

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»

Юридический факультет

Кафедра государственно-правовых дисциплин

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Кадровое обеспечение деятельности подразделений охраны и конвоирования органов и учреждений уголовно-исполнительной системы**

Выполнил:

курсант 3 взвода 4 курса
рядовой внутренней службы

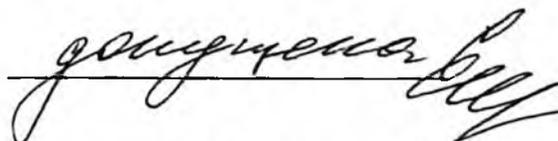
Баранова Екатерина Валерьевна

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
государственно-правовых
дисциплин, кандидат
юридических наук,
подполковник внутренней службы
Голубцова Ксения Ивановна

Рецензент:

заместитель начальника отдела
кадров УФСИН России по
Самарской области
подполковник внутренней службы
Зуйкова Мария Александровна

Решение начальника кафедры о допуске к защите



Дата защиты: 23.06.2021

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2021

Оглавление

Введение.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ КАДРОВ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ.....	7
1.1. Понятие, цели и содержание кадрового комплектования учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.....	7
1.2. Становление и развитие кадрового комплектования в уголовно- исполнительной системе.....	14
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННОПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО КОМПЛЕКТОВАНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОХРАНЫ И КОНВОИРОВАНИЯ ОРГАНОВ И УЧРЕЖДЕНИЙ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ.....	24
2.1. Нормативно-правовое и организационное обеспечение комплектования кадров подразделений охраны и конвоирования органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.....	24
2.2. Организационное регулирование деятельности по кадровому комплектованию подразделений охраны и конвоирования органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.....	36
Заключение.....	47
Библиографический список.....	51
Приложения.....	58

Введение

Актуальность темы исследования. Функции уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) направлены на организацию исполнения и отбывания различных видов наказаний. Указанные функции имеют одно из важнейших значений для любого государства. Ведь пока существует преступность, государство вынуждено формировать способы борьбы и обращаться к наказанию лиц, совершивших общественно опасные деяния. Одним из главных направлений является повышение эффективности деятельности учреждений (органов) УИС, заключающееся в совершенствовании кадрового обеспечения и выработке профессиональных требований к сотрудникам УИС.

Служба в УИС включена в систему государственной службы, на сотрудников которой возложены задачи по обеспечению безопасности, правопорядка и законности прав и свобод граждан. Служебная деятельность сотрудников обладает специфическими особенностями, требующими от них соответствующего уровня знаний и навыков, образованности, профессионального мышления, развитости правосознания и др.

В этой связи представляет интерес анализ статистических сведений, в котором особую озабоченность вызывает сохраняющийся уровень преступности среди сотрудников УИС, где количество сотрудников, в отношении которых возбуждены уголовные дела: в 2016 г. было зарегистрировано 359 случаев возбуждения уголовных дел в отношении сотрудников УИС; в 2017 г. — 379, в 2018 г. — 380, в 2019 г. — 381, в 2020 г. — 366. На протяжении последних лет установился рост показателей нарушений служебной дисциплины от общего числа личного состава в УИС, который подлежал незначительному снижению в 2021 г. (в 2014 г. — 20 %; в 2015 г. — 29,7 %; в 2016 г. — 27,9 %; в 2017 г. — 30,5 %, в 2018 г. — 30,7 %, в 2019 г. — 30,7 %, в 2020 г. — 29,7 %, в 2021 г. — 31,01%)¹.

¹ Статистика с официального сайта ФСИН России. – [Электронный ресурс]. -URL <https://fsin.gov.ru/budget/info.php> (дата обращения: 15.04.2021).

Все это определяет необходимость в изучении кадрового комплектования УИС как процесса проникновения вновь принимаемых лиц на службу, связанную с особыми условиями выполнения должностных обязанностей и работы с представителями преступного мира. Думается, что решению обозначенных вопросов может способствовать рассмотрение кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС сквозь призму организационно-правовой деятельности. В исследовании сделан упор на анализ современного состояния процесса комплектования кадрами вакантных должностей сотрудников УИС, определение элементов организационно-правового механизма кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов, а также на осмысление вопросов, связанных с проблемой оценки эффективности комплектования кадров.

С учетом изложенного повышается актуальность рассматриваемых вопросов, которые вызывают необходимость всестороннего научного исследования и совершенствования нормативно-правового регулирования и организационно-практических мероприятий кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС, в том числе подразделений охраны и конвоирования.

Объектом исследования выступает урегулированная нормами права совокупность общественных отношений, возникающих в связи с осуществлением правовой и организационной деятельности по кадровому обеспечению подразделений охраны и конвоирования учреждений (органов) УИС.

Предметом исследования выступают теоретическое, организационное обеспечение и правовое регулирование в сфере кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования учреждений и органов УИС.

Цель исследования заключается в изучении теоретических, нормативно-правовых, организационных основ деятельности по кадровому

комплектованию сотрудниками подразделений охраны и конвоирования учреждений и органов УИС.

Для достижения цели исследования были поставлены и решались следующие **задачи**:

- охарактеризовать и определить понятие, раскрывающее кадровое комплектование сотрудниками подразделений охраны и конвоирования учреждений и органов УИС как организационно-правовую деятельность;

- рассмотреть организационно-правовой механизм кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования учреждений (органов) УИС и совокупность образующих его элементов;

- определить основные задачи кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования учреждений и органов УИС;

- уточнить принципы кадрового комплектования и разработать специальные, которые будут учитывать специфические особенности службы в УИС;

- провести анализ деятельности субъектов, заинтересованных в осуществлении кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования УИС;

- выявить проблемы в нормативно-правовом регулировании процесса кадрового комплектования в подразделениях охраны и конвоирования УИС и внести предложения по их совершенствованию.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы. При проведении настоящего исследования особое внимание было уделено научным трудам, раскрывающим организационно-правовые основы кадровой работы в УИС России. Указанные вопросы нашли отражение в работах Д. А. Брыкова, А. Ю. Долинина, Р. В. Нагорного и В. И. Огородникова. Теоретическая значимость исследования определяется его результатами, которые направлены на расширение и детализацию сущностного понимания деятельности по кадровому комплектованию в УИС. Путем комплексного анализа теоретических основ был выработан

организационно-правовой механизм обеспечения деятельности по кадровому комплектованию подразделений охраны и конвоирования в органах и учреждениях УИС и определены его составные элементы. Полученные в ходе исследования теоретические предложения и выводы, включающие понятие, содержание и принципы рассматриваемой деятельности, могут служить основой для последующего системного изучения практики комплектования и формирования персонала в учреждениях и органах УИС.

Методологической основой исследования выступает метод диалектики и вытекающие из него общенаучные и частнонаучные методы: методы формальной логики, которые использовались при постановке целей и задач исследования, разработке понятийного аппарата, поиске противоречий в нормативных правовых актах и теоретических источниках, формулировании выводов; метод исторического анализа был задействован при исследовании исторического опыта организации и правового регулирования кадрового комплектования в отечественной пенитенциарной системе; сравнительно-правовой метод — при исследовании и соотношении норм международного права, российского законодательства и ведомственных нормативных документов, касающихся регулирования их деятельности по кадровому комплектованию; конкретно-социологический метод — при анкетировании руководителей, работников кадровых подразделений учреждений и органов УИС, а также всех сотрудников УИС; статистический метод — при анализе статистических сведений УИС и данных, полученных при проведении собственного социологического исследования.

Структура работы определена целями и задачами исследования, состоит из введения, двух глав, включающих в себя четыре параграфа, заключения, библиографического списка и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КОМПЛЕКТОВАНИЯ КАДРОВ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

1.1. Понятие, цели и содержание кадрового комплектования учреждений и органов уголовно-исполнительной системы

Одним из составных элементов управления человеческими ресурсами является формирование кадрового состава. Считаю целесообразным рассмотреть понятия «формирование кадрового состава», «комплектование кадров» и «кадровое обеспечение» для выявления сходств и различий между ними.

В своей работе Н. У. Шогенова утверждает, что «формирование кадрового состава УИС — непрерывный целенаправленный процесс обеспечения учреждений и органов УИС кадровыми ресурсами, способными эффективно выполнять возложенные на ФСИН России задачи и функции, включающий в себя комплекс мероприятий по подбору, отбору, адаптации, профессиональному образованию и развитию кадров, их расстановке и рациональному использованию в соответствии с предъявляемыми квалификационными требованиями, деловыми и личными качествами, установленными для сотрудников УИС действующим законодательством Российской Федерации»².

В. И. Герчиков отмечает, что функциями формирования кадрового состава являются: «определение потребности в кадрах; профилирование позиции; выбор источников пополнения кадрами; использование гибких форм занятости; найм и отбор персонала; работа с фирмами, специализирующимися на подборе различных категорий персонала; трудовые контракты — виды, с кем заключаются, содержание, процедуры заключения и расторжения; введение в должность, работа со вновь принятыми; перемещения; увольнения

² Шогенова, Н. У. К вопросу о понятии формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительное право. — 2012. — № 2. — С. 26–28.

и сокращения»³. В свою очередь Н. М. Антошиной приоритетными направлениями формирования кадрового состава определены: «профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и стажировка в соответствии с программами развития гражданских служащих; содействие должностному росту гражданских служащих на конкурсной основе; ротация гражданских служащих; формирование кадрового резерва на конкурсной основе и его эффективное использование; оценка результатов профессиональной служебной деятельности в гражданских служащих посредством проведения аттестации или квалификационного экзамена; применение современных кадровых технологий при поступлении на гражданскую службу и ее прохождении»⁴.

Теперь подробнее остановимся на содержании понятия «кадровое комплектование». Е. В. Позднякова считает, что «комплектование кадров федеральной противопожарной службы представляет собой урегулированный нормами права процесс отбора и замещения кандидатами должностей, имеющий своей целью обеспечение должного качественного состава сотрудников».

А. В. Черемисина раскрывает понятие комплектование должностей следующим образом: «непрерывный процесс планирования потребности в кадрах, выявления, проверки и изучения кандидатов, а также оценки результатов и принятия решений о приеме их на службу»⁵.

Путем анализа представленных определений можно прийти к следующим выводам: понятие «формирование кадрового состава» шире понятия «комплектование кадров»; комплектование кадров является составной частью процесса формирования кадрового состава; комплектование

³ Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании : учеб. пособие. — М. : ИНФРА-М, 2008. — С.96.

⁴ Антошина, Н. М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы // Власть. — 2009. — № 4. — С. 8–10.

⁵ Черемисина, А. В. Система комплектования кадрами в УМВД России по Рязанской области. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел / А. В. Черемисина // Направления и формы гуманизации высшего образования : межвуз. сб. науч. тр. (г. Рязань) / под ред. С. В. Демидова. — Рязань: ООО «Рязаньпроект», 2017. — С. 73.

кадров направлено на замещение кандидатами вакантных должностей, а формирование кадров включает в себя большую часть кадровых методов работы с персоналом, вплоть до увольнения.

Исходя из рассматриваемых определений, становится очевидным, что кадровая политика включает в себя кадровое обеспечение как одно из ее направлений. Обратим внимание на то, что кадровое обеспечение содержит в себе формирование кадрового состава.

В. А. Гуреев акцентирует внимание на том, что «вопросам государственной службы в последнее время уделяется достаточно большое внимание, что связано с непрекращающимся процессом реформирования государственной службы Российской Федерации»⁶.

Остановимся на государственной службе, где согласно Федеральному закону от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в нее включены военная, государственная гражданская служба и государственная служба иных видов.

Многие исследователи выделяют различный по содержанию и обширный по объему перечень существенных признаков государственной службы, на некоторых наиболее существенных необходимо остановиться⁷:

- государственная деятельность направлена на обеспечение выполнения функций государства;
- наличие государственных служащих, на которых возложены соответствующие полномочия;
- профессиональная служебная деятельность, т. е. государственные служащие проходят службу, связанную с управлением обществом;
- публичная служба, так как носит открытый характер;
- осуществляется только в государственном органе.

⁶ Гуреев, В. А. Профессиональная служебная деятельность судебного пристава и ее место в системе государственной службы Российской Федерации // Современное право. — 2009. — № 3. — С. 74–76.

⁷ Позднякова Е. В. Актуальные вопросы комплектования кадров ГПС МЧС России на современном этапе // Пожарная безопасность : проблемы и перспективы. - 2017. - № 8. - С. 572.

В. А. Козбаненко отмечает, что «с 1 января 2016 г., т. е. с даты вступления указанных изменений в силу, система государственной службы Российской Федерации стала состоять из неопределенного числа видов, поскольку, помимо военной и гражданской, ее образуют также иные виды»⁸. В этой связи характерно отметить, что служба в УИС относится к государственной службе иных видов и в состав УИС входят учреждения и органы, исполняющие наказания, иные меры уголовно-правового характера и обеспечивающие содержание под стражей обвиняемых и подозреваемых в совершении преступлений⁹.

Исходя из проведенного анализа материалов, считаем необходимым выделить отличительные особенности службы в учреждениях и органах УИС: наличие элементов военизации (т. е. установленная форма одежды, строевая, тактико-специальная и физическая подготовка сотрудников, специальные звания сотрудников УИС, иерархическая подчиненность и др.); особенности организации рабочего времени выходные и праздничные дни и при несении службы в ночное время; особый правовой статус сотрудников УИС; риск для жизни и здоровья сотрудника при несении службы¹⁰; работа сотрудников направлена на взаимодействие с лицами — носителями криминальной субкультуры, что иногда требует от сотрудников умений и навыков в применении специальных средств, физической силы и огнестрельного оружия; несение службы в закрытых и замкнутых пространствах с особыми правилами доступа в соответствующие помещения и др.

Необходимо подчеркнуть, что порядок кадрового комплектования, проводимого в учреждениях и органах УИС, регламентирован общим и специальным (ведомственным) законодательством. Согласно ст. 11 ТК РФ на

⁸Козбаненко, В. А. Иные виды государственной службы — правоохранительная служба: закон и доктрина // Актуальные проблемы российского права. — 2018. — № 9 (94). — С. 92–101.

⁹Сергун П. П. Информационная функция государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации // Информационная безопасность регионов. - 2011. - № 2 (9). - С. 117.

¹⁰Пашин В. М., Кобозев А. А. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России // Административное и муниципальное право. - 2013. - № 1 (58). - С. 52.

государственных служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяются с особенностями, предусмотренными нормативными правовыми актами РФ. Они заключаются в приоритете применения ведомственного законодательства над трудовым, так как оно закрепляет особенности, связанные со службой в учреждениях и органах УИС.

Рассматриваемые правоотношения по комплектованию должностей сотрудниками в УИС возникают между кандидатом на вакантную должность и должностными лицами или органами (учреждениями), службами, ответственными за эффективную реализацию кадровой политики в УИС. Рассматриваемые правоотношения начинаются с момента возникновения вакантной должности и принятия решения по ее заполнению, а заканчиваются в период завершения адаптации сотрудника.

Проведенный анализ материалов приводит нас к выводу о том, что комплектование должностей сотрудниками в УИС наделено основными свойствами правового института:

- однородность содержания, которая заключается в регулировании отношений, возникающих при кадровом комплектовании сотрудниками учреждений и органов УИС, которые имеют типичные свойства;
- нормативная обособленность, которая выражается наличием гл. 4 «Возникновение и изменение правоотношений на службе в УИС» в Федеральном законе № 197-ФЗ; разд. 4 в приказе Минюста России от 06.06.2005 № 76 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел РФ в учреждениях и органах УИС» (далее — приказ № 76);
- юридическое единство норм института права, так как данные отношения регулируются общим и специальным законодательством, которое образует согласованный комплекс.

Понятие «комплектование кадров» употребляется многими учеными в различной литературе, однако к настоящему времени единого понимания его

содержания в науке не сложилось. Также Федеральный закон № 197-ФЗ в ст. 1 «Основные термины» не отразил ни одного понятия, характеризующего кадровое комплектование в УИС¹¹.

В свою очередь Д. А. Брыков, В. Н. Летунов и В. И. Огородников имеют несколько иное мнение и говорят, что в процесс комплектования кадрами органов, исполняющих наказания, включается подбор и отбор кандидата (по возрасту, полу, образованию)¹².

С мнением указанных авторов можно согласиться, однако следует отметить, что предложенные ими определения ограничены отдельными составляющими кадрового комплектования, в то время как оно является одним из этапов формирования кадрового состава, который включает в себя огромный спектр элементов. Как нам представляется, для выявления исчерпывающего перечня составляющих для начала необходимо исследовать цели и задачи кадрового комплектования.

А. П. Добровинский выделил задачи, которые решаются при комплектовании кадров:

- определение оптимальной численности исполнителей;
- определение качественного состава и подбор кадров;
- распределение по рабочим местам в соответствии с профессионально-квалификационным уровнем персонала;
- сохранение квалифицированных работников;
- обеспечение продвижения по службе внутри организации»¹³.

¹¹ 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: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ// Собрание законодательства РФ.- 2018.-N 30.-Ст. 4532.

¹²Брыков, Д. А. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы : учеб. пособие / Д. А. Брыков, В. Н. Летунов, В. И. Огородников / под ред. А. А. Аксенова, С. Х. Шамсунова. — Рязань : Академия права и управления Минюста России, 2004. — С. 124.

¹³Добровинский А. П. Управление персоналом организации : учеб. пособие. Томск : Изд-во Том. политех.ун-та, 2011.- С. 149.

Со своей стороны М. И. Магура отмечает, что во многом от финансовых составляющих зависит выбор методов, подлежащих задействованию на определенных этапах кадрового комплектования¹⁴.

Анализ существующих целей и задач процессов комплектования кадров позволяет нам установить, что цель кадрового комплектования заключается в обеспечении количественной и качественной потребности в кадрах с учетом экономических затрат.

Анализ материалов позволил сформулировать методы, которые используются при осуществлении кадрового планирования и которые уместно классифицировать по следующим признакам:

1) в зависимости от качественного планирования потребности в кадрах:

- метод экспертной оценки (основывается на мнении специалиста в данной области, чаще всего это руководители подразделений или предприятий, организаций);

- метод экстраполяции (заключается в изучении сложившейся тенденции соотношения между объемом работ и количеством занятых в текущем году и переносе ее на следующий планируемый год);

- метод компьютерных моделей (помогает строить прогнозы потребности в кадрах, основываясь на многочисленных методиках, но трудности его использования возникают при изменении условий внешней среды);

- метод групповых оценок (заключается в образовании различных групп, комиссий, совместно разрабатывающих план действий на планируемый год);

2) в зависимости от количественного планирования потребности в кадрах:

¹⁴Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. М.: ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2003.- С. 19.

- балансовый метод (основывается на увязке ресурсов, которыми располагает организация или предприятие, и потребности в данных ресурсах на следующий планируемый год);
- нормативный метод (состоит в определении плановых заданий на соответствующий период путем расчета затрат на ресурсы);
- математико-статистический метод (заключается в произведении расчетов на основе различных моделей).

Кадровое планирование является первым этапом, который способствует осуществлению комплектования кадров и без которого интересы работодателя и кандидата на должность не будут согласованы и уравновешены.

В то же время комплектование кадров включает в себя ряд последовательных действий, и, прежде чем организация предложит работу кому-либо, ей следует отыскать тех лиц, которые желают ее получить.

Исходя из проведенного анализа материалов в данном параграфе, мы предприняли попытку сформулировать определение понятия: организационно-правовая деятельность по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений и органов УИС представляет собой процесс замещения вакантных должностей сотрудников УИС, направленный на осуществление кадрового планирования, подбора, отбора, расстановки, адаптации кадров в соответствии с нормами трудового, специального законодательства для обеспечения количественной, качественной потребности в кадрах учреждений (органов), с учетом экономических затрат и особенностей службы в УИС¹⁵.

Разработанное в данном исследовании определение понятия направлено на приведение к единообразию использования понятийного аппарата как в нормативных правовых актах, так и на практике. В связи с тем, что деятельность по кадровому комплектованию является одной из важнейших задач, стоящих перед УИС, а юриспруденция требует четкого применения терминологии, считаем целесообразным пополнить ст. 1 Федерального закона № 197-ФЗ определением представленного понятия.

¹⁵ Кочкина О. В. Совершенствование процесса комплектования кадров в уголовно-исполнительной системе // Юридическая мысль. - 2015. - № 4 (90). - С. 97.

1.2. Становление и развитие кадрового комплектования в уголовно-исполнительной системе

С давних времен люди сталкиваются с трудностями при осуществлении качественного подбора и отбора сотрудников на государственные должности, но до сих пор остаются актуальными вопросы, затрагивающие деятельность по комплектованию кадров и требующие всестороннего исследования.

Еще великий мыслитель Платон в IV в. до н. э. сформировал важнейшие условия прочности государства, он полагал, что «к государственному благоустройству относятся две вещи: во-первых, установление должностей и будущих должностных лиц, то есть определение их количества и способа введения их в должность; во-вторых, надо установить, какими законами будет вестись каждая из должностей, и определить количество и качество этих законов¹⁶.

Впервые наказания за опасные деяния нашли отражение X–XV вв. в Краткой Правде, а затем в обновленном варианте — в Русской Правде, которые основывались на сложившихся обычаях.

Структурное формирование и развитие кадрового комплектования УИС России исторически отнесено к 1478 г., когда функции главной кадровой службы выполнял Разрядный приказ — центральное государственное учреждение, занимавшееся вопросами учета и комплектования служилых людей, а также военным управлением и жалованием дворян.

В 1717–1718 гг. Петром I создаются коллегии, которые обладали схожими должностями и конкретным распределением обязанностей, но каждая из которых должна была организовать управление в конкретной отрасли. Решения принимались на коллегиях путем проведения голосований,

¹⁶ Платон. Законы // Собр. соч. : в 4 т. М. : Мысль, 1994.- С. 201.

где главы коллегий имели преимущества при решении вопросов, по которым выходило равное количество голосов.

Исследователи выделяют основные причины возникших затруднений при кадровом комплектовании первого органа полиции: принудительный порядок назначения на службу в полицию; нежелание учреждений расставаться с опытными чиновниками и служащими; острый недостаток квалифицированных чиновников в первой половине XVIII в.; отсутствие должного поощрения гражданской службы; низкая популярность службы в полиции; нежелание или отсутствие у чиновников возможности переезжать в другую местность к новому месту службы¹⁷.

8 сентября 1802 г. одновременно с Манифестом об учреждении министерств был издан иной указ, назначавший Г. Р. Державина министром юстиции, который сразу по вступлении в должность составил правила внутреннего распорядка в департаменте — центральном органе Министерства юстиции — и назвал их «Учреждение департамента министерства юстиции». И это стало первоначальным этапом в реформе министерств.

3 июля 1811 г. по Указу императора Александра I была создана Внутренняя стража, имевшая военное подчинение и выполнявшая обязанности по охране внутреннего порядка, оказанию помощи в исполнении законов и приговоров суда, поимке, преследованию разбойников, разгону запрещенных законом скоплений населения, охраны порядка, сопровождения преступников, арестантов и т. д. В 1816 г. она стала Отдельным корпусом внутренней стражи. Конвоиры должны были соответствовать определенным требованиям: быть бдительными, честными, требовательными, но при этом проявлять заботу и справедливость к этапиремым.

27 февраля 1879 г. в России впервые создается централизованный орган управления системой исполнения наказаний — Главное тюремное управление. 13 декабря 1895 г. оно было передано в ведение Министерства

¹⁷ Сизиков М. И. Рождение российской полиции // Известия методического центра профессионального образования и координации научных исследований. - 1997. - № 3. - С. 145.

юстиции, так как Министерство внутренних дел необходимо было разгрузить от больших объемов обязанностей по обеспечению многих областей общественной жизни, возложенных на него. При наборе служащих в тюремное ведомство придерживались определенных правил, касающихся происхождения и уровня образования кандидатов¹⁸.

В начале 90-х гг. XIX в. начальник Главного тюремного управления М. Н. Галкин-Врасский приходит к пониманию того, что далеко не все кандидаты по своим служебным и личным качествам годятся для работы в пенитенциарной системе России. В циркуляре от 15 ноября 1893 г. он выступил с инициативой ввести практику сбора сведений с предыдущего места работы при приеме на службу чиновников в отставке и лиц, вторично принимаемых, и без проверки данных сведений не утверждать их в должности.

В период Российской империи, т. е. во второй половине XIX — начале XX в., всех тюремных служащих можно было разделить на классные чины и нижние чины, к классным чинам относились начальники тюрем и чиновники, а к нижним чинам — надзиратели. Переход из одной категории в другую был возможен, даже несмотря на различие их по обязанностям, положению и обеспечению. Кроме того, существовало разделение на государственных служащих и тюремную стражу.

Первым присваивался самый низкий классный чин, соответствовавший XIV классу, невзирая на должность и выслугу лет. Так, в тюремной системе присваивались гражданские чины, которые были чинами коллежского регистратора. Вскоре после первого чина, при наличии большого срока службы, присваивали последующий чин — XII класса (губернский секретарь), а все последующие чины по классности присваивались через три года.

¹⁸ Ершов Ю. А. Полиция России в пореформенный период: комплектование, профессиональная подготовка и социальная защищенность (историко-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1998. С. 16; Лойт Х. Х. Кадровая политика в органах внутренних дел Российской Федерации : история, современные проблемы пути развития : монография. СПб. : СПб. акад. МВД России, 1998. - С. 50.

В 1880–1890 гг. начальникам уездных тюрем присваивался ранг надворного советника, который приравнивался к подполковнику. Если сравнивать классные чины 1850–1860-х гг. и 1870-х гг., то мы можем увидеть разницу в том, что ранее начальники уездных тюрем имели невысокие классные чины по сравнению с последующим периодом, так как в конце XIX в. данные лица могли дослужиться до надворного советника¹⁹.

В 1917 г. серьезно ставится вопрос профессиональной подготовки служащих УИС. Л. С. Владимирова отмечала, что «в приказе по Главному тюремному управлению от 17 марта 1917 г. № 2 говорилось, что имеющиеся в настоящее время тюремный персонал, воспитанный в атмосфере бесправия и неуважения к человеческой личности и усвоивший навыки прежнего строя, должен быть признан, в общем, малопригодным для осуществления тех задач внутреннего тюремного переустройства, которые постоянно выдвигаются условиями обновления государственного строя и свободной общественной жизни»²⁰. Трехмесячные пенитенциарные курсы проходили служащие, имеющие высшее и среднее образование. Программа данных курсов была направлена на познание таких дисциплин, как тюремная гигиена и санитария, начала уголовного права, общее законоведение с изложением основ государственного устройства, элементарные сведения по психопатологии, меры борьбы с детской преступностью, товароведение и др.²¹.

К. Ф. Гуценко подметил, что «днем рождения советских органов юстиции является 8 ноября 1917 г., когда в составе первого, сформированного В. И. Лениным правительства был учрежден пост народного комиссара юстиции»²². В советский период на народный комиссариат юстиции РСФСР

¹⁹ Байкеева С. Е. Кадровое обеспечение полицейских органов в Российской империи (историко-правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2001. - С. 52.

²⁰ Владимирова, Л. С. История пенитенциарной системы России : учеб. пособие / Л. С. Владимирова. — Владимир : ФГОУ «ВПО ВЮИ ФСИН России», 2007. — С. 122.

²¹ Альхименко В. В. и др. История полиции России. Краткий исторический очерк и основные документы : учеб. пособие / под ред. В. М. Курицына М. : Щит-М, 1998. С. 18.

²² Андреев, В. В. Правоохранительные органы СССР учебник / В. В. Андреев [и др.] ; под ред. К. Ф. Гуценко. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. — С. 25.

(НКЮ) были возложены обязанности по управлению тюремными учреждениями и контролю конвойной службы.

Впервые постановление НКЮ от 15.11.1920 «Положение об общих местах заключения Р. С. Ф. С. Р.» закрепило правовое положение и меры ответственности служащих.

С 28 марта 1927 г. в структуру народного комиссариата внутренних дел (НКВД РСФСР) стало входить главное управление мест заключения, на которое возлагались функции по контролю и организации деятельности соответствующих учреждений (согласно постановлению ВЦИК, СНК от 28.03.1927 «Об утверждении положения о народном комиссариате внутренних дел РСФСР»).

С 1944 г. отдел кадров приобретает структурную самостоятельность управления, которая нашла закрепление в приказе НКВД СССР от 16.09.1944.

В структуру управления НКВД входило три отделения, из которых первое самое многочисленное занималось вопросами комплектования милиции и других учреждений управления.

Практическая деятельность кадровых служб СССР была направлена на изучение личных качеств конкретных людей в целях обнаружения пассивности мышления в деятельности сотрудников. Министр внутренних дел СССР Н. А. Щелоков говорил, что «нужно, видимо, признать, что и сейчас система подбора, воспитания и подготовки кадров все еще отстает от требований, которые предъявляются научно-техническим прогрессом и огромными социально-экономическими преобразованиями, происходящими в жизни нашей страны»²³. Надо признать, что в период советской власти отмечалось повышение осознания к отбору кадров на вакантные должности и ответственности должностных лиц за проводимое кадровое комплектование²⁴.

²³ Туманов Г. А. Кадры в системе управления органов внутренних дел : лекция. М. : Высшая школа МВД СССР, 1973. - С. 19.

²⁴ Щелоков Н. А. Ленинские принципы — в основу управления // Сов. гос-во и право. - 1970. - № 10. - С. 17.

Великая Отечественная война внесла свои коррективы, в связи с чем кадровые подразделения УИС утратили потенциал, и данные обстоятельства требовали разрешения проблем возникших с комплектованием кадров.

В определенное время стал нарушаться порядок профессионального отбора, из-за проявлений недопустимой семейственности при расстановке кадров, что отмечалось в приказе МВД СССР от 29/30.01.1947 № 063 «Об улучшении работы с кадрами в органах МВД СССР».

Таким образом, в СССР профессиональный отбор кадров в органы внутренних дел обязан был выявить, помимо качеств, необходимых для эффективного выполнения работы, такие качества, которые могли бы воспрепятствовать выполнению конкретной трудовой деятельности, с целью отсева лиц не подходящих для выполнения конкретных профессиональных обязанностей.

Следует отметить, что кадровые подразделения активно взаимодействовали с отделами по воспитательной работе, так как их деятельность была связана с персоналом ОВД. В последующем, с 1931 по 1956 г., проведение воспитательной работы было возложено на политорганы, а после их ликвидации с 1956 г. довольно скоро начали всплывать тревожные показатели в кадровой деятельности.

Вертикальная система подчинения прекращена постановлением Совета министров СССР и Центрального комитета КПСС от 25.10.1956 № 1443-719 «О мерах по улучшению работы МВД СССР», что обязало ОВД подчиниться еще и местным исполнительным комитетам.

В ходе приготовлений к XXII съезду КПСС 1961 г. была подготовлена и далее реализована совокупность способов по улучшению партийно-политической деятельности в ОВД. И уже в 1961 г. вышло постановление ЦК КПСС и Совета министров СССР, которое полностью было направлено на деятельность исправительно-трудовых лагерей. 27 апреля 1962 г. МВД РСФСР выносят решение «О мерах по закреплению кадров в ИТУ МВД РСФСР», что способствует стабилизации кадровой ситуации за счет

выпускников гражданских учебных заведений, прошедших переподготовку в ИТУ и милицейских училищах.

Согласно постановлению государственного комитета Совета министров СССР по вопросам труда от 09.09.1967 № 443 «Об утверждении единой номенклатуры должностей служащих»¹²⁷ лица, проходящие службу в ОВД, делились на руководителей, специалистов и технических исполнителей.

В 1973 и 1978 гг. кадровая обстановка стала стабильнее за счет увеличения денежного довольствия, что способствовало сокращению текучести кадрового состава и росту престижа службы в данных органах.

Основополагающие требования к кадрам государственного аппарата концентрированно выражены в ленинской формуле, указывающей на необходимость оценивать кандидатов на государственные должности с точки зрения: добросовестности; политической позиции; знания дела; администраторских способностей.

В СССР при осуществлении кадровой политики в органах внутренних дел нуждались в разработке требования для отсева ненужных кандидатов на службу, данными вопросами занимались отдельные службы комплектования. На сегодняшний день в ст. 9 Положения о службе в ОВД РФ установлены соответствующие ограничения, но мы считаем, что данный перечень необходимо расширить.

Распад СССР способствовал возникновению российского государства, что непосредственно повлияло на создание законодательных основ кадрового комплектования в правоохранительных органах РФ.

В период принятия Конституции РФ правовое регулирование деятельности по кадровому комплектованию органов внутренних дел имело переходные черты: во-первых, сохраняли свое действие ранее вступившие в силу нормативные правовые акты; во-вторых, вступали в силу новые законодательные акты. Реорганизация политики в кадровой области нашла отражение на нормативно-правовом уровне, и в своем исследовании О. А. Плохой выделил, что «законом Российской Федерации от 12 июня 1992 г. в

Исправительно-трудовой кодекс РСФСР была включена глава 22 «Персонал учреждений и органов, исполняющих наказания», состоящая из четырех статей, предусматривавших требования, предъявляемые к персоналу; ответственность сотрудников исправительно-трудовых учреждений; правовое положение персонала и его социальную защиту»¹³². Сотрудники УИС являлись федеральными государственными служащими, которые выполняли задачи по реализации исполнения уголовных наказаний, данная деятельность регламентируется Законом РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»²⁵.

В связи с большой утечкой кадрового персонала из правоохранительных органов были приняты следующие меры: увеличены должностные оклады сотрудников исходя из вида учреждений и органов; закреплена льготный зачет выслуги лет при назначении пенсии; в случае увольнения со службы по определенным уважительным причинам стало выплачиваться единовременное пособие в размере от пяти до 20-ти окладов денежного содержания и др.

Серьезным шагом при реформировании УИС стал постепенный ее перевод в ведение Минюста России в соответствии с Указом Президента РФ от 08.10.1997 № 1100 «О реформировании уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Российской Федерации».

Таким образом, приведенные в работе исторические материалы свидетельствуют о схожести проблемных вопросов в области кадрового комплектования на различных этапах истории и в наши дни. Для их решения нужно научиться применять исторический опыт в современных условиях с определенной модернизацией²⁶.

²⁵ Плохой О. А. Развитие организационных и правовых основ комплектования кадров правоохранительных органов Российской Федерации (1990–2005 гг.): по материалам ОВД и ФСИН России : дис. ...канд. юрид. наук. М., 2006.

²⁶ Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. 2-е изд., изм. и доп. М. : Норма : ИНФРАМ., 2002. – С. 13.

Вывод по главе 1:

При исследовании понятийного аппарата и содержания организации процесса кадрового комплектования в учреждениях и органах УИС нами была проведена следующая работа:

- изучение кадрового комплектования началось с определения его места в науке и, исходя из проведенного исследования, обозначено, что комплектование кадров является одним из этапов формирования персонала, который начинается с момента образования вакантной должности и принятия решения по ее заполнению;

- далее было определено и обозначено место УИС в системе государственной службы и уделено внимание содержанию специфических особенностей службы в учреждениях и органах;

- проведенное исследование позволило выработать и предложить перечень этапов кадрового комплектования в УИС и используемых методов, задействованных на каждом из них;

- акцентировалось внимание на рассмотрении кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС как организационно-правовой деятельности, что в последующем способствовало формулированию соответствующего определения.

Изучение истории развития института кадрового комплектования в УИС позволило нам прийти к следующим умозаключениям:

- на протяжении практически всей истории шла борьба с субъективизмом и случайностью при осуществлении кадрового комплектования учреждений пенитенциарной системы;

- представляет интерес применявшийся раньше метод сбора сведений с предыдущих мест службы принимаемых граждан, который с течением времени перестал использоваться, хотя он является актуальным на сегодняшний день, ибо оберегает от появления неквалифицированных сотрудников;

- руководителям структурных подразделений, где существует вакансия, отводилась одна из главных ролей при кадровом комплектовании пенитенциарных учреждений;

- пристальное внимание уделялось требованиям и ограничениям при приеме на службу, дабы повысить эффективность процесса комплектования кадрами учреждений УИС.

ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ КАДРОВОГО КОМПЛЕКТОВАНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ОХРАНЫ И КОНВОИРОВАНИЯ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

2.1. Нормативно-правовое и организационное обеспечение комплектования кадров подразделений охраны и конвоирования уголовно-исполнительной системы

При комплектовании кадров для государственной службы возникает множество трудностей, вытекающих прежде всего из правовых и связанных с ними организационных проблем. Таким образом, представляет интерес рассмотрение нормативных правовых актов, закрепляющих кадровое комплектование отделов охраны и конвоирования УИС и особенности службы в данных учреждениях и органах²⁷.

Международные нормативные правовые акты РФ, общепризнанные принципы и нормы международного права являются составной частью правовой системы нашей страны, которые закрепляют нормы в сфере комплектования персонала пенитенциарной системы²⁸.

В первой части Минимальных стандартных правил обращения с заключенными, утвержденных ООН 30 августа 1955 г., один из подразделов посвящен персоналу пенитенциарной системы. В частности, в них отмечается, что органы тюремного управления должны заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, ибо хорошая работа тюремных заведений зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств этих сотрудников (п. 46). Этот персонал должен быть достаточно образованным и

²⁷ Бобров А. М. Деятельность ФСИН России по отбору кандидатов на государственную службу // Административное право и процесс. - 2012. - № 6. - С. 17.

²⁸ Шабанов, В. Б. Организация управления в сфере исполнения наказания (организационно-правовые аспекты) : учеб. пособие / В. Б. Шабанов [и др.] ; под ред. В. Б. Шабанова и В. И. Огородникова. — Минск : Академия МВД Республики Беларусь, 2013. — С. 179.

развитым. Перед поступлением на работу его нужно готовить к выполнению общих и конкретных обязанностей, после чего от него необходимо требовать сдачи экзаменов в теоретическом и практическом плане (п. 47). На должность директоров следует назначать лиц, достаточно квалифицированных в силу их характера, административных способностей, подготовки и опыта. Директора должны проживать либо на территории вверенных им заведений, либо в непосредственной близости от них (п. 50).

Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (ст. 18), принятый 17 декабря 1979 г. Резолюцией 34/169 на 106-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН, закрепляет, что правоохранительные органы осуществляют отбор всех должностных лиц по поддержанию правопорядка с помощью надлежащих процедур, которые обеспечивают наличие у отобранных кандидатов соответствующих моральных, психологических и физических качеств, требуемых для эффективного исполнения должностных обязанностей и получения непрерывной и тщательной подготовки, с последующим проведением периодических проверок соответствия пригодности должностных лиц к выполнению возложенных на них обязанностей.

Принятая 30 апреля 1966 г. на заседании председателей министров Резолюция (66) 26 Комитета министров Совета Европы «Статус, набор и подготовка персонала тюрем» отражает эффективность отбора кадров как предмет системной и тщательной деятельности по изучению, сопоставлению информации о кандидате на службу; процедуры отбора должны быть направлены на выявление способностей кандидата для конкретного типа пенитенциарного учреждения, что в итоге приведет к эффективности данной деятельности.

Высшую юридическую силу на территории России имеет Конституция РФ, которая является основным источником национальной системы права. Пункт 4 ст. 32 Конституции РФ закрепляет право на равный доступ к государственной службе (в том числе к службе в УИС), что означает

равенство всех граждан РФ в процессе кадрового комплектования должностей государственного аппарата в соответствии со своими качествами, характеристиками квалификации без какой-либо дискриминации и без необоснованных ограничений в приеме на службу.

А. В. Каляшин отмечает, что «в учреждениях и органах УИС существует следующие два вида трудовых отношений:

1) государственно-служебные отношения, регулируемые нормами административного и других отраслей публичного права:

А) федеральная государственная гражданская служба федеральных государственных гражданских служащих;

Б) государственная служба сотрудников УИС;

2) трудовые отношения служащих и рабочих, регулируемые нормами трудового права (частного права)»²⁹.

В проводимом исследовании будут рассматриваться вопросы комплектования на государственную службу сотрудников УИС. Как известно, трудовые правоотношения в России регулируются нормами ТК РФ и распространяются на сотрудников УИС, но с особенностями: трудовые правоотношения в УИС регулируются ТК РФ в той части, которая не урегулирована предусмотренными федеральными законами и ведомственными нормативными правовыми актами. Из вышесказанного следует, что в случае урегулирования аналогичных норм ТК РФ и ведомственными нормативными правовыми актами, для сотрудников УИС будут применяться нормы специального законодательства (т. е. ведомственные нормативные правовые акты). Следует отметить, что соответствующие федеральные законы и ведомственные нормативные правовые акты имеют приоритетное применение их норм над ТК РФ.

²⁹Каляшин А. В. Государственная служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: теория и практика развития : монография. 2-е изд. М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. - С. 47.

В связи с этим представляет интерес рассмотрение федеральных законов и ведомственных нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы комплектования кадров в УИС.

Значимая роль отводится Федеральному закону от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», который закрепляет условия приема и требования к кандидатам на государственную службу.

Глава 4 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» раскрывает основные понятия, где к работникам УИС отнесены сотрудники УИС, федеральные государственные гражданские служащие, рабочие и служащие учреждений и органов УИС, а вся совокупность данных работников УИС образует персонал.

В ст. 1 Федерального закона № 197-ФЗ дается определение понятию «сотрудник»: гражданин, проходящий службу в УИС в должности, определяемой наличием специальных званий.

Анализ материалов приводит нас к выделению особенностей, которыми наделена служба в УИС: риска для жизни и здоровья сотрудников при выполнении обязанностей; форменной одежды, знаков различия и ведомственных знаков отличия; специальных званий; в установленном порядке права на хранение и применение средств специального назначения и табельного оружия; иерархии, воинской подчиненности и присяги РФ; несения службы в замкнутых помещениях с особыми условиями допуска к ним и др.

При этом А. В. Каляшин в своем исследовании отмечал, что «сотрудникам УИС необходимо уметь действовать в экстремальных ситуациях, применять различные виды мер государственного принуждения, противостоять различного рода негативным воздействиям»³⁰.

³⁰Каляшин А. В. Анализ требований к сотруднику уголовно-исполнительной системы // Вестник Владимирского юридического института. - 2007. - № 4 (5). - С. 63.

В этой связи представляет интерес рассмотрение этапов и методов кадрового комплектования отделов охраны и конвоирования УИС, закрепленных в ведомственных нормативных правовых актах. Кадровое планирование подразумевает расчет количественной и качественной потребности в персонале для обеспечения краткосрочного или долгосрочного выполнения задач, стоящих перед УИС, с учетом экономических затрат.

Цели планирования заключаются в определении того, когда, где, сколько и какой квалификации понадобятся работники для осуществления задач, стоящих перед различными учреждениями и органами УИС, а также сколько сил и средств необходимо для реализации представленных мероприятий.

Согласно приказу ФСИН России от 25.01.2018 № 80 «Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний» управление кадров ФСИН России в сфере кадрового планирования осуществляет:

- анализ и прогнозирование потребностей в кадрах для учреждений и органов УИС;
- планирование, контроль и обеспечение выполнения показателей деятельности УИС по направлению деятельности;
- оценку территориальных органов УИС по направлению деятельности;
- планирование и контроль за выполнением планов в установленной сфере деятельности;
- перспективное и текущее планирование работы управления и вносит предложения в области кадровой работы, в планы работы ФСИН России, учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России и территориальных органов;
- обеспечение сбора, обобщения и анализа информационно-аналитических материалов и статистических данных по вопросам кадрового обеспечения».

В ст. 79 Федерального закона № 197-ФЗ устанавливаются виды государственных заказов, направленных на подготовку кадров на очередной год для УИС, где также отмечено, что объемы данного заказа и структура утверждаются Правительством РФ.

Кадровое планирование отделов охраны и конвоирования УИС осуществляется в соответствии с Указом Президента РФ от 21.03.2005 № 317 (ред. от 02.03.2020 г.) «О некоторых вопросах Федеральной службы исполнения наказаний»¹⁴⁵; приказом Минюста России от 19.05.2008 № 109 (ред. от 30.09.2016 г.) «Об утверждении Инструкции по учету кадров уголовно-исполнительной системы»¹⁴⁶ и т.д.

Проведенное исследование нормативных правовых актов, регламентирующих кадровое планирование в УИС, позволяет судить о наличии в них различных видов планов, графиков и расписаний работы учреждений и органов УИС, и поставленных задач по оценке и обеспечению кадрового планирования.

Федеральный закон № 197-ФЗ обозначил перечень ограничений в приеме на службу в отделы охраны и конвоирования УИС, который является закрытым, иные ограничения могут быть включены в него только путем внесения изменений в данный нормативный правовой акт.

Так, обращает на себя внимание тот факт, что согласно ч. 5 ст. 64 ТК РФ работодатель обязан сообщить в письменном виде причины отказа в заключении трудового договора в течение семи рабочих дней со дня письменного предъявления такого требования лицом.

Считаем целесообразным в ч. 5 ст. 17 Федерального закона № 197-ФЗ, закрепляющей перечень ограничений при приеме на службу, добавить следующий пункт:

- увольнение по отрицательным основаниям с государственной службы.

Теперь рассмотрим правила приема граждан на службу в УИС закрепленные в ведомственных нормативных правовых актах, где вся

процедура кадрового комплектования в учреждения и органы УИС выглядит следующим образом:

- выявление кандидатов на службу;
- разъяснительно-ознакомительная беседа с кандидатом;
- сбор сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера (основываясь на приказе ФСИН России от 10.01.2019 № 1 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, при замещении которых федеральные государственные служащие обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей»; приказе ФСИН России от 02.08.2016 № 618 (ред. от 19.07.2018) «Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы в уголовно-исполнительной системе, и федеральными государственными служащими уголовно-исполнительной системы сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера»³¹);
- предварительное изучение кандидата;
- по итогам предварительного изучения составляется справка о результатах изучения кандидата на службу в УИС;
- справка о результатах передается руководителю (который вправе назначить на должность) для заключения;

³¹ Приказ ФСИН России от 02.08.2016 N 618 (ред. от 19.07.2018) "Об утверждении Порядка представления гражданами, претендующими на замещение должностей федеральной государственной службы в уголовно-исполнительной системе, и федеральными государственными служащими уголовно-исполнительной системы сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.08.2016 N 43359) // Официальный интернет-портал правовой информации: сайт. URL: <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102408488&intelsearch=02.08.2016+%B9+618> (дата обращения: 05.02.2021).

- в случае положительного результата весь пакет документов кандидата передается в кадровое подразделение;
- проверка сообщенных кандидатом сведений;
- кадровое подразделение отправляет кандидата для прохождения военно-врачебной комиссии;
- психофизиологическое исследование, тестирование, которые направлены на изучение морально-этических и психологических качеств, а также выявление потребления без назначения врача наркотических средств или психотропных веществ и злоупотребления алкоголем или токсическими веществами (в соответствии с приказом Минюста России от 25.05.2011 № 165 «Об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в уголовно-исполнительной системе» (вместе с «Инструкцией об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в уголовно-исполнительной системе»));
- если все стадии подбора кандидат прошел с положительным результатом, то кандидат пишет заявление о приеме на службу в УИС.

Как видно из закрепленного перечня этапов кадрового комплектования, не нашел отражение такой не менее важный этап, как кадровое планирование, а также не регламентирован порядок действий соответствующих должностных лиц при планировании кадровых потребностей.

Процесс проведения конкурса на замещение вакантной должности состоит из последовательных этапов:

- различными способами объявляется о проведении конкурса на замещение вакантной должности, где конкретно определяется срок, место проведения, перечень документов, необходимых для участия в конкурсе, и др.;
- лица, изъявившие желание участвовать в данном мероприятии, подают заявление секретарю комиссии;
- лицо, желающее принять участие в конкурсе, представляет перечень документов (оригинал и копию диплома об образовании,

медицинское заключение о состоянии здоровья, листок по учету кадров с фотографией и др.);

- комиссия анализирует представленные документы;
- комиссия принимает решение о допуске или недопуске желающего лица к участию в конкурсе на замещение вакантной должности;
- проводится конкурс на замещение вакантной должности;
- проходит оценка конкурсантов (анализ документов и в случае необходимости проведение квалификационного экзамена);
- комиссия расставляет баллы по десятибалльной шкале (победитель в конкурсе выбирается исходя из большего количества набранных баллов);
- подводятся итоги и объявляется решение.

Проанализировав нормативно-правовое оформление процесса кадрового комплектования отделов охраны и конвоирования УИС, мы приходим к выводу о том, что при комплектовании кадров возникают проблемы в определении требований к кандидатам на вакантные должности во все службы УИС, связанные с тем, что нормативно не закреплены конкретные знания, умения, навыки и характеристики квалификации другие требования, которыми должен обладать сотрудник, способный выполнять обязанности по соответствующей должности; конкретные этапы кадрового комплектования и методы, которые должны применяться на каждом из них. Кроме того, отсутствуют четко закрепленный перечень заинтересованных субъектов в данном процессе и описание последовательности действий с указанием того, кто конкретно и на каком этапе комплектования кадров должен быть задействован. Не нашли ведомственного закрепления и методы по поиску кандидатов на вакантные должности с учетом современных возможностей в области технологий, которые способствовали бы выявлению и привлечению кандидатов.

В приказе ФСИН России от 25.01.2018 № 80 «Об утверждении Положения об управлении кадров Федеральной службы исполнения наказаний» закреплено, что управление кадров ФСИН России обеспечивает

расстановку работников УИС, что выражается в изучении деловых и моральных качеств сотрудников и внесении предложений по их расстановке. Изучив положения об отделах кадров и о работе с личным составом различных учреждений, исполняющих наказания, мы убедились в том, что они схожи между собой и в функции отдела кадров входит расстановка кадров в соответствии с требованиями нормативных актов.

Однако в нормативных актах сказано не так много про расстановку кадров отделов охраны и конвоирования УИС. Считаем, что в нормативном закреплении расстановки кадров отсутствует четко прописанный механизм данного этапа комплектования, не регламентированы методы и обязанности по расстановке кадров, а также принципы, которых необходимо придерживаться при осуществлении этого этапа.

Вопросы дисциплины и законности среди сотрудников отделов охраны и конвоирования УИС и повышения их профессиональной компетенции нашли отражение в приказе Минюста России от 12.02.2013 № 10 «Об утверждении порядка оформления личного поручительства в учреждениях и органах УИС и категорий должностей в УИС, при назначении на которые оформляется личное поручительство», где были обозначены цели оформления поручительства: укрепление служебной дисциплины и законности среди сотрудников УИС, предупреждение происшествий и преступлений с их участием; формирование высококвалифицированного управленческого звена кадров в учреждениях и органах УИС, снижение текучести кадров; повышение ответственности руководителей и иных должностных лиц учреждений и органов УИС за принимаемые кадровые решения; предотвращение возможности формирования коррупционных связей сотрудников. Исходя из рассматриваемого нормативного правового акта, субъектами при личном поручительстве являются: поручитель; гражданин, изъявивший желание служить в УИС.

В целях исследования нами было проведено анкетирование для выявления причины проблемы текучести кадров. Вопросы анкеты

представлены в Приложении 1. По результатам опроса следует сделать вывод о том, что абсолютное большинство сотрудников приняло решение об увольнении в связи с низким уровнем заработка, отсутствием карьерного роста и препятствием к иным источникам заработка.

Нам представляется, что положительный результат при проведении кадрового комплектования может быть достигнут либо в период проведения подбора и отбора, где возможно обнаружить несоответствие определенным характеристикам кандидата к установленным требованиям, либо при назначении испытания для выявления способностей к выполнению поручаемой работы, адаптации и дальнейшему служебному росту. Для исключения возможности принятия на работу недостаточно квалифицированного работника, который будет халатно относиться к своим должностным обязанностям, у работодателя есть возможность установить испытание при приеме кандидата на работу для оценки его способностей на практике.

Как известно, адаптация в УИС подразумевает введение в учреждение (орган) УИС, в непосредственное подразделение, в конкретную должность³².

Считаем, что в обязанности наставника должно входить активное участие на всех обозначенных этапах, упомянутых ранее, это будет способствовать достижению целей наставничества. М. С. Щуклин отмечает, что «быстрота протекания и результаты адаптационного периода определяются, с одной стороны, субъективными особенностями адаптанта (адаптационный потенциал, наличие и качество адаптационных ресурсов), с другой — уровнем организации, управления и контроля за деятельностью по адаптации молодых специалистов, согласованных и скоординированных действий всех субъектов управления адаптационным процессом»³³.

³² Спицына Е. А. Актуальные вопросы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе // Вестник уголовно-исполнительной системы. - 2012. - № 7. - С. 3.

³³ Щуклин, М. С. Проблемы трудовой адаптации и текучести кадров органов внутренних дел в современной России : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Екатеринбург, 2006. -С. 18.

По завершении сроков наставничества, установленных приказами, наставники готовят заключения о результатах работы с подшефными, об их профессионально-квалификационных, о личных качествах, приобретенных знаниях, навыках, возможности прохождения службы в замещаемых ими должностях. Эти заключения, после рассмотрения их руководством учреждений и органов УИС и принятия по ним решений, приобщаются к личным делам подшефных.

Таким образом, положение о наставничестве в УИС имеет ряд недостатков, на которых хотелось бы остановиться поподробнее: не закреплены права и обязанности субъектов, участвующих в осуществлении наставничества; нет четко обозначенных мероприятий по планированию работы наставника; отсутствует система оценивания полученных результатов, которая бы способствовала наилучшему контролю за проводимым наставничеством; не обозначены меры поощрения задействованных субъектов.

2.2. Организационное регулирование деятельности по кадровому комплектованию подразделений охраны и конвоирования учреждений и органов уголовно-исполнительной системы

Сегодня руководители в различных сферах отбирают в свой трудовой коллектив грамотных специалистов в соответствующей области, так как именно от этих людей будет зависеть главный результат всей их деятельности.

Можно без всякого преувеличения сказать, что УИС значительна по численности персонала, занимающегося исправлением осужденных и их адаптацией после освобождения. По состоянию на 1 января 2021 г. штатная численность персонала УИС, финансируемого из средств федерального бюджета, составляла 295 967 человек; в учреждениях, исполняющих наказания, содержалось 602 176 человек; в уголовно-исполнительных

инспекциях состояло на учете 485 813 человек³⁴. Важная социальная роль сотрудников УИС требует от них высокого уровня знаний, профессиональных умений, навыков и развитого правового сознания.

Качественное и успешное выполнение задач, стоящих перед УИС, во многом зависит от состояния работы по кадровому комплектованию, исполнительности и дисциплинированности сотрудников. И. В. Лаврентьева отмечала, что «несмотря на комплексное применение стандартных методов отбора, проблема повышения эффективности профессионального подбора стоит очень остро и до настоящего времени полностью не решена»³⁵.

Мы согласны с мнением В. М. Демина, который утверждает, что во многом снижению вероятности назначения на должности лиц, не отвечающих предъявленным требованиям, могут сопутствовать следующие факторы: отсутствие пристального внимания институту наставничества и поручительства, отсутствие состязательности среди сотрудников, дефицит анализа деятельности и обмена передовым опытом по вопросам и проблемам работы с кадрами³⁶.

Рассмотрим более подробно первый этап кадрового комплектования в отделов охраны и конвоирования УИС— кадровое планирование.

Мы согласны с мнением А. П. Добровинского, который считает, что «в конечном итоге успешное кадровое планирование основывается на знании ответов на следующие вопросы:

- сколько работников, какой квалификации, когда и где потребуется;
- каким образом можно привлечь нужный персонал и сократить или оптимизировать использование излишнего персонала;
- как лучше использовать персонал в соответствии с его способностями, умениями и внутренней мотивацией;

³⁴Официальный сайт ФСИН России: Информация о достигнутых результатах [Электронный ресурс].-URL: <https://fsin.gov.ru/budget/info.php> (дата обращения: 15.01.2021).

³⁵ Лаврентьева И. В. Возможности использования полиграфа в практике уголовно-исполнительной системы // Ведомости уголовно-исполнительной системы. - 2012.- № 7. - С. 15

³⁶ Демин, В. М. Проблемы профилактики нарушений дисциплины и законности сотрудников пенитенциарных учреждений // Рос. следователь. - 2007. - № 4. - С. 32–34.

- каким образом обеспечить условия для развития персонала; каких затрат потребуют запланированные мероприятия»³⁷.

Все это определяет необходимость в определении поэтапных действий осуществления кадрового планирования отделов охраны и конвоирования УИС, которые можно обозначить в виде таблицы (Приложение 2).

Исследование показывает, а практика доказывает, что применение грамотного кадрового планирования является необходимым этапом кадрового комплектования подразделений охраны и конвоирования УИС и способствует упорядочению и повышению эффективности в рассматриваемой деятельности. В связи с изложенным нами был разработан порядок действий при осуществлении кадрового планирования, который состоит из трех этапов.

Первый этап (подготовительный), включающий в себя:

1) определение целей в кадровой деятельности, которых необходимо будет достичь подразделению охраны и конвоирования УИС в следующем году;

2) составление прогноза потребности в кадрах путем сопоставления потребности в кадрах с имеющимися человеческими ресурсами:

а) первоначально необходимо ответить на вопросы: какие организационно-штатные мероприятия предполагается провести в предстоящем году; какие должности необходимо укомплектовать и в каком учреждении; какие должности будут сокращены в предстоящем году; какие должности будут иметь наибольшее значение в достижении поставленных целей; сколько специалистов потребуется;

б) определить количественную потребность в кадрах с помощью совокупности следующих способов:

- метод, основанный на учете времени, необходимого для выполнения работ (где численность работников определяется из произведения коэффициента пересчета явочной численности в списочную на дробь, в

³⁷Добровинский А. П. Управление персоналом организации: учеб.пособие. Томск: Изд-во Том.политех.ун-та, 2011. - С. 149.

числителе которой время, необходимое для выполнения производственной программы, а в знаменателе — полезный фонд времени одного работника);

- статистический метод основан на выявлении объема работы, численности сотрудников, численности уволенных сотрудников, количества вакантных должностей и иных показателей за прошедший год;

- метод экспертных оценок (осуществляется группой экспертов на основе имеющихся сведений и данных) и т. д.;

в) определить качественную потребность в кадрах путем анализа: штатного расписания, положений об отделах, службах и т. д., должностных инструкций, профессиональных стандартов, планов работы подразделений охраны и конвоирования УИС, а также с помощью привлечения экспертов и др.;

г) осуществить оценку состояния внутреннего кадрового состава с помощью: анализа демографического уровня страны, субъекта РФ; анализа образовательного уровня персонала; анализа результатов аттестаций сотрудников; проведения проверочного опроса или тестовых испытаний среди сотрудников; сбора данных о численности сотрудников, прошедших обучение, повысивших свой профессиональный уровень и т. д.; сбора данных за предыдущий год о численности сотрудников, временно нетрудоспособных, уволенных по всем основаниям, перемещенных на вышестоящие или нижестоящие должности, откомандированных в другой субъект РФ, ушедших в отпуск по уходу за ребенком и т. д.;

д) проанализировать ресурсы, которые необходимы для осуществления деятельности по комплектованию кадров;

е) оценить состояние внешних и внутренних факторов, влияющих на потребность в персонале;

ж) осуществить сбор заявок от начальников всех подразделений о необходимом количестве сотрудников в подразделении и предложений по усовершенствованию кадрового состава и условий службы.

Второй этап (основной) направлен на разработку документа на конкретный планируемый период:

1) разработка в планах конкретных разделов, которые касаются персонала и которые будут содержать:

а) временные рамки, необходимые для решения задач по комплектованию учреждений специалистами;

б) конкретные источники комплектования кадров, эффективные способы выявления и привлечения кандидатов на службу (во взаимодействии с тыловой службой и пресс-службой);

в) мероприятия по восполнению дефицита сотрудников с требуемым уровнем знаний, умений и навыков;

г) усовершенствование профессиональных стандартов, предъявляемых к сотрудникам на конкретных должностях;

2) представление данных о наборе, количестве выпускников ведомственных вузов, сокращении и перемещении;

3) подсчет экономических затрат необходимых для осуществления данных мероприятий (осуществляет финансовая служба).

Третий этап (заключительный):

1) подведение итогов в присутствии начальников учреждений и органов УИС, их заместителей и начальников структурных подразделений;

2) в случае наличия предложений — их рассмотрение, а при выявлении недостатков — их устранение;

3) согласование с начальниками соответствующего органа УИС;

4) согласование с Управлением кадров ФСИН России.

Предлагаемое нами оформление кадрового планирования подразделения охраны и конвоирования УИС будет способствовать устранению следующих проблемных вопросов:

- принятия чрезмерного или недостаточного числа специалистов из-за неполной информации о количественной потребности в кадрах;

- принятия на службу сотрудников, не отвечающих необходимым требованиям из-за отсутствия должной информации о качественной потребности в кадрах;
- запаздывания в обеспечении важных направлений работы необходимыми специалистами;
- снижения уровня предъявляемых требований к сотрудникам, так как необходимо в кратчайший срок закрыть существующую вакансию.

Остановимся на следующем этапе кадрового комплектования в УИС, который предполагает выявление и привлечение кандидатов, подходящих для службы в УИС³⁸.

Д. А. Аширов и Е. Н. Жамойда отмечают, что «при поиске новых сотрудников возникают два вопроса: где искать потенциальных работников (источники) и как известить заявителей об имеющихся рабочих местах (методы)»³⁹.

Нам представляется, что для УИС будет эффективным использование следующих систематизированных способов извещения предполагаемых кандидатов о вакантных должностях:

- 1) оформление раздела вакансий на интернет-сайтах учреждений и органов с учетом правил продвижения и распространения информации;
- 2) через базы данных, которые включают информацию обо всех вакантных местах в России;
- 3) оформление информационных стендов в учреждениях и органах УИС с помощью метода привлечения и удержания внимания.

Информирование населения о том, где можно ознакомиться с информацией о вакансиях, необходимо осуществлять через телевидение, радио и интернет-ресурсы для охвата как можно большего количества людей.

³⁸Магура М. И. Поиск и отбор персонала. Настольная книга для предпринимателей, руководителей и специалистов кадровых служб и менеджеров. М.: ООО «Журнал “Управление персоналом”», 2003. - С. 19.

³⁹ Аширов, Д. А. Привлечение и отбор персонала / Д. А. Аширов, Е. Н. Жамойда. — М. : Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики, 2001. - С. 56.

Для упрощения процедуры поиска кандидата на вакантную должность считаем необходимым закрепить следующие способы подачи резюме лицом, изъявившим желание проходить службу в УИС:

1) посредством интернета (например, электронная почта и другие услуги сетей);

2) личное обращение кандидата.

Исходя из сказанного, необходимо наладить взаимодействие между субъектами кадрового комплектования в УИС и ведомственными образовательными учреждениями с целью:

а) определения должностей, на замещение которых готовятся выпускники ведомственных образовательных учреждений ФСИН России;

б) разработки профессиональных стандартов;

в) установления количественной и качественной потребности в сотрудниках.

Стоит признать, что должна быть налажена работа психологов с курсантами и слушателями для определения способностей к определенному виду деятельности каждого выпускника ведомственного образовательного учреждения ФСИН России. Рассматриваемые мероприятия будут способствовать тщательному и качественному отбору кадров на вакантные должности, учитывать интересы УИС и способности выпускников.

Отдельным методом отбора кадров на вакантную должность является конкурс, который может проводиться при условии, если на одно вакантное место претендуют два и более кандидата. В состав комиссии входят уполномоченный руководитель и (или) определенные им сотрудники, в том числе из кадрового подразделения, правового (юридического) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности в УИС, представитель органа по управлению государственной службой.

В период проведения конкурса проводятся конкурсные испытания, которые, как показывает практика, сводятся к публичному выступлению перед

членами комиссии. Таким образом, нам остается расширить перечень конкурсных испытаний, который будет выглядеть следующим образом:

- тестирование;
- организовано-деятельные игры. Конкурсантов делят не менее чем на две группы, секретарем комиссии дается для рассмотрения критическая ситуация, связанная с деятельностью по вакантной должности. Каждая группа разрабатывает план выхода из сложившейся ситуации и представляет свои предложения. В это время комиссия оценивает каждого конкурсанта и дает обоснованную оценку игрокам в письменном виде;
- публичное выступление (по теме, которая дается секретарем заранее);
- структурированное интервью;
- практическое задание (касающееся должностных обязанностей по вакантной должности и др.).

На эффективность применения данного метода отбора кандидатов на вакантные должности в учреждения и органы УИС влияет наличие взаимосвязанных элементов:

- 1) способы информирования людей о предполагаемом конкурсе, которые должны отвечать современным технологиям и быть востребованы на рынке труда;
- 2) конкурсная комиссия;
- 3) способы проведения конкурса;
- 4) система оценки кандидатов.

Система оценивания кандидатов подразделения охраны и конвоирования УИС должна основываться на требованиях, предъявляемых к сотрудникам для замещения конкретной должности, результатах пройденных конкурсных испытаний и исследуемых документах и сведениях о лице, претендующем на должность. Считаем, что каждое основание оценивания кандидатов целесообразно свести к балльной системе, это будет

способствовать отбору наиболее квалифицированного специалиста на соответствующую должность⁴⁰.

Следует отметить, что в УИС нет единого нормативного правового акта, регламентирующего кадровое комплектование сотрудников и закрепляющего порядок действий при его осуществлении, многообразие этапов и современных методов, входящих в него.

Таким образом, считаем необходимым создание проекта приказа ФСИН России «О некоторых вопросах приема граждан на службу в УИС РФ», в который должны войти следующие разделы:

- общие положения (цели, содержание и этапы кадрового комплектования;
- субъекты, задействованные при осуществлении комплектования кадров в УИС);
- кадровое планирование в УИС, которое разделяется на три этапа: подготовительный, основной и заключительный. При описании планирования необходимо четко сформулировать процедуры и методы, с помощью которых осуществляется каждый этап;
- подбор (второй этап), объединяющий различные методы, по каждому из которых даны соответствующие рекомендации;
- отбор как третий этап кадрового комплектования с описанием входящих в него методов осуществления и акцентирования внимания на проблемных вопросах, которые возникают в ходе его проведения у кадровых работников;
- расстановка — четвертый этап, применяющий методы, с помощью которых осуществляется распределение выпускников образовательных организаций ФСИН России, а также граждан, впервые поступающих на службу в УИС;

⁴⁰ Ивашко Н. Н., Степанова О. Н. Адаптация курсантов вузов ФСИН России к службе в уголовно-исполнительных инспекциях : метод. рекомендации. Новокузнецк : ФКОУ ВПО Кузбас. ин-т ФСИН России, 2013.- С. 11–16.

- адаптация как этап кадрового комплектования, поэтому данный раздел носит информационный характер, т. е. дает разъяснения, на основании каких нормативных правовых актов реализуются соответствующие методы.

Вывод по главе 2:

Анализ ведомственных нормативных правовых актов позволяет сделать вывод о том, что наглядно кадровое комплектование не раскрывается как этап формирования кадрового состава, так как в основном в формирование кадров включается лишь узкий перечень отдельных этапов кадрового комплектования в УИС.

На основании изложенного во второй главе исследования были получены следующие основные выводы.

1. Уголовно-исполнительная система России (как и другие правоохранительные органы) нуждаются в квалифицированных специалистах, способных качественно и в короткие сроки выполнять возложенные на них задачи. Но анализ представленных статистических данных о кадровой деятельности и состоянии служебной дисциплины, а также законности среди сотрудников УИС свидетельствуют о том, что искоренение существующих проблем необходимо начинать с кадрового комплектования сотрудниками УИС, которое нуждается во всестороннем исследовании его правовых, организационных основ.

2. Кадровое комплектование в УИС следует рассматривать как организационно-правовой механизм, в ходе проведенного анализа были выявлены определенные его составляющие, которые требуют достаточной доработки. Исходя из приведенного анализа, был предложен порядок осуществления каждого этапа кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС.

3. Так, обращает на себя внимание тот факт, что следует определить элементы правоотношений, складывающихся при организации процесса кадрового комплектования в УИС.

4. Чрезвычайно важно учитывать имеющиеся или выявленные специфические особенности службы в УИС при разработке предложений по совершенствованию исследуемой деятельности.

5. Проведенный анализ нормативно-правового закрепления кадрового комплектования в УИС привел к целесообразности дополнения перечня существующих ограничений при приеме на службу в УИС для устранения возможности приема на службу в учреждения и органы сотрудников, отрицательно характеризующихся и ранее уволенных с должностей государственной службы;

6. Проведенное исследование способствовало определению основных задач кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС.

7. Нормативно-правовое закрепление кадрового комплектования в УИС требует точного закрепления правил его осуществления на каждом из этапов; задействование современных кадровых технологий и методов; организации возможности взаимодействия между службами учреждений и органов УИС. Все это определило необходимость в создании проекта приказа ФСИН России «О некоторых вопросах приема граждан на службу в УИС РФ», который раскрывает многообразие этапов и современных методов кадрового комплектования и порядок их осуществления в УИС.

Заключение

Служба в подразделениях охраны и конвоирования УИС относится к государственной службе, задачи которой в целом направлены на обеспечение безопасности страны. Все это определяет необходимость в осуществлении эффективного кадрового комплектования подразделений охраны и конвоирования УИС, которое будет способствовать понижению вероятности проникновения на службу лиц с неразвитым правосознанием и не отвечающих предъявляемым требованиям к определенным должностям.

В результате проведенного исследования мы предлагаем ряд теоретических выводов и практических рекомендаций организационно-правового характера.

Изучение теоретических положений исследуемой деятельности показало, что кадровое комплектование является одним из важнейших этапов формирования персонала, которое начинается с момента образования вакантной должности и принятия решения по ее заполнению, а заканчивается в момент окончания адаптации сотрудника.

Анализ материалов свидетельствует о том, что в научной литературе и нормативных правовых актах нет единого подхода в раскрытии содержания кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС. Результаты проведенного исследования позволили сделать выводы о том, что основными этапами рассматриваемого кадрового комплектования являются кадровое планирование, подбор кандидатов, отбор кадров, расстановка и адаптация кадров. Стоит отметить, что наличие особенностей службы в УИС способствовало выводам о том, что адаптация имеет существенное значение для кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования УИС.

В ходе работы подлежал изучению и анализу исторический опыт России, что привело к выявлению интересных моментов, в значительной степени способных повысить качественный уровень кадрового комплектования путем применения следующих способов:

- 1) устранение случайности и субъективизма при кадровом комплектовании подразделениях охраны и конвоирования УИС путем повышения эффективности применяемых методов;
- 2) акцентирование внимания на требованиях и ограничениях, применяемых к кандидатам на службу в УИС;
- 3) возобновление сбора информации о кандидате с предыдущего места работы.

В ходе исследования было выявлено, что кадровое комплектование сотрудников подразделений охраны и конвоирования УИС регламентировано нормами общего и специального законодательства, при том что специальное (т. е. ведомственное) законодательство имеет приоритет перед общим в рассматриваемом процессе. Проведенное исследование содержания этапов и современного состояния кадрового комплектования позволило сформулировать основные задачи кадрового комплектования сотрудниками подразделений охраны и конвоирования УИС.

Результаты исследования показали, что комплектование кадров в УИС необходимо рассматривать как с правовой, так и с организационной стороны. В связи с этим был разработан организационно-правовой механизм кадрового комплектования сотрудниками учреждений и органов УИС, который образует систему правовых, организационных средств обеспечения целей кадрового комплектования.

Следует отметить, что кадровое планирование является одним из важнейших этапов кадрового комплектования сотрудниками в подразделениях охраны и конвоирования, при котором определяется текущая, перспективная и дополнительная потребность в кадрах. Опираясь на проведенное исследование, считаем, что на ведомственном уровне необходимо закрепить порядок осуществления кадрового планирования в подразделениях охраны и конвоирования УИС.

Важно отметить, что особая роль на этапе подбора кадров на службу в УИС принадлежит поиску кандидатов путем их выявления и привлечения. В

УИС недостаточно тщательно проработаны вопросы поиска кандидатов на вакантные должности, так как нет единой совокупности способов по применению современных технологий для привлечения граждан на службу. Прежде всего, обращает на себя внимание тот факт, что наглядные требования по оформлению интернет-сайтов учреждений и органов УИС в разделе «Вакансии» должны быть направлены на изложение актуальной информации о вакантных должностях; акцентирование внимания на положительных сторонах службы в УИС; способы приема заявок от кандидатов путем отправления сообщений через интернет; взаимодействие с базами данных о вакансиях по всей России.

Проведенный анализ нормативных правовых актов указывает на применение квалификационных требований при комплектовании кадрового состава в УИС. Рассматриваемые требования к сотрудникам основных служб в УИС не нашли отражения в нормативных правовых актах, что приводит в определенной степени к субъективизму при осуществлении деятельности по кадровому комплектованию в подразделениях охраны и конвоирования УИС.

В ходе анализа нормативно-правового регулирования кадрового комплектования в УИС было выявлено отсутствие четко закрепленного перечня заинтересованных субъектов, участвующих в рассматриваемой деятельности.

Следовательно, в нашу задачу входило определить круг субъектов, которых мы классифицировали по отстаиваемым интересам в рассматриваемых правоотношениях и разделили на две группы: действующие в личных интересах и действующие в профессиональных интересах.

Следует также отметить и то, что одним из условий приема на службу в УИС является оформление личного поручительства. В ведомственном нормативном правовом акте, регламентирующем данное условие, необходимо закрепить временные промежутки, в течение которых длится личное поручительство; элементы, регламентирующие правоотношения задействованных сторон; меры стимулирования сотрудников, выступающих в

качестве поручителя; ответственность задействованных лиц. Указанные дополнения направлены на юридическое оформление правового положения привлеченных сторон и защиту интересов УИС.

Как нам представляется, усовершенствовать процесс прохождения адаптации вновь принятыми сотрудниками необходимо путем принятия следующих мер организационно-правового характера: внести дополнения, касающиеся целей проведения испытания, в соответствующий нормативный правовой акт с учетом особенностей службы в УИС; разработать стандарты, регулирующие поведение и взаимоотношения сторон при осуществлении наставничества; определить основные правила работы с вновь принятыми сотрудниками для сокращения времени приспособления к коллективу и обстановке; создать систему оценки результатов проделанной работы в ходе наставничества; определить этапы планирования работы наставника; разработать систему стимулирования и мотивации сотрудников для участия в роли наставника в адаптационный период вновь принятых лиц; закрепить ответственность сторон при организации и проведении наставничества в УИС.

Данные выводы были разработаны с целью повышения эффективности деятельности по кадровому комплектованию сотрудниками учреждений (органов) УИС и для замещения вакантных должностей сотрудников УИС гражданами, обладающими необходимыми требованиями к профессиональной деятельности и личными качествами. Материалы исследования могут представлять интерес для лиц, занимающихся изучением проблемных сторон в кадровом обеспечении учреждений и органов УИС, а также использоваться в практической деятельности кадровых служб УИС.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, утв. ООН 30 августа 1955 г., одобрено Экономическим и Социальным советами на 994-м пленарном заседании 31 июля 1957 г. // Сов. юстиция. — 1992. — № 2. — 9–10.

2. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. — 2014. — № 9. — Ст. 851.

3. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ» (в ред. от 19 июля 2018 г. № 203-ФЗ) // Российская газета. — 1995. — 20 июля

4. Об учреждениях и органах исполняющих наказание в виде лишения свободы: закон от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (в ред. от 06 февраля 2019 г.) // Ведомости СНД и ВС РФ. — 1993. — 19 августа. — № 33. — Ст. 1316

5. 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: Федеральный закон от 19 июля 2018 г. N 197-ФЗ// Собрание законодательства РФ.- 2018.-N 30.-Ст. 4532.

6. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2003. — № 22. — Ст. 2063.

7. О государственной гражданской службе Российской Федерации : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 31. — Ст. 3215.

8. О воинской обязанности и военной службе : Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 1998. — № 13. — Ст. 1475.

9. Об утверждении Положения о режимных требованиях на территории, прилегающей к учреждению, подведомственному территориальному органу уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста РФ от 03 сентября 2007 № 178 // Российская газета. — 2007. — 12 сентября.

10. О некоторых вопросах Федеральной службы исполнения наказаний : Указ Президента РФ от 21.03.2005 № 317 // Собрание законодательства РФ. — 2005. — № 13. — Ст. 1136.

11. Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний : Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1314 // Собрание законодательства РФ. — 2004. — № 42. — Ст. 4109.

12. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации : постановление Верховного Совета РФ от 23.12.1992 № 4202-1 // Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета Рос. Федерации. — 1993. — № 2. — Ст. 70.

13. Об утверждении Форм статистической отчетности Федеральной службы исполнения наказаний по работе с личным составом : приказ Минюста России от 03.05.2006 № 141 // Документ опубликован не был. — Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

14. Об утверждении порядка оформления личного поручительства в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы и категорий должностей в уголовно-исполнительной системе, при назначении на которые оформляется личное поручительство : приказ Минюста России от 12.02.2013 № 10 (ред. от 15.08.2016) // Рос. газ. — 2013. — 13 марта

15. Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста

России от 27.08.2012 № 169 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2012. — № 41.

16. Об утверждении Инструкции по учету кадров уголовно-исполнительной системы и Табеля отчетности по кадрам уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 19.05.2008 № 109 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. — 2008. — № 29

17. Об утверждении Инструкции о формировании резерва руководящих кадров Федеральной службы исполнения наказаний и работе с ним : приказ Минюста России от 05.08.2005 № 127 // Бюллетень Минюста России. — 2005. — № 11.

18. Об утверждении инструкции о порядке отбора граждан на службу (работу) в учреждения и органы уголовно-исполнительной системы : приказ Минюста России от 08.09.2006 № 292-ДСП.

19. Об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в уголовно-исполнительной системе (вместе с «Инструкцией об организации проведения психофизиологических исследований с применением полиграфа в уголовно-исполнительной системе : приказ Минюста России от 25.05.2011 № 165 // Рос. газ. — 2011. — 24 июня.

20. Об утверждении Инструкции о порядке проведения военно-врачебной экспертизы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации : приказ Минюста России от 26.08.2003 № 206 // Рос. газ. — 2003. — 31 дек.

21. Об утверждении Методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта : приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. — 2013. — № 8.

22. Об утверждении Инструкции по организационно-штатной работе в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы : приказ ФСИН России от 21.06.2010 № 276 // Документ опубликован не был. — Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

23. Об организационных вопросах по территориальным органам Федеральной службы исполнения наказаний : приказ ФСИН России от 18.01.2005 №2 // Ведомости уголовно-исполнительной системы. — 2005. — № 2.

24. Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы : приказ ФСИН России от 28.12.2010 № 555 // Документ опубликован не был. — Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Научные, учебные, справочные издания

25. Альхименко, В. В. История полиции России. Краткий исторический очерки основные документы : учеб. пособие / В. В. Альхименко [и др.]. ; под ред. В. М. Курицына. — М. : Щит-М, 1998. — 200с.

26. Андреев, В. В. Правоохранительные органы СССР учебник / В. В. Андреев [и др.] ; под ред. К. Ф. Гуценко. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. — 27с.

27. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами : пер. с англ. / М. Армстронг ; под ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с.

28. Аширов, Д. А. Привлечение и отбор персонала / Д. А. Аширов, Е. Н. Жамойда. — М. : Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики, 2001. — 93 с.

29. Барановский, Н. И. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб уголовно-исполнительной системы : метод. рекомендации / Н. И. Барановский, В. М. Демин. — М. : НИИ ФСИН России, 2006. — 52 с.

30. Брыков, Д. А. Основы управления персоналом уголовно-исполнительной системы : учеб. пособие / Д. А. Брыков, В. Н. Летунов, В. И. Огородников / под ред. А. А. Аксенова, С. Х. Шамсунова. — Рязань : Академия права и управления Минюста России, 2004. — 124 с.

31. Владимирова, Л. С. История пенитенциарной системы России : учеб.пособие / Л. С. Владимирова. — Владимир : ФГОУ «ВПО ВЮИ ФСИН России», 2007. — 145 с.
32. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник — самый эффективный ресурс компании : учеб. пособие / В. И. Герчиков. — М. : ИНФРА-М, 2008. — 282 с.
33. Жигун, Л. А. Теория организации и организационная деятельность: монография тезауруса : словарь / Л. А. Жигун. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 240 с.
34. Зубков, А. И. Пенитенциарные учреждения в системе Министерства юстиции России. История и современность / А. И. Зубков, Ю. И. Калинин, В. Д. Сысоев ; под ред. и с предисл. П. В. Крашенинникова. — М. : Норма, 1998.— 176 с.
35. Ивашко, Н. Н. Адаптация курсантов вузов ФСИН России к службе в уголовно-исполнительных инспекциях : метод. рекомендации / Н. Н. Ивашко, О. Н. Степанова. — Новокузнецк :Кузбас. ин-т ФСИН России, 2013. — 44с.
36. Каляшин, А. В. Государственная служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: теория и практика развития : монография / А. В. Каляшин. — 2-е изд. — М. : РИОР : ИНФРА-М,2017. — 99 с.
37. Контарева, Э. В. Наставничество и его роль в профессиональной адаптации молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы : учеб.-метод. пособие / Э. В. Контарева, Н. Н. Барановский. — М. : НИИ ФСИН России, 2010. — 55 с.
38. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : учеб. пособие / Е. В. Куприянчук, Ю. В. Щербакова. — М. : ИЦ РИОР : НИЦ Инфра-М, 2012. — 255 с.

39. Лойт, Х. Х. Кадровая политика в органах внутренних дел Российской Федерации: история, современные проблемы и пути развития : монография / Х. Х. Лойт. — СПб. : СПб. акад. МВД России, 1998. — 234 с.

40. Реент, Ю. А. История уголовно-исполнительной системы России : учебник / Ю. А. Реент ; под ред. Ю. И. Калинина. — Рязань : Изд-во Акад. права и управления ФСИН России, 2006. — 374 с.

41. Савушкин, С. М. Организационно-правовые основы государственной службы в уголовно-исполнительной системе : монография / С. М. Савушкин. — Новокузнецк : Кузбас. ин-т ФСИН России, 2016. — 96 с.

42. Терехин, В. И. Эффективность УИС : содержание и методы количественной оценки : монография / В. И. Терехин. — Рязань : Академия ФСИН России, 2014. — 185 с.

43. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики / А. И. Турчинов. — М. : Моск. психолого- социальный ин-т : Флинта, 1998. — 272 с.

44. Чайка, Ю. Я. Уголовно-исполнительная система. 125 лет / Ю. Я. Чайка. — М. : Объединенная редакция УИС Минюста России, 2004. — 288 с.

45. Шабанов, В. Б. Организация управления в сфере исполнения наказания (организационно-правовые аспекты) : учеб. пособие / В. Б. Шабанов [и др.] ; под ред. В. Б. Шабанова и В. И. Огородникова. — Минск : Академия МВД Республики Беларусь, 2013. — 296 с.

Материалы периодических изданий

46. Антошина, Н. М. К вопросу об особенностях применения ротационных механизмов кадрового состава на государственной службе / Н. М. Антошина // Пробелы в российском законодательстве. — 2010. — № 4. — С. 307–312.

47. Антошина, Н. М. Формирование кадрового состава государственной гражданской службы / Н. М. Антошина // Власть. — 2009. — № 4. — С. 8–10.

48. Белова, Н. В. К вопросу о понимании кадрового обеспечения АПК на современном этапе / Н. В. Белова // Ползуновский альманах. — 2011. — № 4/2. — С. 249–253.

49. Бобров, А. М. Деятельность ФСИН России по отбору кандидатов на государственную службу / А. М. Бобров // Административное право и процесс. — 2012. — № 6. — С. 17–20.

50. Гуреев, В. А. Профессиональная служебная деятельность судебного пристава и ее место в системе государственной службы Российской Федерации / В. А. Гуреев // Современное право. — 2009. — № 3. — С. 74–76.

51. Данилов, Е. Б. Современные методы кадрового планирования на предприятии / Е. Б. Данилов, С. М. Самохвалова // Управление человеческими ресурсами – Основа развития инновационной экономики. — 2014. — № 5. — С. 397–399.

52. Демин, В. М. Проблемы профилактики нарушений дисциплины и законности сотрудников пенитенциарных учреждений / В. М. Демин // Рос. следователь. — 2007. — № 4. — С. 32–34.

53. Желтов, А. А. Кадровая ситуация и кадровая политика в тюремной системе Российской империи в конце XIX — начале XX в. / А. А. Желтов // История отечественной уголовно-исполнительной системы : сб. науч. ст. — М. : НИИ ФСИН России, 2008. — С. 47–53.

54. Злобин, С. И. Кадровое обеспечение ФСИН России: системно- структурный подход / С. И. Злобин // Человек: преступление и наказание. — 2013. — № 4 (83). — С. 104–107.

55. Киселев, А. М. К вопросу об организации в рамках служебной подготовки адаптации сотрудников УИС к действиям в экстремальных ситуациях А. М. Киселев // Преступление, наказание, исправление (к 20-летию Конституции Российской Федерации) : сб. тезисов выступлений участников Междунар. пенитенциарного форума (г. Рязань). — Рязань : Академия ФСИН России, 2013. — 308 с.

56. Козбаненко, В. А. Иные виды государственной службы — правоохранительная служба: закон и доктрина / В. А. Козбаненко // Актуальные проблемы российского права. — 2018. — № 9 (94). — С. 92–101.

57. Колодкин, Л. М. Концептуальные вопросы формирования института правоохранительной службы в Российской Федерации / Л. М. Колодкин // Актуальные проблемы совершенствования работы с кадрами правоохранительных органов : материалы межвед. науч.-практ. конф. (г. Москва). — М. : Изд-во Академия управления МВД России, 2004.

58. Кочкина, О. В. Кадровое комплектование сотрудниками учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний России / О. В. Кочкина // Человеческий капитал. — 2018. — № 4 (112). — С. 131–142.

59. Кочкина, О. В. Место и роль эффективных этапов кадрового комплектования в уголовно-исполнительной системе / О. В. Кочкина, И. Огородников // Концепт. — 2015. — Т. 13. — С. 1021–1025.

60. Лавреха, А. О. Кадровая политика в системе управления персоналом и ее планирование / А. О. Лавреха // Евразийский научный журнал. — 2016. — № 5. — С. 55–57.

61. Минкина, Н. И. Законодательные недоработки в регулировании испытания работника / Н. И. Минкина // Бизнес в законе. — 2011. — № 4. — С. 148–151.

62. Пашин, В. М. Проблемы кадровой доктрины в системе МВД России / В. М. Пашин, А. А. Кобозев // Административное и муниципальное право. — 2013. — № 1 (58). — С. 51–58.

63. Савицкая, И. М. Тонкости организации испытаний при принятии на работу / И. М. Савицкая // Вестник Майкоп. гос. технолог. ун-та. — 2010. — № 1. — С. 73–75.

64. Сергун, П. П. Информационная функция государственной службы в органах внутренних дел Российской Федерации / П. П. Сергун // Информационная безопасность регионов. — 2011. — № 2 (9). — С. 117–120

65. Спицына, Е. А. Актуальные вопросы прохождения службы в уголовно исполнительной системе / Е. А. Спицына // Ведомости уголовно-исполнительной системы. — 2012. — № 7. — С. 3–6.

66. Шогенова, Н. У. К вопросу о понятии формирования кадрового состава уголовно-исполнительной системы / Н. У. Шогенова // Уголовно-исполнительное право. — 2012. — № 2. — С. 26–28.

67. Щелоков, Н. А. Ленинские принципы – в основу управления / Н. А. Щелоков // Сов. гос-во и право. — 1970. — № 10. — С. 11–19.

68. Яшкова, Н. А. Критерии оценки эффективности подбора кадров / Н. А. Яшкова // Россия в новых социально-экономических и политических реалиях : проблемы и перспективы развития : материалы IV Междунар. межвуз. науч.-практ. конф. студ. магистратуры. (г. Санкт-Петербург) / под ред. Т. Г. Тумаровой, Н. М. Фомичевой, И. И. Добросердовой. — СПб. : СПб. гос.эконом. ун-т, 2015. — 351 с.

Электронные ресурсы

69. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2015–2017 гг. Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс] // ФСИН России. Главная. Статистические данные. Доклады о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной службы исполнения наказаний: офиц. сайт. 13 августа 2018 г. <http://fsin.su/structure/inspector/iao/Doklad/DROND%202015-2017.pdf> (дата обращения: 08.05.2020).

70. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // ФСИН России. Главная. Статистические данные: офиц. сайт. 12 сентября 2018 г. – Режим доступа: <http://www.fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения: 10.05.2020).

АНКЕТА
для изучения причин текучести кадров сотрудников
в учреждениях ФСИН России

Предлагаемое Вам анкетирование проводится с целью изучения причин текучести кадров в учреждениях уголовно-исполнительной системы. Пожалуйста, прочтите вопросы и отметьте вариант ответа, соответствующий Вашему мнению. Просим Вас ответить на предлагаемые вопросы максимально искренне. Результаты данного опроса будут использоваться в обобщенном виде, поэтому фамилию указывать необязательно.

1. Укажите Ваш Возраст

- | | | |
|----------------|----------------|--------------------|
| 1.1. до 20 лет | 1.3. 31-35 лет | 1.5. 41-50 лет |
| 1.2. 21-30 лет | 1.4. 36-40 лет | 1.6. старше 50 лет |

2. Пол

- 2.1. мужской
- 2.2. женский

3. Семейное положение

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| 3.1. женат (замужем) | 3.4. гражданский брак |
| 3.2. холост (не замужем) | 3.5. есть дети |
| 3.3. разведен (а) | 3.6. нет детей |

4. Образование

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 4.1. среднее | 4.4. незаконченное высшее |
| 4.2. среднее специальное | 4.5. высшее |
| 4.3. среднее профессиональное | |

5. Стаж службы в силовых структурах (ФСИН, МВД, ВС, МЧС и пр.)

- 5.1. менее 1 года
- 5.2. 1-5 лет
- 5.3. 5-10 лет
- 5.4. 10-15 лет
- 5.5. 15-20 лет
- 5.6. более 20 лет

6. Стаж службы в должности

- 6.1. менее 1 года
- 6.2. 1-5 лет
- 6.3. 5-10 лет
- 6.4. 10-15 лет
- 6.5. 15-20 лет
- 6.6. более 20 лет

7. Основная инициатива Вашего увольнения принадлежит:

- 7.1. Вам лично (в т.ч. настаивали родные и близкие)
- 7.2. Руководителю
- 7.3. Иное

Выберите из приведенных ниже вариантов причину (но не более трех вариантов в каждом из блоков причин) Вашего увольнения со службы в УИС:

8. Социально-экономические факторы

- 8.1. низкий уровень заработной платы
- 8.2. отсутствие условий для дополнительного заработка
- 8.3. неудовлетворительное социальное и медицинское обеспечение (медицинское страхование, порядок предоставления отпусков, субсидий на получение жилья, невозможность выезда за пределы РФ и пр.)
- 8.4. изменение семейных обстоятельств
- 8.5. смена места жительства
- 8.6. переход на работу по специальности
- 8.7. выполняемые функции не соответствовали уровню Вашей квалификации
- 8.8. невозможность в полной мере реализовать свои знания, опыт и навыки
- 8.9. выход основного сотрудника из отпуска по уходу за ребенком
- 8.10. максимальная выслуга лет
- 8.11. минимальная выслуга лет
- 8.12. достижение предельного возраста нахождения на службе в УИС
- 8.13. невысокая заработная плата в сравнении с имеющейся нагрузкой

9. Организация служебной деятельности

- 9.1. частые задержки на работе, выход на службу вне графика, ненормированный рабочий день
- 9.2. неудобный график работы
- 9.3. неравномерное распределение нагрузки между сотрудниками
- 9.4. отсутствие перспективы карьерного и профессионального роста
- 9.5. большое количество обязанностей, не регламентированных должностной инструкцией
- 9.6. ориентация на меры наказания в стимулировании труда сотрудников
- 9.7. короткие периоды отдыха в течение смены

10. Условия труда, обустройство рабочих мест

- 10.1. недостаточный уровень материально-технического оснащения рабочих мест
- 10.2. плохое состояние сооружений
- 10.3. отсутствие приемлемых условий труда (шум, холод/жара, запыленность)
- 10.4. неблагоустроенность бытовых помещений (в том числе для приема пищи) и их санитарное состояние
- 10.5. устаревшее оборудование, компьютерная техника, постоянная нехватка расходных материалов и канцтоваров
- 10.6. монотонность труда
- 10.7. высокий темп служебной деятельности, быстрая смена задач
- 10.8. удаленность места службы от дома
- 10.9. отсутствие условий для предусмотренного отдыха в течение суточной смены

11. Социально-психологический климат, стиль руководства коллективом

- 11.1. напряженные, конфликтные взаимоотношения в коллективе
- 11.2. разобщенность коллектива, безразличное отношение к коллегам
- 11.3. низкая трудовая и исполнительская дисциплина в коллективе
- 11.4. отсутствие делового взаимодействия между сотрудниками различных отделов и служб
- 11.5. отсутствие внимания у руководства к нуждам подчиненных
- 11.6. авторитарное, грубое отношение руководства
- 11.7. постоянные порицания со стороны руководства

12. Социально-психологические факторы

- 12.1. психологическая и физическая усталость от работы
- 12.2. отсутствие интереса к выполняемой работе
- 12.3. нестабильность, неуверенность в завтрашнем дне
- 12.4. невозможность уделять время семье и детям, отсутствие времени на личную жизнь
- 12.5. работа с осужденными вызывает дискомфорт
- 12.6. изначально ошибся с выбором места работы
- 12.7. непрестижность службы в УИС в обществе
- 12.8. служба в УИС противоречит моим жизненным принципам

13. Риски безопасности жизнедеятельности:

- 13.1. негативное влияние работы на физическое самочувствие (здоровье)
- 13.2. риск совершения преступлений в отношении меня и семьи со стороны криминала
- 13.3. давление на меня и семью со стороны криминала
- 13.4. наличие провокаций со стороны осужденных, фактов оскорблений и отсутствие на них мер воздействия (в т.ч. правовой)

14. Коммунально-бытовые и средовые факторы

- 14.1. переезд на новое место жительства в связи с получением ЕСВ, жилищного сертификата
- 14.2. ликвидация, репрофилирование учреждение и нежелание переводиться в другую местность (учреждение)
- 14.3. отсутствие жилья, в том числе служебного

15. Как Вы оцениваете результаты своей службы в УИС?

- 15.1. сделал для учреждения все, что мог
- 15.2. не удовлетворен своей службой в уголовно-исполнительной системе
- 15.3. получил много полезного и необходимого для развития карьеры и профессионализма
- 15.4. ухожу с сожалением, но заставляют жизненные обстоятельства
- 15.5. считаю, что меня здесь недооценили (нет высокой оценки моего труда)
- 15.6. высоко оцениваю результаты своего труда
- 15.7. жаль своего потраченного времени и сил (считаю, что меня здесь недооценили)
- 15.8. нет оценки

16. Определились ли Вы с новым местом работы (службы)?

- 16.1. да
- 16.2. нет

17. Если да, то куда Вы планируете перейти работать?

- 17.1. в государственное учреждение
- 17.2. в частное коммерческое предприятие
- 17.3. заняться собственным бизнесом
- 17.4. в некоммерческую организацию
- 17.5. в торговлю, сферу услуг
- 17.6. заняться домашним хозяйством
- 17.7. в сферу охранных предприятий и услуг
- 17.8. другое (укажите)

18. Насколько обдуманно является Ваше решение об уходе со службы в УИС?

- 18.1. спонтанное решение
- 18.2. длительно и хорошо продуманное решение
- 18.3. вынужденный уход в связи со сложившимися обстоятельствами

19. При каких условиях Вы могли бы продолжить службу в УИС? (Просим отметить не более двух вариантов ответа)

- 19.1. при возможности карьерного роста
- 19.2. при более высокой заработной плате
- 19.3. при предоставлении должности по своей специальности
- 19.4. при возможности перейти в другой отдел (подразделение)
- 19.5. при возможности получить жилье, выплату или сертификат на покупку жилья
- 19.6. при возможности предоставления альтернативной должности (в случае замещения должности на период отпуска основного работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)
- 19.7. ни при каких условиях

20. Отметьте категорию сотрудников, к которой вы относились

- 20.1. рядовой, младший начальствующий состав
- 20.2. средний начальствующий состав
- 20.3. старший начальствующий состав

Спасибо за участие в опросе!

Приложение 2

Этапы кадрового планирования

1.	Анализ внутренних и внешних ресурсов		
2.	Прогноз потребности		
3.	Сравнение между:		
	имеющейся потребностью	настоящим количеством персонала	
4.	Выбор вариант действия:		
	Работать с имеющимся Ресурсом	проводить отбор Персонала	Проводить Сокращение