видов юридической ответственности в отношении служащих системы ФСИН РФ;
- определение элементов правового статуса сотрудников органов ФСИН РФ;

- рассмотрение существующих механизмов и подходов, направленных на поддержание служебной дисциплины у сотрудников ФСИН РФ, определение имеющихся в данной сфере дисциплинарных взысканий и поощрений;
- рассмотрение зарубежного опыта организации службы в системе исполнения наказаний, выявление положительных и отрицательных аспектов в организации подобного рода деятельности.

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

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

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

Теоретическую базу исследования составили труды таких ученых, как: Акчурина А. В., Алексеев А. Д., Бобров А. М., Бурт А. А., Долинин А. Ю., Завитова С. В., Зангиев З. В., Звонова А. В., Каляшин А. В., Карташов Р. Д., Константинов В. Т., Лосева С.Н., Луковников А. С., Майдыков А. А., Малкова Л. Л., Малолеткина Н. С., Моторова Н. В., Нагорных Р., Остапенко П. И., Павлова Е. В., Панарин Д. А., Прихожая Л. Е., Прокудин В. В., Сидорова Е. А., Соколова Е. А., Соломатин С. В., Чудакова С. Н., а также многих других исследователей.

Особым образом в данном отношении необходимо выделить работы А.А. Кольева, посвященные подготовке руководящих кадров в системе

назначения уголовных наказаний, С.Н. Чудакова, который пишет о ряде социальных гарантий, которые действуют в отношении соответствующих служащих. К числу диссертационных исследований, затрагивающих сложные вопросы подготовки соответствующих кадров, можно отнести работу Д.А. Климанова, а о необходимости применения здесь инновационных подходов пишет Т.В. Кириллова. В диссертационной работе М.Д. Витиной рассматриваются общие проблемы закрепления административно-правового статуса Федеральной службы исполнения наказаний.

Нормативно-правовую базу исследования особенностей прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ составили международные акты и Конституция Российской Федерации. Большое место в проводимом исследовании заняло изучение также отраслевых кодексов, таких, например, как Уголовный кодекс Российской Федерации и Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, которые имеют большое значение в плане, например, определения мер юридической ответственности соответствующих государственных служащих. Основополагающее значение для нашего исследования имел детальный анализ Федерального закона от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», а также существующих в научной литературе комментариев к указанному нормативному акту.

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

Глава 1 Теоретико-правовые основы правового статуса сотрудника органов ФСИН РФ

1.1 Историко-правовые подходы к закреплению правового статуса сотрудника органов ФСИН РФ

Вся история развития российского государства говорит нам о важности обеспечения режима порядка и законности в области реализации мер уголовной ответственности. Наличие любых злоупотреблений в указанной сфере общественных отношений влекут тяжелейшие нарушения прав человека и гражданина, попирающие конституционные нормы, устрашение общества. В условиях наличия злоупотреблений и нарушений в указанной области государственного управления, произвольного применения мер уголовно-правовой репрессии, низкого профессионализма сотрудников системы органов исполнения наказаний, множатся различные злоупотребления в рассматриваемой области. Напуганное возможным произволом лиц, призванных обеспечивать действие режима законности, общество склонно либо не обращаться за разрешением споров в официальные государственные структуры, либо же находить иные, негосударственные способы защиты своих прав.

Длительная история развития соответствующей сферы государственного управления в нашем государстве позволяет говорить о том, что в отдельных случаях наблюдались массовые нарушения сотрудниками системы исполнения наказаний установленных в этом отношении правил. Так, до сих пор продолжаются обсуждения и споры относительно механизмов реализации политических репрессий в 1930-1950 годы, истинному значению системы ГУЛАГа в истории нашего государства.

Резкое увеличение количества совершаемых преступлений в конце 80-х – начале 90-х годов XX века поставило отечественную систему службы в органах и организациях ФСИН РФ перед новыми вызовами. Она должна была

осуществить применение мер уголовно-правового воздействия в отношении значительно выросшего контингента лиц, привлекаемых к уголовной ответственности. При этом, отсутствие достаточного материального ресурса, значительное количество лиц, во отношении которых реализовывались механизмы уголовной репрессии (что вызывало, например, переполненность камер в исправительных колониях), обуславливали реализацию мер воздействия на заключенных таким образом, что в данном случае можно было бы говорить, например, и о нарушении принципа гуманизма (например, у заключенных не было собственного места для сна). В создавшихся условиях, к профессионализму сотрудников уголовно-исполнительной системы предъявлялись особые требования.

В современных условиях материальная ситуация в государстве была значительно улучшена, что отразилось и на системе исполнения наказаний. Но появляются новые вызовы, связанные, например, с периодическим проносом в исправительные учреждения средств связи и наркотических веществ. В данных условиях многие заключенные продолжают поддерживать контакты со своими сообщниками, остающимися на воле, и даже продолжают руководить преступной деятельностью, находясь в местах заключения. Очень многие из подобного рода негативных факторов бывает связаны со злоупотреблениями должностными полномочиями сотрудниками ФСИН РФ, с совершением ими тех или иных дисциплинарных правонарушений. Указанное обстоятельство также говорят нам о необходимости анализа ситуации, складывающейся в органах системы ФСИН, в ее историческом развитии.

Изучение истории развития отечественной пенитенциарной системы и соответствующей службы представляет собой значительную актуальность как с точки зрения юридической науки, так и с точки зрения преподавания юридических дисциплин; подобного рода работы важны также и с точки зрения развития и совершенствования соответствующей практики организации служебной деятельности. Но проведенный нами анализ

периодической литературы позволяет говорить, что существующих в данном отношении научных исследований еще недостаточно – в специальных журналах выходят соответствующие публикации, но системной исследовательской работы в данном отношении, по-видимому, еще не ведется.

В существующих научных работах исследователи обычно ссылаются на данные, которые приводятся в статьях и монографиях, опубликованных ранее, в том числе, еще в дореволюционный период развития отечественной юриспруденции. В данном случае, современные ученые обычно ссылаются на таких авторов, как М.Н. Гернет, М.Г. Детков, С.И. Кузьмин, С.В. Познышев, Н.С. Таганцев, И.Я. Фойницкий. Проблема в данном случае заключается в том, что тем самым исследователи снова и снова цитируют одни и те же данные, уже опубликованные ранее. Новые архивные материалы, посвященные организации службы в системе исполнения наказаний, вводятся в научный оборот крайне редко.

Определенный интерес в данном случае приобретают научные исследования, касающиеся истории функционирования системы исполнения наказаний в том или иной регионе России. В качестве работ данного рода можно сослаться на труды Н.А. Белова, С.А. Васильева, Е.Г. Михеенкова, Ю.А. Реена, О.А. Тарасова и некоторых других историков государства и права. В данном случае происходит ознакомление широкой юридической общественности с архивными данными, имеющимися в том или ином субъекте России, но довольно часто такая информация имеет более общее значение – позволяет сделать выводы и заключения, характеризующиеся своей общегосударственной важностью.

Учет исторического отечественного опыта при реформировании уголовно-исполнительной системы в целях изучения историко-правовых основ и особенностей организации пенитенциарных учреждений в дореволюционной, советской и современной России предопределил необходимость: проведения в Научно-исследовательском институте ФСИН России монографических исследований по «организационно-правовым

основам условий содержания заключенных в дореволюционной России, историко-правовым основам и организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества; опубликования учебных пособий по истории конвойной службы в России, организации медико-санитарного и материально-бытового обеспечения несовершеннолетних осужденных, истории исполнения уголовных наказаний в тюрьмах и колониях-поселениях, истории пенитенциарной медицины и обеспечения собственной безопасности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы; подготовки аналитических материалов по принудительным работам и их исполнению в истории России, историко-правовым основам института высылки иностранцев, совершивших уголовные преступления, истории профилактики побегов заключенных» и т.д.

Как пишет по этому поводу А.Ш. Карабеков, «в период становления пенитенциарные учреждения именовались по-разному: дом лишения свободы, дом заключения, место заключения, исправительный дом, исправительно-трудовой дом, исправительно-рабочий дом или просто рабочий дом, сегодня же наименование утвердились как исправительные учреждения общего, строгого или особого вида режима содержания осужденных В 1924 году все функционирующие к тому времени исправительные дома были переданы НКВД, где были организованы управления мест заключения. Именно в 1928-году в первые были разработаны правила внутреннего распорядка для исправительно-трудовых домов, что символизирует появления режима в исправительных учреждениях. С 1931 по 1935 годы инспекция переименовывается в Управление исправительно-трудовых учреждений и передается в попечение Народного комиссариата Юстиции. А уже в 1935-году создается главное управление лагерей ГУЛАГ НКВД Союза Советских Социалистических Республик, которой передали все учреждения исправительного характера, где они пробудут аж до 1953 года. В период с 1954 по 1969 годы места лишения свободы переходят к главному управлению мест заключения Министерства охраны общественного порядка. После с 1969 до

1991 годы все учреждения исправительного характера снова переходят к Министерству внутренних дел [18]. Можно говорить, таким образом, о наличии довольно длительной и сложной истории развития пенитенциарной системы в России.

В целом, в настоящее время публикация историко-правовых исследований, является одним из важных направлений работы Научно-исследовательского института Федеральной службы исполнения наказаний [25]. Подобного рода исследования касаются, в частности, возникновения и функционирования конвойных войск Российской империи, бывшего СССР и Российской Федерации и охватывает период с начала XIX до начала XXI вв.

Можно прийти к выводу, что, несмотря на ряд имеющихся в настоящее время исследований, касающихся данного вопроса, в вопросе об историческом развитии и закреплении правового статуса сотрудников органов ФСИН остается еще весьма много «белых пятен». Существующие в настоящее время исследования касаются, в основном, общего регулирования и особенностей государственного управления в системе исполнения наказаний, рассмотрению особенностей видов исправительных учреждений и особенностей исполнения того или иного наказания. Что касается анализа в исторической ретроспективе правового статуса сотрудника, уголовные наказания исполняющего, то данный вопрос еще ждет своих исследователей в будущем.

1.2 Понятие и система службы в органах ФСИН РФ

В соответствии с общими подходами, существующими в данном отношении, государственная служба Российской Федерации обычно рассматривается в качестве профессиональной служебной деятельности физических лиц, обладающих гражданством Российской Федерации, подтвердивших свое соответствие установленным в данном отношении квалификационным требованиям, владеющих государственным языком Российской Федерации. Служащие также должны достигнуть возраста

восемнадцать лет. В рамках своей профессиональной служебной деятельности они призваны обеспечивать реализацию полномочий Российской Федерации, федеральных государственных органов власти, субъектов РФ и их государственных органов, лиц, замещающих государственные должности как в рамках Российской Федерации, так и в ее отдельных субъектах. К числу указанных должностей относятся те, которые были установлены Конституцией Российской Федерации, конституциями и уставами субъектами РФ соответственно.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Отдельной главой закона регулируются вопросы рассмотрения индивидуальных служебных споров.

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

имеет сокращенное наименование: ГУФСИН (УФСИН, ОФСИН) России по определенному субъекту РФ.

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

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

Территориальный орган осуществляет свою деятельность во взаимодействии с центральным аппаратом ФСИН России, учреждениями, непосредственно подчиненными ФСИН России, подведомственными ФСИН России предприятиями уголовно-исполнительной системы, другими территориальными органами, территориальными органами иных федеральных органов исполнительной власти, полномочными представителями Президента Российской Федерации в федеральных округах, общественными объединениями и иными организациями, расположенными на территории.

В данном случае, такой автор, как, например, П.И. Остапенко, обращает повышенное внимание формированию базовых принципов взаимодействия пресс-службы со средствами массовой информации, способствующие налаживанию и совершенствованию конструктивного диалога между представителями средств массовой информации и уголовно-исполнительной системой [34]. Рассматривая проблематику использования источников информации оперативных подразделений УИС РФ, касающихся конкретных субъектов, оперативными подразделениями МВД России, после отбытия этими лицами наказания, А.А. Майдыков пишет о том, что в настоящее время оперативно-розыскные возможности двух этих правоохранительных систем

еще очень слабо используются, а предоставляемая указанными органами друг другу оперативная информация в большинстве случаев не способствует решению поставленных оперативно-розыскных задач [27]. Е.А. Соколова пишет о том, что в настоящее время значительную важность представляет анализ «правового регулирования информационной открытости деятельности правоохранительных органов в России в конце XX - начале XXI века». Рассматриваемым автором были определены задачи информационной открытости правоохранительных органов, указаны Определены существующие конституционные основы построения информационного взаимодействия между обществом и властью.

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

Территориальный орган, расположенный в месте дислокации аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в федеральном округе, обеспечивает взаимодействие территориальных органов, дислоцированных на территории федерального округа, с аппаратом полномочного представителя Президента Российской Федерации.

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

Основными задачами территориального органа являются:

- обеспечение: охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей; правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, принудительных работ и в следственных изоляторах, безопасности содержащихся в них осужденных, лиц, содержащихся под стражей, а также работников уголовно-исполнительной системы, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений и следственных изоляторов;

- организация: исполнения в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержания под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых;
- контроль за поведением условно осужденных и осужденных, которым судом предоставлена отсрочка отбывания наказания;
- создание осужденным и лицам, содержащимся под стражей, условий содержания, соответствующих нормам международного права, положениям международных договоров Российской Федерации и федеральных законов;
- руководство подведомственными учреждениями.

Соответствующий орган осуществляет меры по обеспечению сотрудников уголовно-исполнительной системы оружием и специальными средствами, а также по соблюдению правил оборота оружия в уголовно-исполнительной системе в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, подготовку материалов о нежелательности пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, освобождаемых из мест лишения свободы, для представления во ФСИН России, функции по федеральному государственному надзору в области промышленной безопасности в отношении опасных производственных объектов подведомственных учреждений, меры по укреплению и развитию материально-технической базы территориального органа и подведомственных учреждений и т.д.

Территориальный орган возглавляет руководитель (начальник) территориального органа, назначаемый на должность и освобождаемый от должности директором ФСИН России. Назначение начальников на должности, отнесенные к категории высшего начальствующего состава сотрудников уголовно-исполнительной системы, и освобождение от указанных должностей осуществляются в соответствии с Положением о Министерстве юстиции Российской Федерации, утвержденным Указом

Президента Российской Федерации от 13.10.2004 N 1313 «Вопросы Министерства юстиции Российской Федерации». Начальник несет персональную ответственность за осуществление возложенных на территориальный орган полномочий и непосредственно подчиняется директору ФСИН России. Рассматриваемый руководитель осуществляет на основе единоначалия руководство деятельностью территориального органа и подведомственных учреждений, распределяет обязанности между своими заместителями. Он вправе вносить директору ФСИН России представления и предложения, издает в пределах своей компетенции приказы и распоряжения и контролирует их исполнение, утверждает положения о структурных подразделениях территориального органа, а также правила внутреннего трудового распорядка территориального органа ФСИН России и т.д. [41].

Указ Президента РФ от 13 октября 2004 г. N 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» вводит в действие Положение о Федеральной службе исполнения наказаний, в соответствии с которым ФСИН России возглавляется Директором, которому разрешено иметь в Федеральной службе исполнения наказаний восемь заместителей директора Службы, в том числе одного первого заместителя.

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

судом запретов и (или) ограничений.

ФСИН России подведомственна Минюсту России.

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

Основными задачами ФСИН России являются:

- исполнение в соответствии с законодательством Российской Федерации уголовных наказаний, содержание под стражей лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, и подсудимых;
- контроль за нахождением лиц, подозреваемых либо обвиняемых в совершении преступлений, в местах исполнения меры пресечения в виде домашнего ареста;
- контроль за поведением лиц, освобожденных условно-досрочно от отбывания наказания;
- обеспечение охраны прав, свобод и законных интересов осужденных и лиц, содержащихся под стражей;
- обеспечение правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы или в виде принудительных работ;
- охрана и конвоирование осужденных и лиц, содержащихся под стражей, по установленным маршрутам конвоирования;
- охрана психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;
- охрана судебно-психиатрических экспертных медицинских организаций;
- создание осужденным и лицам, содержащимся под стражей;
- организация деятельности по оказанию осужденным помощи в социальной адаптации;
- управление территориальными органами ФСИН России и непосредственно подчиненными учреждениями и организациями.

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

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

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

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

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

- правопорядок и законность в учреждениях, исполняющих наказания, и следственных изоляторах, а также безопасность лиц, находящихся на их территориях;
- безопасность объектов уголовно-исполнительной системы, а также органов Минюста России в порядке, устанавливаемом Министром юстиции Российской Федерации;

- точное и безусловное исполнение приговоров, постановлений и определений судов в отношении осужденных;
- установленный порядок исполнения наказаний и содержания под стражей;
- исполнение международно-правовых обязательств Российской Федерации по передаче осужденных в государства их гражданства;
- правовую, социальную защиту и личную безопасность работников уголовно-исполнительной системы и членов их семей и т.д.

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

- направление осужденных к месту отбывания наказания, их размещение, а также перевод осужденных и лиц, содержащихся под стражей, из одних учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов в другие;
- меры по обеспечению сотрудников уголовно-исполнительной системы оружием и специальными средствами;
- медико-санитарное обеспечение осужденных и лиц, содержащихся под стражей.

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

- пенсионное обеспечение лиц, уволенных со службы из уголовно-исполнительной системы, а также членов их семей;
- материально-техническое обеспечение деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- полномочия собственника в отношении федерального имущества, переданного учреждениям и органам уголовно-исполнительной системы;

- контроль деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы;
- организацию в пределах своей компетенции специальных перевозок осужденных и лиц, содержащихся под стражей, их конвоирование и охрану на период конвоирования.

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

- охрану психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением;
- разработку и реализацию мер по обеспечению пожарной безопасности, предупреждению и тушению пожаров на объектах учреждений, организаций и органов уголовно-исполнительной системы;
- справочно-информационное обеспечение учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

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

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

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

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

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

- Порядок и условия приема в федеральные государственные организации, осуществляющие образовательную деятельность и находящиеся в ведении ФСИН России, утвержденный приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 9 июля 2021 г. N 593 [39];
- Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденное приказом Минюста РФ от 27 августа 2012 г. N 169 [33];
- Приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 г. N 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» [44];
- Перечень документов, образующихся в процессе деятельности Федеральной службы исполнения наказаний, органов, учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, с указанием сроков хранения, утвержденный приказом ФСИН России от 2 сентября 2022 г. N 523 [36];
- Инструкцию по делопроизводству в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденную приказом ФСИН России от 10 августа 2011 г. N 463 [16];

- Приказ ФСИН России от 30 июня 2010 г. N 292 «О создании центральной комиссии ФСИН России по работе с обращениями граждан» [45];
- Положение о формировании федеральных кадровых резервов федеральных государственных органов, руководство деятельностью которых осуществляет Президент РФ, утвержденное Указом Президента РФ от 13 декабря 2012 г. N 1653 [38];
- Регламент Федеральной службы исполнения наказаний, утвержденный приказом Федеральной службы исполнения наказаний от 14 августа 2020 г. N 555 [49] и т.д.

Так, если проанализировать вышеуказанный Регламент ФСИН России, можно установить, что ФСИН России самостоятельна в осуществлении своих полномочий. При осуществлении своих полномочий ФСИН России непосредственно взаимодействует с другими федеральными органами государственной власти и правоохранительными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными объединениями и организациями, если иной порядок не установлен федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

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

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

В штатное расписание структурного подразделения ФСИН России включаются должности начальствующего состава, федеральной

государственной гражданской службы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

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

В работе С.В. Соломатина проводится анализ функций и назначения территориальных органов ФСИН РФ. По мнению указанного автора, такие органы необходимы для общей организации охраны и конвоирования осужденных и лиц, содержащихся под стражей, также соответствующими должностными лицами осуществляется охрана психиатрических больниц (стационаров) специализированного типа с интенсивным наблюдением, обеспечения безопасности находящихся на их территориях лиц, сопровождения и охраны лиц, которым назначено принудительное лечение в указанных больницах (стационарах), при переводе их в другие аналогичные больницы (стационары), а также в случае направления их в иные учреждения здравоохранения для оказания медицинской помощи.

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

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

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

Формирование планов и показателей деятельности ФСИН России осуществляется преимущественно на основе программно-целевого метода бюджетного планирования, обеспечивающего прямую взаимосвязь между распределением бюджетных средств и государственного имущества и фактическими или планируемыми результатами их использования для

обеспечения задач, функций и полномочий ФСИН России в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ФСИН России самостоятельно разрабатывает планы и показатели деятельности ФСИН России.

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

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

В качестве иного подзаконного акта, регламентирующего вопросы начала службы в системе ФСИН РФ, можно назвать Указ Президента РФ от 7 сентября 2019 г. N 429 «Об утверждении Положения о заключении между службой исполнения наказаний (ее территориальным органом) и гражданином Российской Федерации договора о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации». Данным Указом было утверждено соответствующее Положение, в соответствии с которым договор о целевом обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, которые реализуют образовательные программы, имеющие государственную аккредитацию, и не входят в уголовно-исполнительную систему Российской Федерации, заключается между Федеральной службой исполнения наказаний (ФСИН России) (ее территориальным органом) и гражданином Российской Федерации, отобранным на конкурсной основе и обучающимся в названных профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

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

Договор о целевом обучении заключается с гражданином не позднее чем за один год до окончания им обучения в образовательной организации, данное соглашение предусматривает как обязательства гражданина по освоению образовательной программы, указанной в договоре о целевом обучении, и последующему прохождению службы в уголовно-исполнительной системе на основании соответствующего контракта, заключаемого на срок не менее пяти лет, на должности среднего или старшего начальствующего состава в зависимости от уровня полученного профессионального образования, так и соответствующие обязательства ФСИН России (ее территориального органа) по предоставлению гражданину на основании статьи 56 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» мер поддержки, определенных Правительством Российской Федерации, а также по заключению с гражданином в течение трех месяцев со дня получения им документа об образовании и о квалификации, выданного образовательной организацией, контракта о прохождении службы в уголовно-исполнительной системе.

Договор о целевом обучении подписывается должностным лицом ФСИН России (ее территориального органа), наделенным соответствующими полномочиями директором ФСИН России (руководителем ее

территориального органа). Конкурс объявляется ФСИН России (ее территориальным органом) и проводится соответствующей конкурсной комиссией [55].

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

1.3 Основные элементы правового статуса сотрудника органов ФСИН РФ

Прежде, чем перейти к более детальному рассмотрению особенностей правового статуса сотрудников системы ФСИН, необходимо будет дать общее определение понятию «правовой статус», а также рассмотреть отдельные элементы этого понятия.

На основании анализа специальной литературы можно отметить, что правовое положение (статус) государственного служащего может быть рассмотрен в качестве «установленной и гарантированной государством меры должного и возможного поведения государственного служащего в области государственно-служебных отношений».

Изменение норм отечественного административного права, реформирование законодательства о служебной деятельности, с неизбежностью влечет трансформацию и правовой статус государственного служащего. В данном случае в литературе нередко делаются предложения о необходимости постоянного совершенствования. Так, например, в работе В.В. Прокудина делаются предложения заменить те положения нормативно-

правовых актов, которые с течением времени морально устарели, либо требуют определенных корректировок [48].

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

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

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

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

В работе Л.Л. Малкова в свою очередь рассматриваются вопросы профилактики текучести кадров и повышения уровня трудовой мотивации персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Особое внимание уделяется апробации Комплексной программы по профилактике текучести и некомплекта кадров учреждений, подчиненных территориальным органам ФСИН России. Автором делается вывод, с которым мы считаем вполне возможным согласиться, что «повышению мотивированности сотрудников к службе, снижению текучести кадров будет способствовать повышение качества профессионально-психологического отбора кандидатов на службу» [28]. В статье А.Ю. Далинина раскрывается структура и содержание рисков системы управления персоналом учреждений и органов ФСИН России. Как считает автор, «такие риски можно связать с вероятностью снижения и нерационального использования кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы, возникающей вследствие неэффективной организации и управления деятельностью персонала. Проведенные исследования позволили выявить ряд

недостатков в комплектовании ряда учреждений и территориальных органов ФСИН России, также не обеспечено в полном объеме направление на обучение сотрудников, в том числе по программам первоначальной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу. Имели место случаи допуска к самостоятельному несению службы сотрудников, не прошедших первоначальную подготовку. Отмечается слабая организация работы по подбору, изучению и подготовке кандидатов на должности начальников учреждений. Продолжают иметь место случаи безответственного отношения некоторых руководителей территориальных органов ФСИН России и сотрудников кадровых аппаратов к решению вопросов порядка и условий прохождения службы сотрудниками УИС». Как пишет рассматриваемый ученый, прежде всего, в качестве рисков следует выделить неэффективные технологии подбора, адаптации и расстановки кадров, а также неэффективные технологии их последующей оценки и продвижения [11].

В качестве сферы научных интересов Н.В. Моторовой выступает кадровое обеспечение уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Как пишет указанный автор, надлежащий подбор кадров является важнейшей составляющей эффективного решения задач по исполнению наказаний на основе принципов законности и гуманизма, в связи с чем службе исполнения наказаний и приходится постоянно осуществлять деятельность, связанную с восполнением кадрового состава российской пенитенциарной системы. Такого рода восполнение осуществляется в числе прочего и за счет подготовки специалистов в образовательных организациях высшего образования, относимых к ведению ФСИН России. Сказанное обуславливает необходимость формирования научных основ такой подготовки, здесь необходимы такие программные документы, как концепция кадровой политики и стратегия подготовки кадров [31].

С подобной проблематикой согласна и А.В. Звонова, считающая, что «кадровая работа во ФСИН России, это основное направление деятельности, соответствующей Службы, которое обеспечивает результативную

деятельность учреждений и органов уголовно-исполнительной системы». Упомянутым автором актуализируются также и проблемы оптимизации отбора кандидатов на службу, определение их профессиональной пригодности к специальной деятельности в УИС, профессиональной подготовки сотрудника [15].

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

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

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

звания рядового и начальствующего состава сотрудников уголовно-исполнительной системы [17].

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

Так, например, Перечень нетиповых должностей среднего и старшего начальствующего состава в образовательных организациях и научно-исследовательских организациях Федеральной службы исполнения наказаний и соответствующих им специальных званий содержит указание на наличие таких нетиповых должностей, как: начальник университета, начальник института, заместитель начальника института по заочной форме обучения, старший научный сотрудник, старший преподаватель-методист, старший редактор, бухгалтер, инженер, инспектор, юрисконсульт, переводчик-методист и многие другие. Установлено соответствие между этими нетиповыми должностями и специальными званиями лиц, которые их замещают: полковник внутренней службы, подполковник внутренней службы, майор внутренней службы, капитан внутренней службы, старший лейтенант

внутренней службы. Подобным же образом в табличной форме были оформлены и иные Перечни [42].

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

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

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

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

ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в уголовно-исполнительной системе и социальных гарантий сотрудника.

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

- сотрудник в своей деятельности руководствуется законодательством Российской Федерации, никто не имеет права вмешиваться в законную деятельность сотрудника, кроме лиц, прямо уполномоченных на то федеральным законом;
- сотрудник при исполнении служебных обязанностей подчиняется только прямым руководителям (начальникам). Прямыми руководителями (начальниками) сотрудника являются руководители (начальники), которым он подчинен по службе, в том числе временно; ближайший к сотруднику прямой руководитель (начальник) является его непосредственным руководителем (начальником); сотрудники, не подчиненные друг другу по службе, могут быть старшими или младшими по подчиненности; старшинство сотрудников определяется замещаемой должностью, а в случае, если сотрудники замещают равнозначные должности, - по специальному званию;
- обязательным для сотрудника является исполнение приказов и распоряжений руководителей (начальников), отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону;
- ограничение прав и свобод человека и гражданина в отношении сотрудника допускается федеральным законом в той мере, в какой это необходимо для выполнения задач, связанных с защитой основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства;

- сотрудник не вправе отказаться от исполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о службе в уголовно-исполнительной системе или должностной инструкцией и для исполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности;
- сотруднику запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Глава 2 Порядок прохождения государственной службы в органах системы исполнения наказаний

2.1 Правовое регулирование ограничений и запретов, связанных с прохождением службы в органах ФСИН РФ

Ключевым отличием профессиональной служебной деятельности, которое отличает ее от деятельности, выполняемой субъектом на основании трудового договора, является наличие большого количества ограничений и запретов, которые в своей совокупности образуют профессиональный правовой статус государственного служащего. Имеются соответствующий комплекс ограничений и запретов также и у служащих, проходящих государственную службу в органах ФСИН РФ. Причем, в данном случае можно говорить о наличии здесь определенного рода специфики, которая позволяет отличать таких лиц от служащих в иных органах государственной власти.

Количество запретов и ограничений на службе в уголовно-исполнительной системе превышает в силу ее специфики количество запретов и ограничений на государственной гражданской службе и на военной службе. Дополнительные ограничения прав и свобод в отношении сотрудника устанавливаются в соответствии с частью 3 статьи 55 Конституции Российской Федерации 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 закрепляется право сотрудника на дополнительные социальные гарантии, устанавливаемые федеральным законодательством.

Особенности правового статуса в данном случае могут быть обусловлены вовлеченностью служащих ФСИН РФ в систему исполнения

уголовных наказаний в Российской Федерации, их взаимодействием со своеобразным контингентом граждан – лиц, привлеченных к уголовной ответственности и характеризующихся в связи с этим определенным образом преступными наклонностями. Это обуславливает как повышенные льготы, которыми пользуются сотрудники системы ФСИН РФ, так и соответствующий комплекс ограничений и запретов, которыми пользуются сотрудники данной системы.

Несмотря на то, что служба в органах ФСИН имеет много общего с другими видами государственной службы в Российской Федерации, отличия в данном случае также являются весьма существенными. В частности, специфика государственно-правового статуса сотрудников в сфере уголовного наказания проявляется как в особенностях круга их профессиональных обязанностей, так и в связи с наличием здесь специфических условий социального обеспечения соответствующих служащих, что в значительной степени определяет специфику, которую в данном отношении имеет правовой статус соответствующих должностных лиц в Российской Федерации.

Около пяти лет назад в нашей стране был разработан и принят Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» [56].

Принятие соответствующего закона являло собой важный этап в развитии отечественного законодательства о государственной службе в органах ФСИН РФ, это можно рассматривать в качестве проведения здесь в определенном смысле этого слова масштабной законодательной реформы.

Не очень значительные сроки, прошедшие с момента принятия данного нормативного акта, вызывают особую актуальность тщательного научного и практического анализа его норм, поскольку полностью практика его применения могла еще не сформироваться.

Проект федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» был разработан Министерством юстиции Российской Федерации совместно с Федеральной службой исполнения наказаний в соответствии с указанием Президента Российской Федерации от 3 июня 2014 г. № Пр-1296, поручением Правительства Российской Федерации от 11 июня 2014 г. № СП-П4-4339.

Закон подготовлен в целях регламентации вопросов прохождения службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы.

Законопроектом устанавливаются правовые, организационные и финансово-экономические основы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе.

Положениями закона регулируются правоотношения при поступлении граждан Российской Федерации на службу в уголовно-исполнительную систему и ее прохождении на должностях сотрудников уголовно-исполнительной системы и не на должностях сотрудников уголовно-исполнительной системы в случаях и на условиях, предусмотренных федеральными законами и (или) актами Президента Российской Федерации [40].

ФЗ от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» включает в свой состав статью 14 «Ограничения и запреты, связанные со службой в уголовно-исполнительной системе». Причем, в данном случае законодатель не разделяет ограничения от запретов.

Сотрудник не может находиться на службе в уголовно-исполнительной системе в следующих случаях:

- признание его недееспособным или ограниченно дееспособным;
- осуждение его за преступление по приговору суда, вступившему в законную силу, либо наличие судимости, включая снятую или погашенную;
- прекращение в отношении его уголовного преследования за

истечением срока давности, в связи с примирением сторон (кроме уголовных дел частного обвинения), вследствие акта об амнистии, в связи с деятельным раскаянием;

- отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну;
- несоответствие требованиям к состоянию здоровья сотрудников;
- близкое родство или свойство (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители, дети супругов и супруги детей) с иным сотрудником, если замещение должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому;
- прекращение гражданства Российской Федерации;
- наличие гражданства (подданства) иностранного государства либо вида на жительство;
- представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на службу в уголовно-исполнительной системе.

На сотрудника распространяются ограничения, запреты и обязанности, установленные ФЗ от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ «О противодействии коррупции», ФЗ от 14 июля 2022 года N 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием» и ФЗ от 27 июля 2004 года N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», за исключением ограничений, запретов и обязанностей, препятствующих осуществлению сотрудником оперативно-разыскной деятельности. Такие ограничения, запреты и обязанности, а также сотрудники, на которых они не распространяются, в каждом отдельном случае определяются в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере исполнения уголовных наказаний.

Можно прийти к выводу, что специфика правового статуса сотрудника ФСИН России определяется в числе прочего ограничениями и запретами, распространяющимися на лиц, замещающих соответствующие должности. В значительной степени соответствующие ограничения и запреты проистекают из общего статуса государственного служащего Российской Федерации, но имеются также и определенные отличия, связанные с прохождением службы именно в системе ФСИН России.

2.2 Служебная дисциплина в органах ФСИН РФ, система дисциплинарных поощрений и взысканий

Особенностью правового статуса сотрудников ФСИН РФ (как и иных социальных групп, на которые распространяется требование подчиняться правилам внутреннего распорядка – к их числу относятся, например, учащиеся, заключенные, работники по трудовому договору или военнослужащие) является обязательность их подчинения требованиям служебной дисциплины, что обеспечивается тесным взаимодействием двух связанных групп мер, в качестве которых выделяются, с одной стороны, меры дисциплинарного поощрения, а, с другой стороны, меры дисциплинарного взыскания.

В исследовании Д.А. Панарина говорится о том, что, несмотря на то, что вопросы обеспечения дисциплины в деятельности различных органов власти в настоящее время пользуются большим вниманием российского государства, в отношении дисциплины в органах ФСИН (и МВД) России, уделяемое обеспечению дисциплины внимание государства является недостаточным. Автор видит развитие такого ключевого нормативно установленного направления воспитательной работы с личным составом, как укрепление служебной дисциплины в качестве обязательного условия укрепления законности в органах ФСИН России [35]. С подобной точкой зрения в настоящее время мы не можем полностью согласиться. Необходимо учитывать

также то обстоятельство, что указанная работа Д.А. Панарина была опубликована в 2014 году, тогда как новый закон, регулирующий службу в органах ФСИН России и, в том числе, вопросы служебной дисциплины сотрудников, был принят в 2018. И если в деятельности по непосредственному обеспечению дисциплины в настоящее время еще встречается ряд проблем, то с точки зрения нормативной законодатель, на наш взгляд, урегулировал данную сферу довольно эффективным образом.

Как указала высшая судебная инстанция, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний» и Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным 23 декабря 2010 г. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции Федеральной службы исполнения наказаний, приказом от 11 января 2012 г. № 5 утверждён Кодекс этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы.

Правовой акт устанавливает нормы служебной и профессиональной этики сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы, опубликован в информационно-аналитическом журнале «Ведомости уголовно-исполнительной системы», 2012 г., № 4 [4]. Соответствующий кодекс имеет определяющее значение в плане закрепления правил поведения, которым должны подчиняться государственные служащие системы ФСИН РФ.

На практике положения Кодекса могут быть применены при проведении служебной проверки, при привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения

ФЗ от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации...» содержит специальную главу седьмую «Служебная дисциплина в уголовно-исполнительной системе», которая

состоит из восьми статей (ст.ст. 47-54). Предполагается, в частности, что в качестве служебной дисциплины будет рассматриваться «соблюдение сотрудником установленных законодательством Российской Федерации, Присягой сотрудника уголовно-исполнительной системы, дисциплинарным уставом уголовно-исполнительной системы, правилами внутреннего служебного распорядка учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, должностной инструкцией, контрактом, приказами и распоряжениями руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы, приказами и распоряжениями прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) порядка и правил исполнения служебных обязанностей и реализации предоставленных прав».

В целях обеспечения и укрепления служебной дисциплины руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы и уполномоченным руководителем к сотруднику могут применяться меры поощрения и на него могут налагаться дисциплинарные взыскания.

Права, обязанности и ответственность руководителей (начальников) по поддержанию служебной дисциплины, обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины, обязательность исполнения приказа руководителя (начальника), порядок наложения, исполнения и обжалования дисциплинарных взысканий, учет мер поощрения и дисциплинарных взысканий устанавливаются дисциплинарным уставом уголовно-исполнительной системы.

Отметим первоначально меры поощрения, которые призваны стимулировать добросовестное и ответственное поведение сотрудников ФСИН. В соответствии с действующим законодательством, за добросовестное исполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение особо сложных и важных задач к сотруднику применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;

- выплата денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой федерального органа уголовно-исполнительной системы;
- занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета учреждения или органа уголовно-исполнительной системы;
- награждение личной фотографией сотрудника, снятого у развернутого знамени учреждения или органа уголовно-исполнительной системы;
- награждение ведомственными наградами;
- досрочное присвоение очередного специального звания;
- присвоение очередного специального звания на одну ступень выше специального звания, предусмотренного по замещаемой должности в уголовно-исполнительной системе;
- награждение огнестрельным или холодным оружием.

В качестве меры поощрения также может применяться досрочное снятие ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания, а в образовательных организациях высшего образования федерального органа уголовно-исполнительной системы к курсанту в качестве меры поощрения может устанавливаться именная стипендия. В данном случае необходимо отметить, что отечественное законодательство допускает применение к сотруднику одновременно нескольких мер поощрения.

За особые заслуги перед государством сотрудник также может быть представлен к награждению государственной наградой Российской Федерации, поощрению Президентом Российской Федерации или Правительством Российской Федерации [56].

В качестве нарушения служебной дисциплины или, говоря другими словами, дисциплинарного проступка признается виновное действие или бездействие сотрудника, выразившееся в нарушении им законодательства Российской Федерации, Присяги сотрудника уголовно-исполнительной

системы, дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы, правил внутреннего служебного распорядка учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, должностной инструкции, либо в несоблюдении запретов и ограничений, связанных со службой в уголовно-исполнительной системе, и требований к служебному поведению, либо в неисполнении (ненадлежащем исполнении) обязательств, предусмотренных контрактом, служебных обязанностей, приказов и распоряжений прямых руководителей (начальников) и непосредственного руководителя (начальника) при исполнении служебных обязанностей и реализации предоставленных прав.

В качестве наиболее грубых нарушений служебной дисциплины отечественное законодательство рассматривает:

- несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, установленных законодательством Российской Федерации;
- отсутствие сотрудника по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени;
- нахождение сотрудника на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения либо отказ сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования на состояние опьянения;
- совершение сотрудником виновного действия (бездействия), повлекшего за собой нарушение прав и свобод человека и гражданина, возникновение угрозы жизни и (или) здоровью людей, создание помех в работе или приостановление деятельности учреждения или органа уголовно-исполнительной системы либо причинение иного существенного вреда гражданам и организациям, если это не влечет за собой уголовную ответственность;
- разглашение сотрудником сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, конфиденциальной информации (служебной тайны), ставших ему

известными в связи с исполнением служебных обязанностей, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

- небрежное хранение сотрудником вверенных для служебного пользования оружия и патронов к нему, повлекшее его (их) утрату, если это не влечет за собой уголовную ответственность;
- отказ или уклонение сотрудника от прохождения медицинского освидетельствования в случаях, если обязательность его прохождения установлена законодательством Российской Федерации;
- неявка сотрудника без уважительной причины на заседание аттестационной комиссии для прохождения аттестации;
- умышленное уничтожение или повреждение сотрудником имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, повлекшие причинение существенного ущерба, если это не влечет за собой уголовную ответственность.

Можно отметить, таким образом, что основания увольнения сотрудника ФСИН за неоднократное неисполнение им своих профессиональных обязанностей (грубое нарушение служебной дисциплины) в значительной степени превышают количество соответствующих оснований увольнения, которое предусматривает для обычного работника трудовое законодательство России. В качестве дополнительных оснований для увольнения можно также назвать следующие действия сотрудника:

- нарушение сотрудником требований охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда) при условии, что это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на службе, пожар, аварию, катастрофу) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий, если это не влечет за собой уголовную ответственность;

- совершение сотрудником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя;
- принятие сотрудником необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, неправомерное его использование или иное нанесение ущерба такому имуществу;
- сокрытие сотрудником фактов обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционного правонарушения;
- публичные высказывания, суждения и оценки, в том числе в средствах массовой информации, в отношении деятельности государственных органов, их руководителей, в том числе в отношении учреждения и (или) органа уголовно-исполнительной системы, если это не входит в служебные обязанности сотрудника.

На сотрудника в случае нарушения им служебной дисциплины могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- предупреждение о неполном служебном соответствии;
- увольнение со службы в уголовно-исполнительной системе.

В образовательных организациях высшего образования федерального органа уголовно-исполнительной системы на курсантов, слушателей также может налагаться:

- назначение вне очереди в наряд (за исключением назначения в наряд по обеспечению охраны образовательной организации);

- отчисление из образовательной организации.

За каждый случай нарушения служебной дисциплины на сотрудника может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Если в отношении сотрудника применяется предупреждение о неполном служебном соответствии или увольнение, фамилия сотрудника исключается из книги почета или с доски почета учреждения или органа уголовно-исполнительной системы.

К мерам, применяемым к сотруднику ФСИН за нарушение им служебной дисциплины, относятся также меры, применяемые за несоблюдение сотрудником ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции Федеральным законом «О противодействии коррупции» [57].

Сотрудник освобождается от ответственности за несоблюдение ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнение обязанностей в случае, если несоблюдение таких ограничений, запретов и требований, а также неисполнение таких обязанностей признается следствием не зависящих от него обстоятельств.

К сотрудникам, замещающим должности в уголовно-исполнительной системе, назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом Российской Федерации, меры поощрения, предусмотренные могут применяться руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченным руководителем.

Дисциплинарные взыскания на сотрудника налагаются прямыми руководителями (начальниками) в пределах прав, предоставленных им руководителем федерального органа уголовно-исполнительной системы, за исключением увольнения со службы в уголовно-исполнительной системе сотрудника, замещающего должность в уголовно-исполнительной системе, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются

Президентом Российской Федерации. О наложении дисциплинарного взыскания на сотрудника, замещающего должность в уголовно-исполнительной системе, назначение на которую и освобождение от которой осуществляются Президентом Российской Федерации, руководитель федерального органа уголовно-исполнительной системы обязан проинформировать Президента Российской Федерации.

Правом наложения дисциплинарного взыскания, предоставленным нижестоящему руководителю (начальнику), обладает и прямой руководитель (начальник). Если на сотрудника необходимо наложить такое дисциплинарное взыскание, которое соответствующий руководитель (начальник) не имеет права налагать, он ходатайствует о наложении этого дисциплинарного взыскания перед вышестоящим руководителем (начальником).

Вышестоящий руководитель (начальник) имеет право изменить дисциплинарное взыскание, наложенное нижестоящим руководителем (начальником), если оно не соответствует тяжести совершенного сотрудником дисциплинарного проступка.

Дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее чем через две недели со дня, когда прямому руководителю (начальнику) или непосредственному руководителю (начальнику) стало известно о совершении сотрудником дисциплинарного проступка, а в случае проведения служебной проверки или возбуждения уголовного дела - не позднее чем через один месяц со дня утверждения заключения по результатам служебной проверки или вынесения окончательного решения по уголовному делу. В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или командировке.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено на сотрудника по истечении шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - по истечении двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включаются периоды временной нетрудоспособности

сотрудника, нахождения его в отпуске или командировке, а также время производства по уголовному делу.

До наложения дисциплинарного взыскания от сотрудника, привлекаемого к ответственности, должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение сотрудником не представлено или он отказался дать такое объяснение, составляется соответствующий акт. Непредставление сотрудником объяснения в письменной форме не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. Перед наложением дисциплинарного взыскания по решению руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя может быть проведена служебная проверка.

О наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания издается приказ руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя. Дисциплинарное взыскание в виде замечания или выговора может объявляться публично в устной форме. В случае временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или командировке приказ о наложении на него дисциплинарного взыскания издается после его выздоровления, выхода из отпуска или возвращения из командировки. Сотрудник считается привлеченным к дисциплинарной ответственности со дня издания приказа о наложении на него дисциплинарного взыскания либо со дня публичного объявления ему замечания или выговора в устной форме.

В приказе о наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания указываются иные сотрудники, до сведения которых должен быть доведен этот приказ.

Уполномоченный руководитель обязан в течение трех рабочих дней ознакомить сотрудника под расписку с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности сотрудника, нахождения его в отпуске или

командировке, а также время, необходимое для прибытия сотрудника к месту ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания или для доставки указанного приказа к месту службы или жительства сотрудника.

Об отказе или уклонении сотрудника от ознакомления с приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания составляется акт, подписываемый уполномоченными должностными лицами.

Применяемые к сотруднику меры поощрения и налагаемые на него в письменной форме дисциплинарные взыскания заносятся в личное дело сотрудника. Меры поощрения и дисциплинарные взыскания учитываются отдельно.

Дисциплинарное взыскание, наложенное на сотрудника приказом руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя, считается снятым по истечении одного года со дня его наложения, если этот сотрудник в указанный период не подвергался новому дисциплинарному взысканию, либо со дня издания приказа о поощрении в виде досрочного снятия ранее наложенного на сотрудника дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание, объявленное публично в устной форме, считается снятым по истечении одного месяца со дня его наложения. Для назначения дисциплинарного взыскания необходимым является проведение служебной проверки, которая проводится по решению руководителя федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченного руководителя либо по заявлению сотрудника при необходимости выявления причин, характера и обстоятельств совершенного сотрудником дисциплинарного проступка. В проведении служебной проверки не может участвовать сотрудник, прямо или косвенно заинтересованный в ее результатах. В этом случае он обязан подать руководителю федерального органа уголовно-исполнительной системы или уполномоченному руководителю, принявшим решение о проведении служебной проверки, рапорт об освобождении его от участия в проведении

этой проверки. При несоблюдении указанного требования результаты служебной проверки считаются недействительными.

При проведении служебной проверки в отношении сотрудника должны быть приняты меры по объективному и всестороннему установлению:

- фактов и обстоятельств совершения сотрудником дисциплинарного проступка;
- вины сотрудника;
- причин и условий, способствовавших совершению сотрудником дисциплинарного проступка;
- характера и размера вреда, причиненного сотрудником в результате совершения дисциплинарного проступка;
- наличия или отсутствия обстоятельств, препятствующих прохождению сотрудником службы.

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

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

3.1. Проблемы использования зарубежного опыта в процессе совершенствования ФСИН РФ

Для более глубокого понимания особенностей прохождения государственной службы в системе ФСИН России (федеральном органе уголовно-исполнительной системы нашего государства) представляется полезным и необходимым краткое рассмотрение соответствующего зарубежного опыта. В той или иной степени любое из государств мира на протяжении длительного исторического периода вынуждено бывает осуществить регулирование порядка исполнения уголовных наказаний, назначаемых за наиболее тяжкие проступки, совершаемые субъектами против личности, общества и государства. Соответствующая разновидность государственной деятельности (как и любая другая) объективным образом вынуждает страны создавать организационную основу для ее обеспечения. Это обуславливает соответствующей системы органов, а, следовательно, и должностных лиц, которыми в данных органах будет осуществляться служба. Таким образом, мы приходим к выводу о наличии в зарубежных странах некоторого аналога службы в органах ФСИН. Изучение особенностей функционирования соответствующей службы может представлять значительный интерес с точки зрения достижения цели нашего исследования, это может позволить как избежать некоторых проблем, до сих пор сохраняющихся в плане организации прохождения службы в системе ФСИН России, так и «подсмотреть» некоторые удачные решения, к которым в рамках организации соответствующей службы пришел зарубежный правоприменитель.

Проведенное нами исследование показывает, что к настоящему времени отечественными исследователями были рассмотрены особенности организации системы исполнения уголовных наказаний, в особенности, в

таких странах как Великобритания (работы Р.А. Андреященко [3] и А.Ф. Марукова [30]), Германия (исследования С.Н. Бурцева [7] и В.М. Шумилова [62]) и США (работы С.В. Боботова [5] и А.В. Быкова [8]) и т.д. В рамках этого параграфа будет проведено сравнительно правовое исследование организации соответствующей службы.

По мнению некоторых отечественных исследователей, достижения отечественной системы ФСИН носят явный характер и «российская уголовно-исполнительная практика в целом ряде вопросов пошла дальше зарубежной», например, по пути исследования морально-психологического состояния осужденных и применения психолого-педагогических программ работы с ними.

Однако сотрудникам ФСИН России все же следует использовать опыт, например, Великобритании по применению аккредитованных и неаккредитованных психокоррекционных программ для различных категорий правонарушителей, в том числе осужденных к наказаниям без изоляции от общества. Заслуживает внимания и английская практика включения в штат каждого исправительного учреждения должности капеллана, обязанности которого включают в себя духовную заботу (возможно даже нерелигиозную, основанную на общечеловеческих ценностях), религиозную заботу (проведение богослужений индивидуально или для группы верующих той или иной конфессии или религии), а также социальную работу (анкетирование новоприбывших; решение вопросов, связанных с религиозной диетой – соблюдением постов: христианского, мусульманского, иудейского; посещение заключенных, находящихся в карцере, и больных в больничном отделении). В кадровой политике пенитенциарной службы Великобритании имеется типичная именно для этой страны специфика, которая возможна для применения в УИС России. Во-первых, это действующая система набора персонала, позволяющая осуществлять подбор на службу лиц широкого возрастного диапазона и уровня образования, в том числе и научно-педагогического с последующим использованием на различных должностях.

Во-вторых, четкая система профессиональной подготовки и переподготовки, действующая на протяжении всей службы сотрудника. В-третьих, руководителями пенитенциарных учреждений часто назначаются лица, имеющие высшее образование и опыт управленческой работы в региональных или центральных структурах тюремной службы. Несомненным достижением пенитенциарной системы Великобритании является наличие широкого спектра общественных организаций, объединений и фондов, осуществляющих контроль за деятельностью пенитенциарных учреждений. Комплексный мониторинг и открытость системы являются основным достижением английской пенитенциарной системы, так как именно благодаря ежедневному вовлечению в работу тюрем и других пенитенциарных учреждений широкого круга лиц возможно выявление существующих проблем и их оперативное решение. Исключительно интересным является новое направление в менеджменте Великобритании – частное управление тюрьмами, которое успешно развивается. Причина – в значительной экономии средств бюджета (до 10%).

В свою очередь, в Соединенных Штатах Америки нет в настоящее время и не было ранее единого органа, который отвечал бы за исполнение уголовного наказания. Как федеральные исправительные учреждения, так и исправительные учреждения отдельных штатов не образуют иерархической системы, не имеет соответствующая система и своих четких границ (характер ее не является замкнутым). Роднит американский опыт с соответствующей российской практикой большое количество заключенных, содержание которых соответствующая система обеспечивает (в этом отношении США и Россия являются мировыми лидерами). Сходными являются также как и социально-психологические особенности отбывания наказания, так многонациональный состав лиц, их отбывающих, что определяет существование соответствующего этнического противостояния внутри мест лишения свободы. Несмотря на то, что в обоих государствах в отношении заключенных декларируется соблюдение требований гуманизма, сами

применяющиеся в отношении них меры бывают в достаточной степени жёсткими.

И в США и в России государство обеспечивает реализацию активной государственной политики, направленной на обеспечение прав лиц, лишенных свободы, в обоих случаях в отношении соответствующих субъектов обеспечивается и проявление некоторой экономической активности, хотя в качестве источника получения дохода соответствующая деятельность заключенных и не рассматривается, то есть, о наличии обособленной «тюремной индустрии» в качестве одной из сфер государственной экономики в данном случае говорить не приходится.

Несмотря на существенную разницу в организации соответствующих систем, общие принципы функционирования системы исправления наказаний в США и в России имеют довольно много похожего, что и обеспечивает сходство в организации соответствующих служб.

В Германии исполнение наказаний регламентируется законодательством федеральных земель. Целостного законодательства страны в этой сфере нет. Федеральное министерство юстиции Германии является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственную политику превенции преступлений, криминалистическую регистрацию, международное европейское сотрудничество, противодействие терроризму и задачи общего отправления правосудия. Один из шести директоров Федерального министерства юстиции ФРГ решает общеправовые вопросы в сфере исполнения уголовных наказаний. Между Федеральным министерством юстиции и исправительными учреждениями предусмотрен орган власти среднего звена – Министерство юстиции земель. Непосредственная связь между контролирующими органами, чьи представители регулярно посещают и подвергают проверке деятельность исправительных учреждений федеральных земель, и самими учреждениями оправдала себя. Такая связь способствует быстрому принятию решений и гарантирует участие Министерства юстиции в практике исполнения

наказаний. Все осужденные к лишению свободы на срок более шести месяцев находятся первые полгода в распределительном отделении в условиях строгого одиночного заключения. За это время производится изучение личности осужденного. Результаты исследования обсуждаются каждые два месяца. На основании данных предварительного изучения, проводимого во вступительном отделении, определяются форма заключения, вид работы, обучения, медицинский надзор, характер воспитательного, в том числе религиозного, воздействия. «Наличие в пенитенциарной системе Германии специализированных учреждений (психодиагностических и психокоррекционных), а также в штатах исправительных учреждений квалифицированных психологов свидетельствует о гуманистической направленности уголовно-исполнительной политики государства и целенаправленном использовании психологической науки и практики для снижения рецидива и возвращения в общество законопослушных граждан».

Пробацию принято рассматривать в различных аспектах: как вид уголовного наказания; как процесс исправления осужденного; как систему исполнения данного уголовного наказания; как форму социально-правового контроля; как меру предупреждения преступности и средство ресоциализации осужденных. Суть пробации состоит в принудительном надзоре со стороны специальных органов за поведением осужденного и выполнением обязанностей, возложенных на него судом, коррекции его поведения, содействию в социальной адаптации и предупреждении совершения им повторных преступлений (т.е. в надзоре и социальной реабилитации).

В зарубежных странах пробация осуществляется государственными институтами, под которыми понимается любой орган государства, предусмотренный законодательством конкретной страны для этих целей. Его место и роль в системе государства определяются в зависимости от формы государственного устройства, особенностей исторического развития и географического положения.

Пробация широко применяется в Великобритании, ФРГ, США. Данная форма воздействия на преступников представляется наиболее прогрессивной, так как позволяет избежать влияния уголовной субкультуры на осужденного и не изолирует его от общества, что является важным в социальном плане. В условиях расширения применения наказаний и мер уголовно-правового воздействия без изоляции осужденных от общества, осуществления уголовно-исполнительными инспекциями России функций социально-реабилитационной деятельности в отношении широкого круга граждан, столкнувшихся с законом, значение опыта развитых стран, основанного на международных стандартах и правилах в данной сфере, возрастает [37].

Рассмотрение зарубежного опыта организации управления соответствующей службой позволяет отметить важность имеющегося за рубежом опыта, связанного с использованием технических средств, позволяющих контролировать поведение лиц, как отбывающих наказание в виде лишения свободы, так и отбывающих наказание без лишения свободы. Электронное наблюдение в данном случае представляется намного более дешевым, чем случаи, когда такой контроль осуществляется соответствующими сотрудниками.

Весьма важной проблемой, затрагивающей все современные государства, является пронос на территорию исправительных учреждений средств мобильной связи, которые способствуют продолжению преступной деятельности лицами, отбывающими лишение свободы, и снижают степень соответствующего воспитательного воздействия. В США в данном случае был принят закон о контрабанде телефонов на территорию исправительного учреждения и соответствующий опыт заслуживает самого пристального рассмотрения.

Изучение зарубежного опыта организации службы исполнения наказаний представляет значительный интерес и практическую важность, но проблемой в данной случае является отсутствие перевода соответствующих нормативных актов на русский язык, что препятствует соответствующим

сравнительным изысканиям, подготовке рекомендаций для совершенствования ФСИН России с целью повышения эффективности функционирования данной системы.

3.2 Проблемные вопросы в области реализации гарантий социальной защиты сотрудников органов ФСИН РФ

Частью правового статуса (правового положения) сотрудников ФСИН РФ является большой объем распространяющихся на них гарантий социальной защиты, которые могут рассматриваться в качестве мер социального обеспечения соответствующих сотрудников. Система соответствующих гарантий социальной защиты призвана выступать неким «противовесом» для тех ограничений и запретов, которые распространяются на данных сотрудников. Данная проблематика обусловлена тем обстоятельством, что условия «комфорта» и «тяжести», риска службы в органах ФСИН РФ отличаются в худшую сторону от службы в подавляющем большинстве иных государственных органов, в связи с чем люди выбирающие для себя соответствующую профессиональную стезю и заслуживают соответствующих более высоких гарантий социальной защиты, чем это принято в иных органах государственной власти.

С.Н. Чудакова пишет о том, что социальные гарантии – это «совокупность социально-экономических и правовых преференций, обеспечивающих каждому члену общества реализацию его важнейших социально-экономических прав и свобод». Сотрудники уголовно-исполнительной системы осуществляют функции по содержанию подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся под стражей, осуществляют охрану и конвоирование лиц данной категории, а также функции по контролю и надзору за поведением условно осужденных или осужденных, которым предоставлена отсрочка отбывания наказания. «Социальные гарантии для сотрудников и членов их семей, закрепленные в

законодательстве, должны компенсировать сложные условия службы. Это позволит достичь эффективных результатов в реализации функций уголовно-исполнительной системы, но сказанное будет невозможным без разрешения проблем, связанных с созданием оптимального механизма социально-экономических гарантий персонала» [61].

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

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

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

В настоящее время имеющаяся статистика может быть охарактеризована довольно неоднозначным образом: в системе ФСИН РФ происходит омоложение кадров, но наряду с привлечением на службу новых сотрудников, происходит отток из системы сотрудников более опытных, прежде всего, мужчин, что может свидетельствовать как о снижении среднего уровня квалификации, так и о возможных сложностях в будущем с исполнением некоторых видов наказаний, прежде всего, связанных с лишением свободы.

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

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

Представляется крайне важным осуществление анализа обеспечения и защиты социальных прав сотрудников ФСИН, формирование соответствующей статистической отчетности. В данном случае, анализ информации о социально-правовой защищенности сотрудников при

прохождении ими службы в УИС состоит, во-первых, в выявлении количества и динамики обращений сотрудников с жалобами на неправомерные решения по вопросам социальной защиты к вышестоящим в порядке подчиненности начальникам и в суд; во-вторых, в определении правомерности принимаемых решений по вопросам социальной защиты. Случаи обжалования сотрудниками вопросов социальной защиты вышестоящим в порядке подчиненности начальникам, а также в суд в УИС специально не регистрируются, данные о них фиксируются вместе с письмами, заявлениями и обращениями граждан. Информацией о таких фактах обладают специалисты соответствующих служб (кадровой, юридической, пенсионной).

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

Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» содержит главу 9 «Гарантии социальной защиты сотрудника», которая довольно невелика по объему и состоит из пяти статей:

- денежное довольствие (ст. 68);
- социальные гарантии сотруднику и членам его семьи (ст. 69);
- страховые гарантии сотруднику и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с исполнением служебных обязанностей. Гарантии в связи с увольнением со службы в уголовно-исполнительной системе (ст. 70);
- вещевое и продовольственное обеспечение сотрудника (ст. 71);
- пенсионное обеспечение сотрудника и членов его семьи (ст. 72).

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

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

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

- совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, оказанию помощи лицам, находящимся в беспомощном состоянии либо в состоянии, опасном для их жизни или здоровья, иные действия в интересах общества и государства;
- следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования или лечения и обратно;

- находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием), полученными при исполнении служебных обязанностей;
- захвачен и содержится в качестве заложника;
- участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях.

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

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

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

Сотрудник обеспечивается вещевым имуществом в зависимости от условий прохождения службы по нормам, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации. Порядок учета, хранения, выдачи и

списания вещевое имущество устанавливается федеральным органом уголовно-исполнительной системы.

Сотруднику, который в связи с характером служебной деятельности не пользуется форменной одеждой, выплачивается денежная компенсация в размере, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, и в порядке, определяемом федеральным органом уголовно-исполнительной системы.

Рассмотрим имеющиеся примеры в деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы. Так, Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» при установлении дополнительных выплат (премий, материальной помощи, надбавок к должностным окладам и т.д.) предусматривает бланкетные нормы, делегируя это право ФСИН России. Согласно Постановлению Правительства РФ от 26.02.2010 № 96 «Об утверждении Методики проведения антикоррупционной экспертизы нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов», коррупционность данного фактора состоит в том, что конкретное регулирование тех или иных отношений, как правило, осуществляется органом исполнительной власти, что провоцирует соответствующий орган исполнительной власти на создание выгодных ему условий, зачастую в ущерб интересам сотрудников. Вместе с тем, анализ Приказа ФСИН России от 27.05.2013 № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» (Приказ ФСИН России № 269) показывает, что нормы данного приказа устанавливают для начальников учреждений необоснованно широкие пределы усмотрения по выплате премий сотрудникам [12].

Рассматривая проблематику правильного определения социального статуса сотрудников органов ФСИН РФ мы не можем обойти вниманием вопросы их пенсионного обеспечения. В данном случае можно сослаться на Закон РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-I «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей».

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

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

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

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

Можно прийти к выводу, что для обеспечения эффективности их деятельности, проблема обеспечения надлежащих социальных гарантий для сотрудников ФСИН имеет первостепенное, возможно, даже определяющее

значение. В рамках своей профессиональной деятельности соответствующие сотрудники весьма подвержены риску получению травмы или даже гибели в процессе выполнения своих профессиональных обязанностей. Считаем, что в данном случае возможности государства должны быть дополнены теми возможностями, которые предоставляют механизмы страхования жизни и здоровья личности, которые нуждаются в данном случае в своем всемерном развитии.

3.3 Проблемы и перспективы развития института юридической ответственности в отношении сотрудников органов ФСИН РФ

В качестве одной из наиболее действенных мер, обеспечивающих надлежащее исполнение сотрудниками органов ФСИН РФ своих профессиональных обязанностей, выступает система юридической ответственности, призванная как предотвращать правонарушения в деятельности соответствующих должностных лиц, так и осуществлять карательное воздействие в отношении сотрудников, в отношении которых соответствующие предупредительные меры оказались неэффективны. Можно говорить здесь также и о том, что происходит реализация как воспитательной, так и восстановительной функций юридической ответственности.

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

Р. Нагорных говорит о том, что в системе органов и организаций органов ФСИН крайне важной является правоохранительная составляющая. Будучи

органом, обеспечивающим защиту прав и законных интересов граждан, федеральная служба исполнения наказаний сама должна быть свободна от проявления различных нарушений законодательства, осуществляемых ее сотрудниками [32].

С.В. Завитовой рассматриваются многочисленные коррупционные ниши, которые в настоящее время еще имеются в законодательстве, регулирующем различные аспекты службы в учреждениях и органах федеральной службы исполнения наказаний. Безусловным является то обстоятельство, что распространение коррупции в данной области государственного управления несет прямую и непосредственную угрозу для достижения цели, для которой предназначены уголовные наказания. В целом, проявления коррупции многообразны, в основе соответствующих проявлений лежат различные экономические, политические, этнические, исторические и другие причины. Корень существующих проблем в данном случае заключается в том, что история развития отечественного антикоррупционного законодательства характеризуется своей прерывистостью и хаотичностью. В ряде случаев оно преследовало обособленные политические цели, существующие в конкретный момент времени, при этом вопросам как систематизации антикоррупционных норм, так и их увязки с действующими положениями уголовного и административного законодательства уделялось не так много внимания. Опасность коррупции в правоохранительных органах вообще и органах системы ФСИН в частности особенно опасна в том отношении, что такая коррупция подрывает уверенность граждан России в способности государства защитить их права. При этом, определение коррупции, содержащееся в отечественном законодательстве, весьма расплывчато. Некоторые действия должных лиц, смежные по своему содержанию с коррупционными действиями (лоббирование, протекционизм, nepотизм и т.п.) фактически декриминализованы, в связи с чем достаточно распространена их безнаказанность. А то обстоятельство, что во многих нормативно-правовых актах отсутствуют однозначные правила, в

соответствии с которыми должны быть разрешены те или иные проблемные ситуации, позволяет должностным лицам трактовать действующий закон в свою пользу, распространены также и дискреционные полномочия служащих, позволяющие им действовать в ряде случаев по своему собственному усмотрению. В это оставляет самые широкие возможности для проявлений коррупции.

Сложность указанного вопроса в данном случае заключается в том обстоятельстве, что сотрудники системы ФСИН РФ, реализующие механизмы уголовно-правовой репрессии в рамках своей профессиональной деятельности, сами являются не свободными от реализации в их отношении системы соответствующих требований и норм. Юридическая ответственность, представляя собой механизм реализации государственного принуждения, может рассматриваться в качестве наиболее строгого вида такого принуждения, которое служит следствием нарушения законодательства сотрудниками ФСИН РФ, которое представляет собой основание реализации соответствующего вида ответственности. Правонарушение (проступок или преступление) рассматривается здесь в качестве юридического факта (факта-действия), служащего основанием для реализации в отношении сотрудников мер юридической ответственности.

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

состав вину (в виде умысла – прямого или косвенного и неосторожности – в форме легкомыслия или небрежности), мотив, цель и некую эмоциональную составляющую.

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

Так, Уголовный кодекс РФ, не содержит отдельного структурного элемента, посвященного ответственности сотрудников ФСИН России. Однако отдельные положения, которые касаются именно данных сотрудников, в указанном нормативном акте все же содержатся. Так, например, статья 228.1 УК РФ, предусматривающая уголовную ответственность за «Незаконные производство, сбыт или пересылка наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов, а также незаконные сбыт или пересылка растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества, либо их частей, содержащих наркотические средства или психотропные вещества» в качестве второй своей части (квалифицированного состава) предусматривает соответствующую ответственность за сбыт наркотических средств, психотропных веществ или их аналогов, совершенный «в следственном изоляторе, исправительном учреждении» [53]. Направленность соответствующего положения на предотвращение противоправных действий, совершаемых сотрудниками ФСИН России, является очевидной.

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

Так, в 2009 г. в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) [22] были внесены дополнения, существенно изменившие полномочия должностных лиц уголовно-исполнительной

системы по привлечению к административной ответственности. Теперь должностные лица органов и учреждений ФСИИ России стали вправе возбуждать административно-юрисдикционное производство, например, по такому составу, как ст. 17.7 КоАП РФ («Невыполнение законных требований прокурора, следователя, дознавателя или должностного лица, осуществляющего производство по делу об административном правонарушении»). В качестве субъекта правонарушения, здесь может выступать в числе прочего и должностное лицо, то есть, сотрудник ФСИИ России. При этом ни на законодательном, ни на ведомственном уровне в УИС не содержится легального определения термина «должностное лицо» и не раскрываются категории сотрудников, относящихся по роду деятельности и функциональным обязанностям к должностным лицам органов и учреждений ФСИИ России. Это порождает неоднозначную трактовку термина, а также возможность либо чрезмерно узко раскрывать содержание данного юридического понятия, либо включать в него практически всех сотрудников вне зависимости от места службы, занимаемой должности и специального звания [10].

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

акта государственного органа или органа местного самоуправления, подлежит возмещению».

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

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

Заключение

Рассмотрение особенностей прохождения государственной службы в органах ФСИН РФ позволяет прийти к некоторым выводам, относительно как специфики, так и проблем, существующий в рамках организации соответствующей деятельности.

Так, несмотря на ряд имеющихся в настоящее время исследований, касающихся данного вопроса, в вопросе об историческом развитии и закреплении правового статуса сотрудников органов ФСИН остается еще весьма много «белых пятен». Существующие в настоящее время исследования касаются, в основном, общего регулирования и особенностей государственного управления в системе исполнения наказаний, рассмотрению особенностей видов исправительных учреждений и особенностей исполнения того или иного наказания. Что касается анализа в исторической ретроспективе правового статуса сотрудника, уголовные наказания исполняющего, то данный вопрос еще ждет своих исследователей в будущем.

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

Считаем, что существенные моменты, касающиеся профессионального статуса служащего ФСИН России могут быть раскрыты через совокупность соответствующих принципов, к числу которых относятся единоначалие и субординация (подчиненность) на службе в уголовно-исполнительной системе; обязательный профессиональный отбор при равном доступе граждан к службе в уголовно-исполнительной системе и создание возможностей для продвижения по службе независимо от пола, расы, национальности, происхождения, имущественного и должностного положения, места

жительств, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с профессиональными и деловыми качествами сотрудника; взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в уголовно-исполнительной системе и социальных гарантий сотрудника.

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

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

- конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, и для обеспечения безопасности государства;
- сотрудник не вправе отказаться от исполнения своих служебных обязанностей, если эти обязанности предусмотрены контрактом о службе в уголовно-исполнительной системе или должностной инструкцией и для исполнения этих обязанностей приняты необходимые меры безопасности;
 - сотруднику запрещается состоять в политических партиях, материально поддерживать политические партии и принимать участие в их деятельности. При осуществлении служебной деятельности сотрудник не должен быть связан решениями политических партий, иных общественных объединений и религиозных организаций.

Специфика правового статуса сотрудника ФСИН России определяется в числе прочего ограничениями и запретами, распространяющимися на лиц, замещающих соответствующие должности. В значительной степени соответствующие ограничения и запреты проистекают из общего статуса государственного служащего Российской Федерации, но имеются также и определенные отличия, связанные с прохождением службы именно в системе ФСИН России.

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

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

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

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

В настоящее время в нашем государстве сформировалась система отраслевых видов ответственности сотрудников ФСИН России, причем соответствующие составы правонарушений испытывают определенную тенденцию к своему обособлению в общем массиве нормативных предписаний. Именно специфика юридической ответственности

дополнительным образом раскрывает особенности правового статуса сотрудников ФСИН России. Представляется необходимым дополнительным образом урегулировать вопросы гражданско-правовой ответственности сотрудников ФСИН РФ, дополнить Гражданский кодекс РФ положениями, что государство будет отвечать за действия соответствующих сотрудников, причинившие незаконный вред гражданину, даже в том случае, если в действиях этих сотрудников отсутствует вина – по аналогии с уже имеющимися положениями ст. 1070 ГК РФ.

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

Список используемой литературы и используемых источников

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

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

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

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

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

13. Закон РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 4 марта 1993 г., N 9, ст. 328

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30. Маруков А.Ф. Тюремная система Англии и Уэльса (Историко-правовое исследование): дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2001. 308 с.
31. Моторова Н.В. Стратегия подготовки кадров как элемент кадровой политики ФСИН России и задачи образовательных организаций по ее реализации // Пенитенциарная наука. 2022. Т. 16, № 1(57). С. 66-76.
32. Нагорных Р. Проблемы формирования института государственной правоохранительной службы в органах и учреждениях ФСИН // Закон и право. 2007. № 4. С. 30-31.
33. Наставление по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденное приказом Минюста РФ от 27 августа 2012 г. N 169 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)
34. Остапенко П.И. Актуальные вопросы деятельности пресс-служб территориальных органов ФСИН России при осуществлении взаимодействия со средствами массовой информации // Вестник Владимирского юридического института. 2012. № 2(23). С. 47-50.
35. Панарин Д.А. Основные направления, формы и методы укрепления служебной дисциплины и профилактики правонарушений среди личного состава образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний (опыт Академии ФСИН России) // Человек: преступление и наказание. 2014. № 4(87). С. 177-181.
36. Перечень документов, образующихся в процессе деятельности Федеральной службы исполнения наказаний, органов, учреждений и предприятий уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, с указанием сроков хранения, утвержденный приказом ФСИН России от 2 сентября 2022 г. N 523 [Электронный ресурс] // Режим доступа: СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 07.12.2023)
37. Пертли Л.Ф. Возможные пути межведомственного взаимодействия по вопросам изучения зарубежного пенитенциарного опыта и истории уголовно-исполнительной системы России // Ученые записки

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

56. Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах,

исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Собрание законодательства Российской Федерации от 23 июля 2018 г. N 30 ст. 4532

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

58. Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. N 53 (часть I) ст. 7608

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

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

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

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