

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ
И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РАБОТЫ С КАДРАМИ В УГОЛОВНО-
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ**

**PRESENT STATE AND ACTUAL PROBLEMS
OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL SUPPORT PERSONNEL
WORK IN THE PENITENTIARY SYSTEM OF RUSSIA**

Аннотация. В статье анализируется современное состояние регламентации основных направлений работы с кадрами уголовно-исполнительной системы России, рассматриваются имеющиеся проблемы в организационно-правовом обеспечении кадровой деятельности и предлагаются пути их устранения.

Summary. The article analyzes the current state of regulation of the main areas of work with the staff of the penitentiary system of Russia, opened the existing problems in the organizational and legal support personnel activity and suggests ways to address them.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, работа с кадрами, персонал уголовно-исполнительной системы, прохождение службы.

Keywords: penitentiary system, work with the staff, penitentiary system staff, passing service.

Известно, что эффективность функционирования ФСИН России в значительной степени зависит от организации работы с кадрами. В настоящее время основными направлениями работы с кадрами уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) являются:

- 1) формирование кадровой стратегии и кадровой политики УИС;
- 2) прогнозирование и планирование потребности учреждений и органов УИС в кадрах;
- 3) разработка организационных структур управления персоналом учреждений и органов УИС;
- 4) комплектование учреждений и органов УИС профессиональными кадрами, включающее подбор, отбор и адаптацию персонала;
- 5) развитие кадрового потенциала учреждений и органов УИС, включающее организацию профессиональной подготовки сотрудников

УИС, формирование резерва руководящих кадров, присвоение квалификационных званий сотрудникам УИС;

- 6) оценка и аттестация персонала;
- 7) мотивация и стимулирование труда персонала;
- 8) социальное обеспечение сотрудников УИС и членов их семей;
- 9) регламентация служебной деятельности персонала;
- 10) оформление и учет движения кадров.

Перечисленные направления работы с кадрами УИС соответствуют современной концепции кадрового менеджмента и являются взаимосвязанными и взаимодополняющими. Игнорирование или ослабление внимания хотя бы к одному из них может привести к негативным последствиям. В связи с этим необходим комплексный подход к кадровому обеспечению УИС, а работа с кадрами объективно нуждается в надлежащем организационно-правовом обеспечении.

Организационно-правовое обеспечение работы с кадрами учреждений и органов ФСИН России складывается из системы мер, направленных на повышение эффективности служебной деятельности каждого сотрудника. Нормативные правовые акты, регламентирующие организацию работы с кадрами УИС, образуют систему, включающую законы, подзаконные нормативные правовые акты, ведомственные и локальные нормативные акты. Кроме того, в деятельности кадровых служб УИС используются документы методического характера, включающие инструктивные письма, аналитические обзоры решений коллегий ФСИН России, ее территориальных органов и др.

До настоящего времени прохождение службы в УИС регламентируется Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Постановлением Верховного совета Российской Федерации от 23.12.1992 № 4202-1. Порядок применения данного положения в УИС регулируется Инструкцией о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом Минюста России от 06.06.2005 № 76. Следует заметить, что, несмотря на внесенные в указанное Положение изменения, многие его нормы не соответствуют современному российскому законодательству о государственной службе. В частности в нем не урегулированы вопросы деятельности кадровых аппаратов УИС, конкурсного порядка замещения должностей, ротации кадров, которые нашли отражение в законодательных и подзаконных актах, регламентирующих прохождение службы в иных правоохранительных органах России.

Рассмотрим организационно-правовое обеспечение работы с персоналом УИС в контексте перечисленных выше направлений работы с кадрами учреждений и органов УИС.

С момента передачи УИС в ведение Минюста России (1998 г.) кадровая политика и кадровая стратегия УИС была отражена в трех организационно-аналитических и нормативных документах:

1. Концепция совершенствования работы с кадрами в условиях реформирования УИС Минюста России от 22.04.2002, определявшая принципы, цели, задачи и основные направления деятельности по совершенствованию и координации работы с кадрами в 2002–2005 гг.

2. Ведомственная аналитическая программа «Кадровое обеспечение деятельности уголовно-исполнительной системы на 2007–2009 годы», принятая в 2006 г., содержащая прогноз потребностей УИС в кадрах, планы по их подготовке и определявшая приоритетные направления кадрового обеспечения УИС до 2009 г.

3. Концепция развития кадрового обеспечения УИС на период до 2011 г. (2007 г.), содержащая официальную позицию ФСИН России относительно целей, задач, принципов, методов и приоритетных направлений работы с кадрами, формирования кадрового потенциала учреждений и органов УИС, эффективного управления персоналом.

В настоящее время в Концепции развития УИС Российской Федерации до 2020 года, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.10.2010 № 1772-р., и Государственной программе Российской Федерации «Юстиция», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 № 312, определены приоритетные направления кадрового обеспечения УИС до 2020 г., в частности – повышение престижа службы в УИС; улучшение жилищных условий сотрудников УИС. Концепцией предполагается реализация политики сокращения штатной численности работников УИС за счет использования в работе инновационных технологий. Однако приходится констатировать отсутствие в ней внятной кадровой стратегии и перспективных кадровых прогнозов.

Разработка организационных структур управления персоналом учреждений и органов УИС регламентирована несколькими ведомственными актами. Приказом ФСИН России от 21.06.2010 № 276 утверждена «Инструкция по организационно-штатной работе в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы».

Приказами ФСИН России утверждены положения о территориальных органах, уставы исправительных учреждений. Для регламентации организационных структур УИС применимы и локальные нормативные ак-

ты – положения о структурных подразделениях органов и учреждений УИС, определяющие направления их деятельности, компетенция и функциональные связи.

При подготовке структур и штатных расписаний исправительных учреждений, следственных изоляторов, лечебно-профилактических учреждений (больниц) применяются Примерные структуры и расчеты штатной численности начальствующего состава, рабочих и служащих исправительных учреждений, лечебно-профилактических учреждений, следственных изоляторов УИС и Методические рекомендации по разработке их штатных расписаний, утвержденные приказом ФСИН России от 17.03.2008 № 154. Типовые структуры и штатные расписания уголовно-исполнительной инспекции и исправительных центров утверждены приказами ФСИН России от 23.01.2012 № 24 и от 04.10.2012 № 460.

Подбор, отбор, оценка кандидатов на службу в УИС регламентирован Инструкцией о порядке отбора на службу (работу) в учреждения и органы УИС, утвержденной приказом Минюста России с грифом «Для служебного пользования». Несмотря на четкую регламентацию отборочных процедур, главной проблемой, с которой сталкиваются кадровые аппараты УИС – отсутствие закрепленных на ведомственном уровне квалификационных требований к должностям сотрудников.

Наставничество выступает эффективным инструментом адаптации молодых сотрудников УИС. Приказом ФСИН России от 28.12.2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы» утверждено Положение о наставничестве в учреждениях и органах УИС.

Порядок организации профессиональной подготовки рядового и начальствующего состава УИС определяется «Наставлением по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы», утвержденным приказом Минюста России Минюста России от 27.08.2012 № 169.

Организация работы с резервом руководящих кадров в УИС регламентировано приказом Минюста России от 05.08.2005 № 127 «Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним», а присвоение квалификационных званий сотрудникам учреждений и органов УИС – «Порядком присвоения квалификационных званий сотрудникам уголовно-исполнительной системы», утвержденным приказом Минюста России от 26.04.2013 № 62.

Организация аттестации сотрудников УИС регламентирована приказом Минюста России от 06.06.2005 № 76. Кроме аттестации выделяют

шесть видов деловой оценки персонала УИС: 1) оценка кандидатов на службу в УИС; 2) оценка кандидатов при проведении конкурса на замещение вакантных должностей; 3) оценка качеств и способностей (потенциала) сотрудников, необходимых для выполнения ими руководящей работы; 4) оценка уровня профессиональной и служебно-боевой подготовленности сотрудников; 5) оценка служебного поведения сотрудников; 6) повседневная оценка профессиональной деятельности сотрудников. Данные виды оценки сотрудника УИС осуществляются на протяжении всей его служебной деятельности, при реализации всех касающихся его кадровых процедур [1, с. 65].

Экономические формы мотивации и стимулирования сотрудников УИС выражаются в первую очередь в выплате им денежного довольствия. Денежное довольствие сотрудникам УИС устанавливается Федеральным законом от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Ведомственные нормативные акты конкретизируют порядок выплаты денежного довольствия и осуществления дополнительных выплат сотрудникам УИС.

Психологическая мотивация и стимулирование сотрудников УИС включают различные виды поощрений, как в денежной, так и в неденежной форме. К сотрудникам, образцово исполняющим свои обязанности и достигнувшим высоких результатов в службе, могут применяться различные виды поощрений. Нормативное обеспечение награждения сотрудников УИС ведомственными наградами в настоящее время постоянно совершенствуется, что также имеет важное мотивирующее значение. Так, приказом ФСИН России от 10.11.2005 № 855 «О ведомственных наградах Федеральной службы исполнения наказаний» учрежден целый ряд ведомственных наград.

Основные социальные гарантии и меры социальной поддержки сотрудников УИС и членов их семей установлены в настоящее время Федеральным законом от 30.12.2012 № 283-ФЗ, который регулирует отношения, связанные с денежным довольствием сотрудников, обеспечением жилыми помещениями, медицинским обеспечением сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в учреждениях и органах УИС, членов их семей и лиц, находящихся (находившихся) на их иждивении, а также с предоставлением им иных социальных гарантий.

Служебная и трудовая деятельность персонала УИС регламентируется целой совокупностью нормативных документов, в число которых входят должностные инструкции работников (должностные регламенты

государственных гражданских служащих), правила внутреннего трудового распорядка учреждений и органов УИС, различные положения и инструкции, регламентирующие различные направления оперативно-служебной деятельности (например, положение об аттестации) и другие документы. В последние годы в число важнейших регламентов включены требования к служебному поведению сотрудников УИС, выработанные в соответствии с Указом Президента РФ от 12.08.2002 № 885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих». Основные принципы и правила служебного поведения сотрудников УИС конкретизированы в Кодексе этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих УИС, утвержденном приказом ФСИН России от 11.01.2012 № 5.

Оформление и учет движения кадров УИС регламентируется приказом Минюста России от 19.05.2008 № 109 «Об утверждении Инструкции по учету кадров уголовно-исполнительной системы и Табеля отчетности по кадрам уголовно-исполнительной системы».

Проведенный анализ позволяет утверждать, что организационно-правовое обеспечение работы с кадрами в УИС во многом устарело и в основном осуществляется на ведомственном уровне. Представляется, что для УИС России наиболее актуальны следующие направления совершенствования организационно-правового обеспечения работы с кадрами:

1) разработка и нормативное закрепление кадровой политики и кадровой стратегии ФСИН России в виде Концепции развития кадрового обеспечения УИС на период 2015–2020 гг.;

2) выработка адекватных прогнозов потребности в кадрах и кадрового обеспечения УИС, базирующихся на утвержденных квалификационных требованиях к должностям сотрудников УИС;

3) принятие Федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» и приведение всей ведомственной нормативной базы, регламентирующей прохождение службы в УИС, в соответствие с ним.

Библиографический список

1. Долинин, А. Ю. Современное состояние и направления совершенствования деловой оценки персонала уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин, Д. А. Брыков // Человек: преступление и наказание. – 2014. – № 4. – С. 65–70.