

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения
наказаний»

Юридический факультет
Кафедра теории и истории государства и права

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Тема: **Меры социального стимулирования служебной деятельности
сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Выполнил:
курсант 4 курса 5 взвода
юридического факультета очной
формы обучения
Галеев Динар Айратович

Научный руководитель:
старший преподаватель кафедры
теории и истории государства и
права, кандидат юридических наук,
майор внутренней службы
Макарова Наталья Алексеевна

Рецензент:
Начальник ФКУ ИК-5 УФСИН
России по Самарской области
подполковник внутренней службы
Ежиков Виталий Александрович

Решение начальника кафедры о допуске к защите допущен № 21.05.21

Дата защиты: 25.06.2021

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2021

Оглавление

Введение	3
Глава 1. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРАВОВЫХ СТИМУЛОВ.	6
1.1 Понятие и виды правовых стимулов	6
1.2 Понятие и виды мер социального стимулирования	16
Глава 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	23
2.1 Правовое регулирование социального стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы	23
2.2 Проблемы применения и повышения эффективности мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	33
Заключение	39
Библиографический список	43

Введение

Актуальность темы исследования. Стимулирование – это вид управленческой деятельности, который направлен на управление трудовым поведением, а также на поддержание морально устойчивого положения в коллективе. Он представляет собой своеобразный тип управленческой работы и связан с последующим формированием концепции стимулирования и мотивирования сотрудников.

Мотивация в первую очередь ориентирована на результат массовых, личных и организационных целей. Мотивирование представляет собой комплекс элементов, условий, а также действий, которые гарантируют появление побуждения к достижению важных для индивидуума и общества целей.

Целью стимулирования считается результативное достижение целей. В общем представлении стимулирование представляет собой комплекс санкций и поощрений. Основой процесса стимулирования является мотив – то есть то, что побуждает к определенному поступку. Фактором подобного побуждения считается заинтересованность. Стимулирование работы персонала предполагает формирование и развитие устойчивых мотивов к эффективному труду.

Стимулирование является процессом, направленным на увеличение заинтересованности сотрудника в своей работе, благодаря стимулам у сотрудника появляется желание работать, повышается эффективность трудовой деятельности.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие в сфере реализации мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, регламентирующие реализацию мер социального стимулирования служебной

деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и соответствующая правоприменительная практика.

Целью исследования является анализ действующего российского законодательства, регламентирующего реализацию мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Для достижения указанной цели поставлены следующие **задачи**:

- определить понятие и разновидности правовых стимулов, место мер социального стимулирования в системе правовых стимулов;
- раскрыть понятие и виды мер социального стимулирования;
- изучить действующее законодательство, регулирующее социальное стимулирование сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- проанализировать проблемы применения и повышения эффективности мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Методы исследования. При проведении исследования использовались:

- общенаучные методы (системного и логического подхода, структурно-функциональный и иные), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;
- частнонаучные методы (статистический, формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходств и различий.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы. Теоретическую базу исследования составили труды таких авторов, как: А.В. Малько, В.М. Гойман, С.А. Иванов, Ф.Н. Щербак, А.Я. Кибанов, Т.И. Яковлева, А.А. Гришковец, А.М. Бобков, Л.И. Петражицкий, Е.С. Шишкина, Т.В. Бураков и др.

Структура работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих четыре параграфа, заключения и библиографического списка.

Глава 1. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРАВОВЫХ СТИМУЛОВ

1.1. Понятие и виды правовых стимулов

Наиболее общераспространенное определение стимула, предоставляемое во множественных словарях, а также академической литературе, сводится к тому, что он мотивирует к чему-либо. Тем не менее, такого рода общей дефиниции, очевидно, мало для выявления естества правового стимулирования, обладающего достаточной смысловой «палитрой».

При формировании подходов к его пониманию, а также мер для его результативного применения необходимо грамотное объяснение этого феномена, глубокая «диагностика» его сути, поскольку из этого вытекает и многое другое: юридическое упорядочение объективных границ воздействия правовых стимулов, их возможности и т.п.

Изначально, правовые стимулы были изучены, прежде всего, на общем и отраслевом уровне, отражая тем самым необходимость их применения в определенных областях жизнедеятельности. При этом рассматривались они не только лишь применительно к вопросам исключительно отраслевым, но также в общетеоретическом плане. Исследование литературы дает возможность сделать следующие короткие обобщения, касающиеся аспектов отраслевого исследования правового стимулирования.

В науке трудового права, где стимулы изучаются более досконально, их определяют как независимые положительные ресурсы (поощрения, льготы, надбавки, доплаты, компенсации и т.п.), участвующие в правовом регулировании трудовых взаимоотношений наравне с мерами принуждения. Основное их значение – в увеличении рабочей эффективности,

производительности и качества работы, в побуждении к добросовестному осуществлению трудящимися своих обязанностей.

В области гражданского права стимулы в основном изучаются в качестве способов влияния на материальные взаимоотношения, предоставления обязанностей, выполнения соглашений, мер, способствующих введению научно-инженерных достижений и другому совершенствованию хозяйственной деятельности компаний, методов, награждающих авторов изобретений и т.д.

В науке уголовного, уголовно-исполнительного права, криминологии стимулирование рассматривается нередко в виде отмены или смягчения возможного либо настоящего уголовно-правового обременения, расценивается равно как способ корректирования поведения осужденных, и как перспективная тенденция улучшения предупредительной деятельности.

В административном праве поощрение исследуется в основном как способ государственного хозяйственного управления, способ формирования инициативы управляемых, в качестве правового института.

В экологическом, земельном также аграрном праве поощрение изучается в качестве принципа экологопользователей также землепользователей в соответствующем выполнении собственных обязательств, в качестве мер поощрения за соответствующую работу.

Исходя из вышеперечисленных подходов к категории «правовой стимул», уместно будет рассмотреть следующие аспекты.

Во-первых, тяжело согласиться с теми авторами, которые в стимулах отслеживают лишь индивидуальный фактор.

Правовой стимул это внешний фактор, который через такие внутренние механизмы как цель, стремление, круг интересов, мотив, влияет на субъект извне, его нельзя сравнивать с тем же самым аргументом, который по своей сути является внутренней побудительной предпосылкой. Исходя из этого, можно сказать, что процесс правового стимулирования включает в себя

формирование внешней благоприятной обстановки, а также внутренней структуры личности.

Стимул, этот тот инструмент, что был ранее осознан и стал руководством к действию, именно такое суждение отражается в научной литературе. «Собственно говоря, – пишет Ф.Н. Щербак, – внешний объект становится стимулом только тогда, когда он, непременно отразившись в чувственных или умственных образах, в то же время реально затрагивает потребности и интересы личности»¹.

Несомненно, вышесказанное имеет место быть, правовые стимулы формируются для того, чтобы вдохновлять людей, подталкивать их к определенным действиям и, конечно же, функционировать.

Однако пока стимул содержится лишь в законодательстве, мы так и не достигнем желаемого результата общественного поведения в связи с тем, что данный стимул еще до конца не осознан, и считать его стимулом можно лишь в формальном значении. Например, в Положении «О государственных наградах Российской Федерации»², а также иных нормативно-правовых актах, указан исчерпывающий список мероприятий, являющихся стимулирующими, однако далеко не все они с первого дня их реализации начали полноценно функционировать и выполнять возложенные на них функции³. Таким образом, можно сказать, что стимулы, не выполняющие свои функции и не имеющие перспектив, можно характеризовать как «мертвые» или неэффективные стимулы.

¹ Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности (методологический аспект) / Ф.Н. Щербак. – Л.: Ленингр. 2019. – С. 31.

² Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации») // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 9 апреля 2021 г.

³ Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии / Л.И. Петражицкий. – М.: Проспект 1998. – С. 28.

В то же время, неэффективность нормы (опять, же ссылаясь на определенные обстоятельства) не является основанием для того, чтобы она перестала быть нормой (даже если она не приносит положительный результат).

Во-вторых, понятие «стимул», которое содержит в себе не только положительный аспект, но и имеет отрицательную сторону воздействия на личность, невозможно совмещать с понятием «правовой стимул». Правовое стимулирование – это влияние, предполагающее осознанные действия субъекта этого влияния в правовой сфере.

Общее понятие слова «стимул», которое подразумевает под собой любой внешний возбудитель к действию, никак не сходится с понятием «правовой стимул». Из этого следует, что лишь те мотивирующие предпосылки, которые имеют предписывающий характер и отсылают процесс к достижению конкретной цели, являются правовыми стимулами.

В-третьих, на информационно-психологическом уровне правовые стимулы представляют собой лишь позитивные средства (дозволения, льготы, привилегии, иммунитеты, надбавки, доплаты, компенсации, поощрения и т.п.) и не должны включать средства негативные (запреты, обязанности, приостановления, меры пресечения, лимиты, меры принуждения и т.п.), которые относятся к правовым ограничениям, как ко второй стороне управленческого процесса.

Однако стоит отметить, что существует целая гамма взаимопереходов, сдерживающих, а также стимулирующих правовых факторов. Взяв и раскрыв в отдельность любой правовой стимул, можно заметить, что в него будет входить как непосредственно сам стимул, так и его вспомогательные сдерживающие факторы, призванные быть второстепенным «побочным» эффектом⁴. В качестве примера возьмем установленные в Трудовом

⁴ Морозова И.С. Льготы в Российском праве: проблемы эффективности / И.С. Морозова // Правоведение. – 2001. – № 4. – С. 38.

законодательстве поощрительные средства (ст. 191 Трудового кодекса РФ⁵) побуждающие субъектов права двигаться в нужном русле. В качестве примера возьмем премию, как материально-правовой стимул, который в свою очередь стимулирует личность к определенным действиям. Бесспорно, для достижения определенных целей в стимулировании субъекта, следует не допустить конфликт интересов, который в свою очередь может привести к противозаконным, а также иным негативно отражающимся на обществе и государстве в целом, последствиям⁶.

Сдерживающие факторы в данном случае являются обеспечительной гарантией исполнения и реализации правового стимула, сливаются с стимулирующим процессом и несут в себе позитивный аспект, ввиду того, что мотивируют не причиняя вреда, а лишь заинтересовывают перспективой. Отсюда и происходит слияние интересов индивидуума, с социальной заинтересованностью подкрепляемое мотивационными средствами. Сама процедура основывается на льготах, поощрениях, личном интересе личности и т.д.

«Сущность стимулирования состоит в том, – пишут С.А. Иванов и Р.З. Лившиц применительно к трудовым правоотношениям, – что работник не принуждается к тому или иному поведению под страхом наказания. У него имеется выбор в поведении, и он побуждается к такому поведению, в котором заинтересовано общество»⁷. Таким образом, несмотря на то, что сдерживающие факторы также содержатся в стимулирующем процессе, они никак не исключают и не преуменьшают его побудительную сторону, а, напротив, содействуют исполнению стоящих перед правовым стимулированием целей, в конкретной мере «продолжают» его.

⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 2 мая 2021 г.

⁶ Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности: монография / под науч. ред. В.И. Клецкий. – Минск: Минский государственный университет, 1979. – С. 33.

⁷ Иванов С.А. Личность в Российском трудовом праве / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. – М.: Наука, 1982. – С. 24.

Стоит отметить, что хотя ограничивающие и стимулирующие условия в определенной степени «едины», они представляют собою качественно-различные процессы, с полностью противоположными функциями. Так как конкретная система правового влияния может являться лишь «однополюсной»: либо позитивной (стимулирующей к правовому поведению, с определенными добавочными ограничивающими факторами), либо негативной (правоограничивающей с определенными добавочными стимулирующими факторами).⁸

Объектом правоограничения также может выступать «собственный» интерес субъекта. Однако, в данном случае, меняется характер влияния: он сопровождается определенными негативными правовыми способами влияния (принуждение к определенному действию, необходимостью совершения действия и т.п.), которые в свою очередь сдерживают реализацию конкретного интереса (не дают возможности осуществить желаемую цель) и тем самым создающими возможности для контрсубъекта удовлетворить свои потребности, а также общие «социальные» интересы в защите и охране.

Зачастую, все без исключения правовые средства причисляют к позитивным условиям в том случае, если они способствуют цели, установленной перед правовым воздействием, таким образом, направляя людей на путь правомерного поведения.

На данном этапе необходимо осуществить корректировку данного аспекта, так как он ведет к сужению понимания категории «правовой стимул», с наиболее общих (социологических) позиций, переходит на информационно-психологические (мотивационные).

Информационно-психологический подход к воздействию, в данном случае, не может быть основным, поскольку от него зачастую абстрагируются. Основополагающими в представлении стимула выходят отнюдь не

⁸ Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М. В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 114.

определенные мотивационные факторы, являющиеся по своей сути субъективной стороной действия, а итоги правового влияния, в виде правомерного поведения, выступающие объективной стороной действия⁹. Именно поэтому ресурсы на информационно-психологическом фоне выступают как положительные (льготы, поощрения, дозволения), так и отрицательные (запреты, санкции, обязанности). Полномочия, на уровне общественного воздействия приобретают позитивный характер средств, что в свою очередь способствует достижению намеченной цели – заданному поведению.

В-четвертых, зачастую в качестве правовых стимулов рассматривают лишь положительную их сторону в виде разного рода поощрений. Бесспорно, поощрения являются мощным побудителем к действию, наиболее сильно раскрывают интерес субъектов к конкретному действию, создавая максимально благоприятные пути их достижения. Однако статус стимулирующих имеют не только лишь поощрительные мероприятия. Стимулирующие средства не привязаны к одному лишь поощрению, так как будут ущемлены иные виды стимулирующих инструментов, такие как: законные интересы, надбавки, льготы, субъективные права, рекомендации и т.д.

В-пятых, в качестве стимулов в информационно-психологическом смысле, следует рассматривать определенные ресурсы, к которым в первую очередь относятся: поощрения, льготы, субъективные права, законные интересы, надбавки, доплаты, компенсации, рекомендации, но никак не юридические нормы, институты, сферы и т.п.¹⁰

В случае если применяются такие определения как: «отрасль гражданского права порождает стимулирующую функцию», «право

⁹ Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – №4 (4). – С. 67.

¹⁰ Стимулы и ограничения в праве: монография / под науч. ред. А.В. Малько. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2017. – С. 213.

стимулирует», «уголовное право ограничивает действие субъектов» и т.д., то имеется в виду лишь влияние права: общестимулирующие либо общеограничивающее. Именно по данной причине, абсолютно точно не стоит выпускать из виду тот факт, что подобного рода разделение на общестимулирующее и общеограничивающее влияние права, создает верховенство, в первом случае в виде определенных правостимулирующих средств (субъективных прав, льгот, привилегий, иммунитетов, надбавок, доплат, рекомендаций, поощрений и т.п.), а во втором – определенных правоограничивающих средств (обязанностей, запретов, приостановлений, мер пресечения, санкций и т.п.)¹¹.

Отсюда, данные средства с точки зрения влияния на определенный круг интересов, можно охарактеризовать основными (непосредственными), а в более объемные юридические инструменты – второстепенными (опосредованными). Первые непосредственно контактируют с интересами и имеют все шансы на изменение вязки «ценности-интересы», вторые – косвенно, так как обозначаются лишь конфигурацией данного сочетания. Если не подразумевать под правовыми стимулами исключительно позитивные средства, а брать любые, то в данном случае исчезает «демаркационная линия» в конкретных интересах личности, между положительным и отрицательным влиянием¹².

Однако в этом случае появляются вопросы: что делать с принципами права и куда стоит их отнести? Несомненно, они могут быть рассмотрены и реализованы в двух ипостасях: претворятся в жизнь как непосредственно (в частности, при применении аналогии права), так и через различные первичные средства.

¹¹ Гойман В.М. Право в системе нормативного регулирования. Общая теория права и государства / В.М. Гойман, Т.Н. Радько. – М.: Наука, 1994. – С. 85.

¹² Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы правового регулирования: монография / под науч. ред. С.П. Матвеев. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2019. – С. 157.

Таким образом, в наиболее общем виде правовой стимул – есть правовое побуждение к законопослушному поведению, создающее для удовлетворения собственных интересов субъекта, режим благоприятствования.

Можно отметить таковые основные разновидности стимулирования персонала:

– материальное стимулирование. Оно содержит в себе: оплату за трудовую деятельность сотрудника – основная заработная плата, а также дополнительная (надбавки, премии, компенсации). Так называемые бонусы, которые предполагают собою разовые выплаты из дохода фирмы (вознаграждение, дополнительное вознаграждение и т.д.); участие сотрудника в акционерном капитале фирмы (если простой сотрудник чувствует себе совладельцем компании, в таком случае, как правило, это благоприятно сказывается на его мотивации и, таким образом, производительности работы); деятельность сотрудников в вопросах, сопряженных с распределением дохода и т.д.;

– моральное стимулирование. Данное стимулирование заключается в формулировке общественного признания (публичное вознаграждение, объявление благодарности, формирование в компании особенной атмосферы, обстановка обоюдного доверия, почтения и т. д.);

– административное (организационное) стимулирование. Оно базируется на законодательно закреплённом праве работодателя предъявлять требования к собственным сотрудникам по неукоснительному соблюдению распорядка труда¹³.

Меры социального стимулирования по своей природе относятся к числу материальных стимулов. Им будет, прежде всего, посвящено наше исследование.

¹³ Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы / Е.С. Шишкина // Экономика, управление и право в современных условиях: международ. сб. ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. – Вып. 5 (17). – С. 93.

1.2. Понятие и виды мер социального стимулирования

Социальное стимулирование – способ регуляции и контроля над поведением путем материального (не денежного) поощрения.

Наравне с таким понятием как стимулирование труда имеется еще одно понятие смежное с ним – мотивация труда. Они довольно схожи и непосредственно взаимосвязаны между собой, а также в равной мере дополняют друг друга. Однако стимулирование и мотивация противоположны друг другу как способы трудового управления по направленности: одна ориентирована на изменение имеющегося утверждения; другая – на его фиксирование, однако при этом они обоюдно дополняют друг друга¹⁴.

В мотиве концентрируется отношение человека к интересам и ожидаемым результатам (целям) его деятельности. Мотив характеризует широкую связь не с каким-то одним элементом психической регуляции поведения человека, а со всеми ее элементами. Мотив выражает отношение человека к объективной действительности, включающее категории интересов и цели, эмоциональные и рациональные моменты. Только с учетом характера мотивов, которыми руководствуется личность в своей деятельности, можно понять подлинный характер правомерного либо противоправного поведения.

Мотив – движущая сила, побудительная причина. Мотивация же – система внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека. Роль мотива в процессе регуляции деятельности основывается на том, что он выступает своеобразным «вектором» деятельности, так же, как обозначенная на карте дорога указывает ориентиры пешеходу.

Для мотивации в правовой сфере необходимо, чтобы человек осознал потребность в чем-либо в виде интереса, определил характер своих действий

¹⁴ Малько А.В. Законный интерес и юридическая обязанность: актуальные вопросы соотношения / А.В. Малько, В.В. Субочев // История государство и права. – 2004. – № 5. – С. 19.

и их конечный результат (цель), соотносит деятельность с теми социальными требованиями, которые содержатся в системе юридических стимулирующих и ограничивающих средств¹⁵.

Правовые стимулы и правовые ограничения, двоячно воздействуя на мотивы через интересы, имеют «родственные связи» с двоичностью самой мотивации. Ведь мотив является не чем иным, как выражением положительно-отрицательного отношения личности к ценности, благу, находящимся вне ее. Важной особенностью строения мотивации является положительно-отрицательное ее строение. Это выражается не только в наличии двух видов эмоционально-ценностной реакции человека на действительность (удовлетворение и неудовлетворение потребности, низкий и высокий уровень удовлетворения, горе и радость), но и в существовании относительно самостоятельных форм побуждений, соответствующих двум модальностям: побуждения типа естественной положительной потребности, влечения и побуждения типа нужды, необходимости, подчинения неблагоприятным обстоятельствам вопреки ряду естественных тенденций.

Правовой стимул и правовое ограничение как раз и выступают в виде своеобразного деления, суть которого заключается в делении объема понятия (в нашем случае информационного действия права) на два производных элемента.

Характер социально-правовой активности, а также ее мера – являются завершающим этапом, конечным результатом механизма правового стимулирования и правового ограничения, видимой целью процесса психологической регуляции материальных и нематериальных стимулов.

Взгляды на проблему деления стимулов многообразны. Имеется суждение, что к материальным стимулам причисляются исключительно выплаты персоналу денежных компенсаций, а все без исключения остальные стимулы считаются не материальными. Сторонники другой позиции считают,

¹⁵ Малько А.В. Субъективное право и законный интерес / А.В. Малько // Правоведение. – 2000. – № 3. – С. 44.

что материальными стимулами необходимо считать все без исключения расходы компании на работника, все без исключения блага, получаемые им от компании и составляющие его единую прибыль, т.е. компенсационный пакет¹⁶.

Проанализируем данный подход. Служащий направляется к руководству компании с просьбой оплатить его подготовку на курсах повышения квалификации по какой-либо профессиональной программе, и руководство дает согласие на это. Так как сотрудник заинтересован в повышении собственной квалификации, для него эта возможность – это стимул. Организация оплачивает его подготовку и в результате приобретает выгоду. В этом случае можно сказать о внешнем влиянии на сотрудника, оказываемом организацией в расчете как на безотлагательную отдачу (повышение лояльности служащего и увеличение его заинтересованности в трудовой деятельности), так и на последующий итог, результатом которого станут вновь полученные специалистом знания. Таким образом, не до конца ясно, к какому типу стимулов необходимо в этом случае причислить обеспечение рабочему возможности обучаться. С одной стороны, данный мотив считается монетарным, так как капиталовложения фирмы в подготовку сотрудника имеют все шансы быть весьма большими и составлять значительную часть его компенсационного пакета¹⁷.

Однако с другой стороны, сотрудники вряд ли полагают, что повышение квалификации за счет компании гарантирует им приобретение дополнительного заработка. Действительно, они никак не приобретают практически никаких дополнительных денежных компенсаций и никто не обещает увеличить их зарплату уже после прохождения обучения (быть может, на теоретическом уровне они смогут рассчитывать на повышение оплаты труда, однако реализуется ли данная возможность, и если да, то, как

¹⁶ Гришкoveц А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения / А.А. Гришкoveц // Право и политика. – 2002. – № 1. – С. 19.

¹⁷ Бураков Т.В. Новое в законодательстве о службе в УИС / Т.В. Бураков // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2017. – № 17. – С. 44.

скоро, непонятно). По этой причине работники предрасположены анализировать этот стимул, как предоставление условий, которые способствуют их профессиональному росту и расширению кругозора, но никак не как способ улучшить собственное материальное положение.

Подобные стимулы возможно отнести к особенной группе: материальных не денежных стимулов (они стимулируют к труду не возможностью извлечения средств, а желанием получить определенные блага)¹⁸.

Таким образом, функция стимулов к труду состоит в формировании социальных возможностей сотрудника, увеличении его финансовой, а также социальной ответственности. Для того чтобы стимулы осуществляли свою роль в полном размере, в общественном сознании должен быть преодолен подход к личности только лишь как к индивиду, сравнивающему выгоды от увеличения собственного материального благосостояния с тяготами от наиболее интенсивного и напряженного труда. Такой аспект (к сожалению, преимущественно встречаемый) ограничивает концепцию стимулирования заработной платой, вознаграждениями, способностями «отоваривания» доходов. Моральные, творческие стимулы к труду рассматриваются как наименее значимые, им зачастую отводится не такая важная роль¹⁹.

Непрерывное, регулярное не достижение поставленных целей со временем напрочь уничтожает внутренние стимулы, порождает скепсис в перспективах их достижения, тем самым, развивая внутренние сомнения и внутренние ограничения, абсолютизируя их. Помимо всего остального, в праве пока доминирует ограничивающий вид регулирования, что уже само по себе негативно отражается на социальной мотивации²⁰.

¹⁸ Рыженина И.В. Жилищное обеспечение сотрудников и пенсионеров уголовно-исполнительной системы / И.В. Рыженина // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 21. – С. 53.

¹⁹ Стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография / под науч. ред. А.В. Акчурин, Н.П. Барабанов. – М.: Проспект, 2018. – С. 22.

²⁰ Малько А.В. Привилегии как специфическая разновидность правовых льгот /

Положительная правовая установка является важным внутренним источником общественно-правовой инициативности. Формируя с помощью правовых стимулов подходящие юридические требования, государство создает больше возможностей для увеличения позитивной деятельности. И наоборот, создавая негативные юридические условия через концепцию правовых ограничений, государство ограничивает круг для удовлетворения деструктивных, противозаконных, антиобщественных интересов²¹.

Говоря о социально-правовой активности, создаваемой, в том числе, правовыми стимулами, а также ограничениями, не следует выпускать из виду также такой аспект как – инициатива. Инициатива (с латинского – основание) – начало, побуждение к истоку того или иного процесса; управляющая роль в тех или иных поступках; предприимчивость, способность к независимым активным действиям. Социальная инициатива – общественное действие, предпринимаемое субъектом самостоятельно из личных мотивов, с целью достижения результата определенно новым способом актуальной, общественно-важной задачи.

В том случае, если активность проявляет себя как несамостоятельная динамичность и требует внешней поддержки, то инициатива – работает на своих внутренних силах и не нуждается во внешнем вмешательстве, проявляя автономную активность²².

Правовая инициатива заключается в том, что субъект имеет и использует возможность собственными целеустремлениями и правомерными поступками порождать права и обязанности, менять либо прекращать их.

В ходе стимулирования и мотивирования работника на максимальную эффективность, руководители обязаны концентрировать интерес на всех без исключения деталях стимулирования, в особенности при организации оплаты

А.В. Малько, И.С. Морозова // Правоведение. – 1999. – № 4. – С. 132.

²¹ Петренко Е.П. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией / Е.П. Петренко, Т.П. Хрипкина, Т.А. Сентябова // Клиническая лабораторная диагностика. – 2006. – № 9. – С. 20.

²² Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2014. – № 9. – С. 5.

работы, что следует принимать во внимание при нормировании компенсационного пакета отдельных сотрудников и т. д.

Концепция социального стимулирования работника обязана основываться на надлежащей нормативно-правовой базе. Что касается самого сотрудника, то он обязан четко понимать, какие к нему предъявляются требования, какое поощрение он приобретет при высококачественном выполнении работы, какие наказания ожидают его в случае нарушения условий и т. д.²³

Подводя итог, подчеркнем, что меры социального стимулирования представляют собой разновидность мер материального стимулирования служебной деятельности²⁴. К ним, прежде всего, относят: доплаты, премирование, компенсации, надбавки к заработной плате и т.п. Все эти меры являются своего рода «вознаграждением» за добросовестное выполнение обязанностей, или же за иные заслуги (спортивные достижения, достижения в научной сфере и т.д.).

Выводы по первой главе. Таким образом, понятие «правовой стимул» и понятие «стимул» несколько различны и не могут быть рассмотрены как «равные».

Первое понятие раскрывает себя, как влияние, внешний фактор, который через определенные внутренние механизмы влияет на субъект извне, он предполагает какое-либо осознанное действие субъекта в рамках правового воздействия. Второе же раскрывает себя как внешний возбудитель к действию, имеющий в себе не только положительный аспект, но и отрицательную сторону воздействия на субъект.

Из этого следует, что правовой стимул – это лишь те предпосылки, которые имеют предписывающий характер и отсылают процесс к достижению конкретной цели.

²³ Кисилева О.М. Институт правового поощрения в России: историко-юридический аспект / О.М. Кисилева, А.В. Малько // Правоведение. – 1999. – № 3. – С.40.

²⁴ Бобков А.М. Стимулирование труда / А.М. Бобков // Человек и труд. – 2015. – № 14. – С. 46.

Социальное стимулирование – это способ регуляции и контроля над поведением, путем материального (не денежного) поощрения. Из определения не трудно сделать вывод, что в первую очередь целью данного способа стимулирования является не что иное, как непосредственный контроль поведения. Достигается данная цель с помощью внедрения поощрительных мер (материального поощрения), способных урегулировать отношения в разных сферах общества.

Глава 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

2.1. Правовое регулирование социального стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы

Система актов нормативно-правового характера, осуществляющая регулирование стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, представляет собой одни из важнейших компонентов функционирования всей Федеральной службы исполнения наказания (далее ФСИН России)²⁵. Обеспечение высокого социального статуса и престижа службы работника УИС, законодательное определение системы социальных гарантий, в том числе выделения жилья работникам уголовно-исполнительной системы и членам их семей, развитие сети региональных медико-реабилитационных центров для профилактики профессиональной деформации, психологической перегрузки и организации семейного отдыха работников УИС; широкое применение практики материального и морального стимулирования работников УИС, дальнейшее развитие системы мер поощрения; повышение качества службы и условий труда работников УИС, соответствующих характеру работы и уровню условий труда работников пенитенциарных учреждений развитых европейских государств, – представляется, что совокупность перечисленных мер в итоге должно создать комфортные условия для прохождения службы в УИС.

²⁵ 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 текст с изменениями и дополнениями на 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 12 марта 2021 г.

Основным нормативно-правовым актом, принятым на федеральном уровне в данной сфере, является Федеральный закон № 283-ФЗ от 30 декабря 2012 г. «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 283)²⁶.

Отношения, которые связанные с денежным довольствием сотрудников, проходящих службу в учреждениях и органах УИС и имеющих специальные звания, регулируется данным законом.

Перечень надбавок, которые должны выплачиваться сотрудникам на протяжении прохождения ими службы, указан и осуществляется на основании ст. 2 данного закона. Эта же статья отражает регулирование денежного довольствия сотрудников УИС.

В целях реализации положений данной статьи применительно к ФСИН России был принят Приказ от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы»²⁷.

Данный приказ определяет дополнительные выплаты к окладу месячного содержания следующего вида:

²⁶ О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 5 декабря 2016 г. № 414-ФЗ [принят 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 24 марта 2021 г.

²⁷ Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

1) ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);

2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;

3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

5) премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;

6) поощрительные выплаты за особые достижения в службе;

7) надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время;

8) коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, предусмотренные законодательством Российской Федерации (далее – районные коэффициенты и процентные надбавки за службу в районах Крайнего Севера);

9) другие дополнительные выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Так же, к социальной гарантии стоит отнести, сохранение должностного оклада по ранее замещаемой должности при перемещении на нижестоящую должность, произошедшую вследствие проведения организационно-штатных мероприятий или ухудшения здоровья сотрудника с условием, что выслуга в УИС у данного сотрудника превышает 15 календарных лет.

Данным приказом сотрудникам устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационное звание в следующих размерах:

- 1) за квалификационное звание специалиста третьего класса – 5 процентов;
- 2) за квалификационное звание специалиста второго класса – 10 процентов;
- 3) за квалификационное звание специалиста первого класса – 20 процентов;
- 4) за квалификационное звание мастера (высшее квалификационное звание) – 30 процентов.

П. 7 ст. 2 Федерального закона № 283 были введены надбавки к окладу месячного содержания за служебный стаж. Таким образом, дополнительные выплаты исчисляются исходя из денежного довольствия сотрудника УИС:

- 1) от 2 до 5 лет – 10 процентов;
- 2) от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- 3) от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- 4) от 15 до 20 лет – 25 процентов;
- 5) от 20 до 25 лет – 30 процентов;
- 6) 25 лет и более – 40 процентов.

Сотрудникам учреждений и органов УИС выплачиваются премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год. Данная премия выплачивается ежемесячно из расчета 25 процентов от оклада денежного содержания. Однако данная премия в течение одного месяца не выплачивается лицам, имеющим следующие виды взыскания: строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в должности или звании. Так же в пределах средств, выделенных на выплату денежного довольствия, сотрудникам могут, дополнительно выплачиваться разовые премии за добросовестное выполнение особо сложных и важных задач.

Существует установленный порядок поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам УИС. Ежемесячные поощрительные выплаты устанавливаются сотрудникам в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

1) имеющим ученую степень:

а) замещающим должности в образовательных учреждениях высшего образования ФСИН России, научно-исследовательских учреждениях ФСИН России, имеющим ученую степень, соответствующую профилю преподаваемой дисциплины:

доктора наук – 30 %;

кандидата наук – 15 %;

2) замещающим должности в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования ФСИН России, в научно-исследовательских учреждениях ФСИН России, имеющим ученое звание:

а) доцента – 10 %;

б) профессора – 25 %;

3) замещающим должности медицинского и фармацевтического персонала, имеющим квалификационную категорию:

а) высшую – 10 %;

б) первую – 8 %;

в) вторую – 5 %;

4) награжденным государственными наградами:

а) медалями СССР, медалями Российской Федерации (за исключением юбилейных медалей) – 5 %;

б) орденами СССР, орденами Российской Федерации, знаком отличия – Георгиевским Крестом – 10 %;

в) знаком особого отличия – медалью «Золотая Звезда» – 25 %;

5) удостоенным почетных званий СССР, почетных званий Российской Федерации, наименование которых начинается со слова:

а) «Заслуженный» – 10 %;

б) «Народный» – 20 %.

При наличии двух или более оснований получения поощрительной выплаты размер выплаты исчисляется путем суммирования оснований и соответственно процентов по ним. При этом ежемесячная поощрительная выплата производится в размере не более 100 процентов от должностного оклада.

Еще одной из наиболее значимых социальных гарантий, в соответствии со ст. 4 Федерального закона № 283 является возможность получения единовременной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения. Предоставляется данная выплата на основании решения специальной комиссии, лицам, проходящим службу в уголовно-исполнительной системе не менее десяти лет, при этом факт отсутствия жилья в собственности или на праве договора социального найма должен быть подтвержден документально и составлять не менее пяти лет.

Норматив общей площади жилого помещения для расчета размера единовременной социальной выплаты устанавливается в следующем размере:

- а) 33 кв. метра общей площади жилья – на 1 человека;
- б) 42 кв. метра общей площади жилья – на семью из 2 человек;
- в) 18 кв. метров общей площади жилья на каждого члена семьи – на семью из 3 и более человек.
- г) дополнительно выделяется 15 кв. при условии, что получатель денежных средств имеет специальное звание полковник внутренней службы²⁸.

²⁸ О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации: постановление Правительства РФ с изменениями и дополнениями на 18 декабря 2020 г. № 2146 [принято 24 апреля 2013 г. № 369] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 9 апреля 2021 г.

Расчет размера единовременной социальной выплаты осуществляется согласно общей площади жилого помещения, показателей средней рыночной стоимости 1 кв. метра общей площади жилья по субъектам Российской Федерации, определяемых Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации ежеквартально.

При расчете размера единовременной социальной выплаты применяется поправочный коэффициент с учетом общей продолжительности службы в календарном исчислении, определяемой в соответствии с п. 4 Федерального закона № 283, в следующих размерах:

- а) от 11 до 12 лет – 1,05 %;
- б) от 12 до 13 лет – 1,1 %;
- в) от 13 до 14 лет – 1,15 %;
- г) от 14 до 15 лет – 1,2 %;
- д) от 15 до 20 лет – 1,25 %;
- е) 20 лет общей продолжительности службы и более – поправочный коэффициент (1,25 %) увеличивается на 0,05 % за каждый год службы, но составляет не более 1,5 %.

Опираясь на положения Федерального закона № 283, для сотрудников УИС предусмотрен полный комплекс гарантий, пособий, а также иных выплат получаемых в связи с прохождением службы. Ст. 3 Федерального закона вводится пособие по окончанию службы в УИС, а равно выходу на пенсию. Таким образом, в случае если лицо проходило службу в учреждениях и органах ФСИН более двадцати лет ему платится единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а в случае если срок службы составил меньше двадцати лет, то два оклада.

Этой же статьей предусмотрена оплата ежегодной материальной помощи в размере не меньше одного оклада денежного содержания, таким же образом при переезде в новое место работы, при условии, что сотрудник был на старом не меньше одного года, предусмотрено подъемное пособие.

При отсутствии у сотрудника фактического места проживания, на основании ст. 7 Федерального закона № 283, сотрудникам, проходящим службу в УИС, платится возмещение за поднаем жилого помещения. Объем компенсации обуславливается местом прохождения службы: в г. Москве и г. Санкт-Петербурге сумма составляет 15 000 руб.; в областных центрах, а также населенных пунктах – 3600 руб.; 2700 руб. – в прочих населенных пунктах.

Некоторыми нормативно-правовыми актами установлены надбавки сотрудникам учреждений обладающих определенной спецификой. Так, сотрудникам «Научно-исследовательского института информационных технологий Федеральной службы исполнения наказаний», сотрудникам «Санкт-Петербургского института повышения квалификации» определена надбавка вплоть до 50 % тарифной ставки с оклада ежемесячного содержания. Персоналу вечерних (сменных) общеобразовательных средних учебных заведений так же вводится надбавка в размере 50 % от должностного оклада, исходя из особенностей работы.

В целях стимулирования творческой активности адъюнктов, слушателей и курсантов образовательных учреждений высшего профессионального образования из числа сотрудников уголовно-исполнительной системы выплачивается стипендия Президента Российской Федерации в соответствии с Указом Президента РФ от 12 апреля 1993 г. № 443 «О неотложных мерах государственной поддержки студентов и аспирантов образовательных учреждений высшего профессионального образования»²⁹.

Особое внимание необходимо также обратить на приказ ФСИН России от 27 сентября 2019 г. № 871 «О ведомственных наградах Федеральной

²⁹ Указ Президента РФ от 12 апреля 1993 г. № 443 (ред. от 23.02.2006, с изм. от 14.02.2010) «О неотложных мерах государственной поддержки студентов и аспирантов образовательных учреждений высшего профессионального образования» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

службы исполнения наказаний»³⁰. Награждение ведомственными наградами является особым видом стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, так как включает в себя одновременно материальное и моральное стимулирование.

Устанавливаются следующие виды ведомственных наград:

- звание «Почетный работник уголовно-исполнительной системы»;
- нагрудные знаки, медали;
- Почетная грамота Федеральной службы исполнения наказаний.

Инициатива о награждении сотрудника принадлежит руководителю территориального органа УИС, либо же иному другому руководителю, чья структура не относится к УИС. Все указанные награды должны быть оформлены в виде приказа и подписываться исключительно директором ФСИН России. Повторное награждение осуществляется лишь в тех случаях, которые не могут быть замечены, то есть за осуществление смелых и решительных действий во время осуществления поставленных задач или период выполнения своих должностных обязанностей, либо по истечении двух лет с момента последнего награждения и приурочено к:

1. празднованию профессионального праздника Дня работника уголовно-исполнительной системы (12 марта);
2. профессиональных праздников служб уголовно-исполнительной системы;
3. общероссийских профессиональных праздников;
4. юбилейных дат со дня основания учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет);
5. юбилейных дат со дня рождения работников, гражданских служащих и лиц, оказывающих содействие (50 лет, 60 лет, 70 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения);

³⁰ Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 27 сентября 2019 г. № 871 «О ведомственных наградах Федеральной службы исполнения наказаний» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

6. награждение сотрудников уголовно-исполнительной системы медалями «Ветеран уголовно-исполнительной системы России» и «За отличие в службе» приурочивается к празднованию Дня России (12 июня) и Дня Конституции Российской Федерации (12 декабря).

Вручение ведомственных наград производится в торжественной обстановке директором ФСИН России, либо, по его особому распоряжению, заместителями директора ФСИН России, руководителями структурных подразделений ФСИН России, руководителями территориальных органов ФСИН России.

По сравнению с предыдущим приказом, регулирующим награждение ведомственным наградами, наблюдается ужесточение некоторых положений. К примеру, в соответствии с новым приказом издание приказов о награждении должно быть приурочено к конкретным датам, в то время как ранее утвержденный приказ не включал подобных требований. Так же теперь повторное награждение допустимо только лишь через два года после проведения награждения (в то время как в предыдущем нормативном акте через один год)³¹.

Опираясь на содержание этого параграфа, представляется допустимым сформулировать следующие выводы. В настоящее время в Российской Федерации создана обширная система нормативно-правовых актов, регулирующая стимулирование служебной деятельности сотрудников УИС. Прослеживается небольшая тенденция ужесточения порядка реализации мер социального стимулирования, однако в целом создан комплекс эффективных социальных гарантий, которые призваны обеспечить комфортное прохождение службы в УИС³².

³¹ Дорожкин И.Б. Вопросы информационно-пропагандистской работы с личным составом в учреждениях и органах УИС / И.Б. Дорожкин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 11. – С. 4.

³² Якимова М.А. О некоторых вопросах обеспечения жильем сотрудников УИС / М.А. Якимова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 26. – С. 13.

2.2 Проблемы применения и повышения эффективности мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

Комплекс мер по материальному и моральному стимулированию, который был разработан с целью стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, не является полным и требует значительного объема корректировки. Данный комплекс мер имеет массу пробелов и коллизий в правовой базе, регулирующей данную сферу³³.

По данным опросов, проводимых среди ушедших со службы сотрудников, удалось установить некоторые причины, подтолкнувшие их совершить данное действие. К перечню этих причин относятся: стресс, боязнь за жизнь и здоровье близких (связан со спецификой работы), неуверенность в будущем, неспособность обеспечить членов своей семьи комфортным существованием (связано с несоизмеримостью условий труда и заработной платы), так же у большинства респондентов наблюдаются сильные физические и психологические перегрузки³⁴.

Так же стоит осветить еще одну проблему, возникающую в подразделениях ФСИН России – образование так называемых «карьерных пробок», то есть, наличие определенных «карьерных потолков», из-за которых большинство сотрудников не могут перейти на вышестоящую должность. Данная проблема особенно актуальна для сотрудников, находящихся на должности начальника отряда³⁵.

На этой должности, даже в том случае, если сотрудник хорошо выполняет свои функциональные задачи, то он будет работать, скорее всего,

³³ Островская Т.Г. Организация и стимулирование труда / Т.Г. Островская // Пищевая промышленность. – 2005. – № 7. – С. 16.

³⁴ Ширшов С.Р. Об организации работы с сотрудниками, зачисленными в резерв на выдвижение / С.Р. Ширшов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2017. – № 19. – С. 11.

³⁵ Берлейн Е.В. Психологические условия повышения эффективности труда и обеспечения карьерного роста начальников отрядов исправительных учреждений / Е.В. Берлейн // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 27. – С. 21.

до момента увольнения (ухода на пенсию). Продвинуться по карьерной лестнице ему, с больше долей вероятности, не представится возможным³⁶.

Применительно к уголовно-исполнительной системе под профессиональным ростом или служебно-профессиональным продвижением по службе понимается определенная последовательность различных ступеней (должностей, положений в коллективе), по которым сотрудник может перемещаться за время службы в структурных подразделениях территориального органа. Фактическое перемещение сотрудника по этим ступеням образует его карьеру. Практика и теория знает несколько видов карьер: вертикальная карьера – осуществляется по средствам повышения в должности и увеличения оклада; горизонтальная карьера – перемещение сотрудника по должностям примерно одного и того же уровня; межорганизационная карьера – подразумевает перемещение, между организациями предполагая повсеместный рост в должности и окладе.

Симбиозом всех перечисленных вариантов карьер выступает ступенчатая карьера. По своей сути она подразумевает одновременное перемещение на вышестоящую должность сопряженное со сменой места прохождения службы и перечня выполняемых служебных обязанностей. Считаем, что данный вариант карьерного роста наиболее подходит для сотрудника УИС, так как не дает возможности «застаиваться» на определенных должностях, тем самым предотвращает процесс профессиональной деградации³⁷.

В этой связи в работе с кадрами постоянно возникает потребность их перемещения или выдвижения. Для быстрого и эффективного решения подобных вопросов необходим достаточный резерв перспективных, квалифицированных сотрудников, которых в силу возникших обстоятельств

³⁶ Яковлева Т.И. И моральное, и материальное стимулирование / Т.И. Яковлева // Преступление и наказание. – 2018. – № 14. – С. 20.

³⁷ Васильев С.Н. Работа по патриотическому воспитанию сотрудников / С.Н. Васильев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – № 14. – С. 15.

можно было бы назначить на ту или иную вышестоящую должность³⁸. Возможной формой юридического оформления зачисления сотрудников в резерв является договорная форма. Она предполагает заключение между сотрудником и руководителем органа или учреждения УИС взаимного соглашения: сотрудник должен пройти необходимую для занятия вышестоящей должности подготовку, а руководитель – создать условия для этой подготовки и рассмотреть выдвигаемую кандидатуру при решении вопроса о замещении ею вакантной вышестоящей должности.

Работа с резервом должна строиться на плановой основе. Резерв планируется и формируется в каждом органе (учреждении) УИС с учетом потребности в замещении должностей, как номенклатуры непосредственно органа (учреждения), так и вышестоящих управленческих звеньев. Количество сотрудников, зачисляемых в резерв для выдвижения на соответствующую должность, не ограничивается. Их число, как правило, составляет 2-3 человека на каждую должность, подлежащую замещению. За формирование резерва и организацию работы с ним несут ответственность соответствующие руководители учреждений и органов уголовно-исполнительной системы и кадровые службы³⁹.

Состав кадрового резерва с учетом изучения кандидатов, происходящих объективных изменений в деятельности учреждений следует периодически пересматривать и обновлять. Исключение сотрудника из состава резерва может иметь место по просьбе самого кандидата на выдвижение, по инициативе коллектива учреждения или органа УИС, по решению руководства, если ухудшились результаты его оперативно-служебной

³⁸ Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 1(1). – С. 46.

³⁹ Лойлова И.В. Как «убить» мотивацию сотрудников / И.В. Лойлова // Управление персоналом. – 2006. – №11 (141). – С. 27.

деятельности, утрачен авторитет в коллективе, а также вследствие других причин объективного или субъективного характера⁴⁰.

Также представляется возможным повышение мотивации сотрудников УИС посредством увеличения доли информационно-пропагандистской работы. К основным направлениям данной деятельности можно отнести:

1. усиление влияния организаторской и воспитательной работы на результаты служебной деятельности, предупреждение коррупционных проявлений, укрепление служебной дисциплины и законности;

2. повышение уровня морально-психологического обеспечения служебной деятельности работников, повышение престижа службы.

Уровень морально-психологической подготовки сотрудников УИС не в последнюю очередь зависит от общественного мнения о службе в системе. Деятельность уголовно-исполнительной системы широко освещается в федеральных и региональных средствах массовой информации, ведомственной печати. ФСИН России ежегодно организовывается смотр конкурс на лучшую журналистскую работу в рамках деятельности в уголовно-исполнительной системе «На страже порядка»⁴¹.

Важнейшей формой пропаганды, как средства к формированию позитивного общественного мнения о пенитенциарных учреждениях, является проведение различных фестивалей, туристических слетов и иных культурно-спортивных мероприятий с участием силовых структур и представителей органов местного самоуправления.

Не маловажную роль в формировании положительного общественного мнения о службе в УИС играют общественные советы, начавшие свою деятельность во всех территориальных органах и образовательных учреждениях.

⁴⁰ Романов А.А. Особенности реализации страховой защиты жизни и здоровья сотрудников УИС / А.А. Романов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 25. – С. 12.

⁴¹ Трусова Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников / Е.А. Трусова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 6. – С. 7.

Однако и информационно-пропагандистская деятельность в уголовно-исполнительной системе также не является совершенной. Доработки требуют следующие направления: взаимодействие ФСИН России с другими органами государственной власти, местного самоуправления, общественными и иными организациями в целях формирования у сотрудников высоких духовно-нравственных и психологических качеств, гордости за выбранную профессию; разработка и проведение конкретных мероприятий, направленных на повышение престижа службы, авторитета ФСИН России, формирование правосознания на примерах мужества и героизма других работников; совершенствование ритуалов и обычаев, посвященных государственным праздникам России; разработка новой наглядной агитации⁴².

Выше приведенный комплекс мер совершенствования социального стимулирования должен помочь сформировать у сотрудника УИС осознание значимости своей профессии, а в дальнейшем и побудить к более эффективной деятельности в особых условиях исполнения своих служебных обязанностей.

Стоит также отметить, что правильная организация правового стимулирования требует гибкости в использовании данных юридических инструментов. В целях повышения эффективности правовых стимулов правотворческий орган должен постоянно модифицировать их систему с учетом изменения различных факторов (в первую очередь, экономических и социальных). Законодателю важно учитывать и временной износ данных юридических инструментов.

Так, поощрения сотрудников, если они остаются на одном и том же уровне, со временем теряют свою стимулирующую нагрузку.

Для того чтобы стимулы оказывали действенное побудительное воздействие, необходимо, с одной стороны, чтобы государство и общество

⁴² Комарова Н.Ю. Повышение трудовой деятельности / Н.Ю. Комарова // Человек и труд. – 2012. – №12 – С. 21.

было в состоянии обеспечить их реальное осуществление, а с другой, чтобы «стимулируемый субъект» был в определенной мере заинтересован в данном стимуле. Сказанное всецело относится и к повышению эффективности социального стимулирования службы в УИС, что в конечном итоге отразится на повышении ее престижа.

Выводы по второй главе. Важнейшим направлением деятельности Федеральной службы исполнения наказаний остается развитие системы актов нормативно-правового характера, регулирующей социальное стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Обеспечение высокого социального статуса и престижа службы в УИС достигается путем введения обширного перечня льгот, как непосредственно для самих сотрудников, так и для членов их семей. В совокупности все указанные меры призваны создать комфортные условия для прохождения службы в УИС.

Однако комплекс мер по материальному и моральному стимулированию деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы в настоящее время еще требует определенных качественных поправок. Для своевременного решения тех проблем, которые возникают в данной сфере, прежде всего, необходим постоянный контроль за моральным и материальным состоянием сотрудников, мониторинг их отношения к службе и в, частности, исполнению должностных обязанностей.

Например, существующая проблема «карьерных пробок» будет актуальна долгое время, так как для ее решения недостаточно лишь желания сотрудников, не имеющих фактической и юридической возможности подняться по «карьерной лестнице», тут необходимо вмешательство законодательных органов, желающих решить данную проблему, изменив нормативную регламентацию.

В целом считаем нужным заметить, что Федеральная служба исполнения наказаний развивается и движется в нужном направлении,

развивая систему мер социального стимулирования сотрудников, постепенно создавая новые или изменяя старые нормативно-правовые акты, с целью создания комфортных условий прохождения службы.

Заключение

Без совершенствования законов невозможно проведение различных политических, социальных или экономических реформ и создание благоприятных условий службы сотрудников УИС.

Доработка системы мер социального стимулирования сотрудников УИС является и должна являться приоритетным направлением развития уголовно-исполнительной системы.

Правильное функционирование системы прямо зависит от того, насколько добросовестно и качественно сотрудники будут относиться к своим обязанностям. Система социального стимулирования призвана создать необходимые условия для осуществления деятельности уголовно-исполнительной системы путем введения определенных критериев, по достижению или не достижению которых сотрудник будет поощрен либо наказан.

Для эффективной разработки таких стимулов необходимо различать и грамотно трактовать базовые понятия. Понимание того, что стимулирование и мотивация являются понятиями, тесно связанными между собой, должно стать определяющим фактором при рассмотрении и разработке системы поощрений и взысканий для сотрудников УИС. Сотрудник должен понимать как положительные, так и отрицательные последствия надлежащего и не надлежащего исполнения должностных обязанностей соответственно. При этом только при наличии постоянного стимулирования возможно создание устойчивых мотивов, которые в свою очередь определяют необходимую линию поведения.

Процесс правового стимулирования и правового ограничения начинается с постановки целей и заканчивается их выполнением, достижением определенного результата, который может быть эффективным либо нет. Проблемы эффективности правового регулирования, как нормативного, так и индивидуального, в последние

годы привлекают внимание многих ученых-юристов. Высказана точка зрения, согласно которой «необходимо создание синтетической теории эффективности правового регулирования, охватывающей все правовые средства и все варианты процесса правового регулирования в их взаимозависимости.

Думается, что рассмотрение проблем эффективности правовых стимулов и правовых ограничений, которые, будучи своеобразными обобщающими средствами, действуют на уровне как нормативного, так и индивидуального регулирования, в определенной мере будет содействовать созданию подобной синтетической теории в ее информационно-психологическом аспекте.

Формируя с помощью стимулов предпосылки для наиболее полного удовлетворения интересов субъектов и в тоже время, сдерживая с помощью ограничений социально вредное поведение (что также содействует удовлетворению правомерных интересов), право выступает благом, ценностью. Только обладая качеством социальной ценности, правовые стимулы и правовые ограничения могут быть эффективными, приносить позитивный результат.

Значимость стимула создается путем создания его ресурсной основы, направленности, заинтересованности субъекта восприятия, содержания, системности, плановости. Лишь по достижению всех перечисленных свойств у стимула появляется возможность быть полезным и эффективно реализовываться.

Мощным фактором, препятствующим нахождению сотрудника в состоянии паники, депрессии или переживания за свое будущее является чувство социальной защищенности, оно достигается при условии эффективной реализации сформированных мотивов и стимулов.

На данный момент имеется обширная система нормативно-правовых актов, содержащих меры, способные стимулировать деятельность сотрудников УИС. Законодательно закреплённая система социальных гарантий для сотрудников УИС, поднятие общего уровня социального статуса, обеспечение жильем нуждающихся сотрудников, развитие мер

поощрения и наказания и широкое применение материальных и моральных стимулов в итоге и создает тот должный облик сотрудника УИС, к которому и стремится уголовно-исполнительная система.

За активную работу на благо общества и государства, проявление личностных качеств сотрудника, выходящих за пределы его должностных обязанностей в условиях чрезвычайных обстоятельств, законодатель установил разного рода поощрения. Так, при присвоении государственных наград за особые достижения в служебной деятельности и деятельности вне исправительного учреждения, помимо награждения, сопровождающегося праздничной церемонией, лицу выплачивается денежная премия, из расчета нескольких окладов месячного содержания (количество окладов, получаемое совместно с той или иной наградой, определяется рядом факторов).

Кроме того, в тех случаях, когда в связи с недостаточно большим уровнем заработной платы сотрудников УИС возникают проблемы с приобретением, наймом, жилых помещений, органы государственной власти активно содействуют в решении данной проблемы. Реализуются программы выделения и приобретения жилых помещения для сотрудников и членов их семей, выплачивается компенсация за наем жилья, а лицам, прослужившим 10 и более лет в подразделениях УИС, выделяются денежные средства на приобретение жилых помещений и оплаты ипотечных кредитов на строительство или покупку жилья.

Однако существует и иная сторона – не малые сроки, необходимые для получения средств на приобретение жилого помещения, отсутствие средств необходимых для реализации данных программ, растянутость очередей на получения жилья, все это не дает оснований полагать, что в данной области исчерпаны все механизмы эффективной реализации обеспечения жильем сотрудников УИС.

Также законодательными органами разработан большой перечень надбавок, выплачиваемых за выполнение определенного вида задач.

Данные надбавки, как нельзя лучше стимулируют сотрудника к развитию у себя дополнительных навыков, поддержанию физической и умственной формы, а также формируют его социальный статус, как внутри структуры, так и за ее пределами по средствам формирования достойного уровня заработной платы.

Кроме того, существует система страхования жизни и здоровья сотрудников. Она обеспечивает сглаживание чувства беспокойства за возможность получения травм, потерю трудоспособности или смерти посредством получения страховых выплат. Работа лиц, проходящих службу в УИС, сопряжена с целым рядом опасностей, именно поэтому данное направление является одним из приоритетных. Однако размер страховых выплат при получении тяжелых увечий или смерти, сегодня не дает возможность обеспечить комфортное существование, как самому сотруднику, так и членам его семьи.

Особый порядок пенсионного обеспечения также играет не маловажную роль. На текущий период пенсия сотрудников уголовно-исполнительной системы является достойной по сравнению с другими видами пенсионного обеспечения, а увеличения процента от денежного оклада с каждым годом, побуждает сотрудника к дальнейшему прохождению службы до момента выработки максимального коэффициента (85 процентов от оклада денежного содержания по последней занимаемой должности).

Однако весомый характер мер социального стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, предусмотренных действующим законодательством, не означает, что в данной сфере исчерпаны все возможные способы и формы повышения эффективности правового регулирования.

Дальнейшее совершенствование действующего законодательства, несомненно, должно привести к прогрессивному росту желающих поступить на службу в уголовно-исполнительную систему, будет способствовать еще большему повышению статуса и престижа службы в уголовно-

исполнительной системы, что, в свою очередь создаст прочный правовой фундамент для развития уголовно-исполнительной системы современной России.

Библиографический список

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 04.07.2020 № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 5 марта 2021 г.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. Законов РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ; с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет портал правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>) 04 июля 2020 г.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021) // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 2 мая 2021 г.

4. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон Российской Федерации с изменениями и дополнениями на 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 12 марта 2021 г.

5. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 5 декабря 2016 г. № 414-ФЗ [принят 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 24 марта 2021 г.

6. 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 текст с изменениями и дополнениями на 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ [принят 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 12 марта 2021 г.

7. О предоставлении единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы и таможенных органов Российской Федерации: постановление Правительства РФ с изменениями и дополнениями на 18 декабря 2020г. № 2146 [принято 24 апреля 2013 г. № 369] // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 9 апреля 2021 г.

8. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 17.05.2021) «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации») // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 9 апреля 2021 г.

9. Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 27 мая 2013 г. № 269 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы и Порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

10. Указ Президента РФ от 12.04.1993 N 443 (ред. от 23.02.2006, с изм.

от 14.02.2010) «О неотложных мерах государственной поддержки студентов и аспирантов образовательных учреждений высшего профессионального образования» Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

11. Приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 27 сентября 2019 г. № 871 «О ведомственных наградах Федеральной службы исполнения наказаний» // Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) – 27 марта 2021 г.

Научные, учебные, справочные издания

6. Гойман В.М. Право в системе нормативного регулирования. Общая теория права и государства / В.М. Гойман, Т.Н. Радько. – М.: Наука, 1994. – 107 с.

7. Иванов С.А. Личность в Российском трудовом праве / Иванов С.А., Р.З. Лившиц. – М.: Наука. 1982. – 42 с.

8. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. для вузов / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 528 с.

9. Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности: монография / под науч. ред. В.И. Клецкий. – Минск: Минский государственный университет, 1979. – 72 с.

10. Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии / Л.И. Петражицкий. – М.: Проспект 1998. – 38 с.

11. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы правового регулирования: монография / под науч. ред. С.П. Матвеев. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2019. – 213 с.

12. Стимулирование служебной деятельности сотрудников уголовно-

исполнительной системы: монография / под науч. ред. А.В. Акчурина, Н.П. Барабанова. – М.: Проспект, 2018. – 32 с.

13. Стимулы и ограничения в праве: монография / под науч. ред. А.В. Малько. – 2–е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2017. – 250 с.

14. Шишкина Е.С. Национальные аспекты формирования мотивационной системы // Экономика, управление и право в современных условиях: междунар. сб. ст./ под общ. ред. В.Б. Тасеева. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. – Вып. 5 (17). – С. 19–198.

15. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности (методологический аспект) / Ф.Н. Щербак. – Л.: Ленингр. ун-т, 2019. – 86 с.

Материалы периодической печати

16. Баженов С.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / С.В. Баженов // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2014. – № 9. – С. 18–25.

17. Берлейн Е.В. Психологические условия повышения эффективности труда и обеспечения карьерного роста начальников отрядов исправительных учреждений / Е.В. Берлейн // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 27. – 29 с.

18. Бобков А.М. «Стимулирование труда» / А.М. Бобков // Человек и труд. – 2015. – № 14. – 146 с.

19. Бураков Т.В. Новое в законодательстве о службе в УИС / Т.В. Бураков // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2017. – № 17. – 49 с.

20. Васильев С.Н. Работа по патриотическому воспитанию сотрудников / С.Н. Васильев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – № 14. – 17 с.

21. Гасанов К.К. Абсолютные права человека и ограничение прав / К.К. Гасанов, А.В. Стремоухов // Правоведение. – 2004. – №1. – 173 с.

22. Гришкoveц А.А. Поощрение государственных служащих: правовые основы и практика применения / А.А. Гришкoveц // Право и политика. – 2002. – № 1. – 34 с.
23. Дорожкин И.Б. Вопросы информационно-пропагандистской работы с личным составом в учреждениях и органах УИС / И.Б. Дорожкин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 11. – 18 с.
24. Кисилева О.М. Институт правового поощрения в России: историко-юридический аспект / О.М. Кисилева, А.В. Малько // Правоведение. – 1999. – №3. – с.41.
25. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом / А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – №4 (4). – 83 с.
26. Комарова Н.Ю. «Повышение трудовой деятельности» / Н.Ю. Комарова // Человек и труд. – 2012. – №12 – 27 с.
27. Лойлова И.В. Как «убить» мотивацию сотрудников / И.В. Лойлова // Управление персоналом. – 2006. – №11 (141). – 47 с.
28. Малиновский А.А. Пределы субъективного права / А.А. Малиновский // Журнал российского права. – 2005. – № 11. – 95 с.
29. Малько А.В. Законный интерес и юридическая обязанность: актуальные вопросы соотношения / А.В. Малько, В.В. Субочев // История государство и права. – 2004. – №5. – 19 с.
30. Малько А.В. Привилегии как специфическая разновидность правовых льгот / А.В. Малько, И.С. Морозова // Правоведение. – 1999. – №4. – 155 с.
31. Малько А.В. Субъективное право и законный интерес / А.В. Малько // Правоведение. – 2000. – №3. – 48 с.
32. Матушкин Е.В. «Проблемы стимулирования труда» / Е.В. Матушкин // Управление персоналом. – 2015. – № 32 – 57 с.
33. Морозова И.С. Льготы в Российском праве: проблемы эффективности / И.С. Морозова // Правоведение. – 2001. – №4. – 50 с.

34. Огородников В.Т. Не ослаблять поиск стимулов заинтересованности сотрудников в службе / В.Т. Огородников // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2016. – № 11. – 27 с.

35. Островская Т.Г. Организация и стимулирование труда / Т.Г. Островская // Пищевая промышленность. – 2005. – №7. – 48 с.

36. Петренко Е.П. Материальное стимулирование – ключевой фактор управления мотивацией / Е.П. Петренко, Т.П. Хрипкина, Т.А. Сентябова // Клиническая лабораторная диагностика. – 2006. – № 9. – 23 с.

37. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 3. – 56 с.

38. Романов А.А. Особенности реализации страховой защиты жизни и здоровья сотрудников УИС / А.А. Романов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 25. – 20 с.

39. Рыженина И.В. Жилищное обеспечение сотрудников и пенсионеров уголовно-исполнительной системы / И.В. Рыженина // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 21. – 59 с.

40. Сорочайкин А.Н. Информационное общество и теория управления персоналом / А.Н. Сорочайкин // Основы экономики, управления и права. – 2012. – № 1(1). – 125 с.

41. Стукова Ю.Е. Поощрение и стимулирование как методы эффективного управления персоналом организации / Ю.Е. Стукова, Е.О. Букарева // Молодой ученый. – 2017. – № 15 (149). – 48 с.

42. Татьяна А.Е. Почему опадают яблоки или внутренняя демотивация персонала / А.Е. Татьяна // Управление персоналом. – 2006. – № 22. – 29 с.

43. Трусова Е.А. Методы стимулирования эффективной деятельности работников / Е.А. Трусова // Гуманитарные научные исследования. – 2013. – № 6. – 14 с.

44. Ширшов С.Р. Об организации работы с сотрудниками,

зачисленными в резерв на выдвижение / С.Р. Ширшов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2017. – № 19. – 14 с.

45. Якимова М.А. О некоторых вопросах обеспечения жильем сотрудников УИС / М.А. Якимова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 26. – 18 с.

46. Яковлева Т.И. И моральное, и материальное стимулирование / Т.И. Яковлева // Преступление и наказание. – 2018. – № 14. – 24 с.

Материалы юридической практики

47. Галлеев Д.А. Материалы преддипломной практики в ИК-5 УФСИН России по Самарской области / Д.А. Галлеев. – Самара, 2021. – 15 с.