

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра режима и охраны в уголовно-исполнительной системе

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

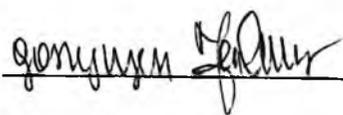
**Тема: Правовое регулирование воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию**

Выполнил:  
слушатель 552 группы 5 курса  
капитан внутренней службы  
**Виндугова Анастасия Сергеевна**

Научный руководитель:  
доцент кафедры режима и охраны в  
уголовно-исполнительной системе,  
кандидат педагогических наук,  
**Игошин Владимир Геннадьевич**

Рецензент:  
Начальник ФКУ УК УФСИН России  
по Самарской области  
полковник внутренней службы  
**Пашкуров Александр Васильевич**

Решение начальника кафедры о допуске к защите

  
\_\_\_\_\_

Дата защиты: 29.06.2021

Оценка 9(хорошо)

Самара  
2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КОНВОИРОВАНИЮ</b> .....	6
1.1. Понятие, сущность и система воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.....	6
1.2. Нормативное правовое регулирование воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.....	15
<b>Глава 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КОНВОИРОВАНИЮ</b> .....	23
2.1. Организация воспитательной работы в специальных подразделениях уголовно-исполнительной системы по конвоированию. Формы и методы воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.....	23
2.2. Проблемы и пути совершенствования воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.....	47
<b>Заключение</b> .....	51
<b>Библиографический список</b> .....	54

## Введение

**Актуальность** исследования. Эффективное обеспечение процесса исполнения уголовных наказаний зависит не только от формирования необходимой политико-правовой, социально-экономической и материально-технической основ, но и в значительной степени от персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), исполняющих наказания, его профессиональной подготовки, моральной зрелости и уровня правовой культуры.

Формирование и совершенствование воспитательной работы у сотрудников УИС всегда являлось приоритетным направлением в специальной профессиональной подготовке кадрового состава пенитенциарного ведомства и в целом правоохранительных органов. Это обусловлено целым рядом обстоятельств в период общественных, политических, экономических, правовых преобразований и задачами, стоящими перед правоохранительными органами на современном этапе.

Воспитательная работа с личным составом в специальных подразделениях, осуществляющих выполнение боевых и служебных задач, рассматривается как необходимая составляющая поддержания дисциплины и морального духа среди подчиненных.

Таким образом, актуальность выпускной квалификационной работы обусловлена необходимостью анализа нормативно-правовых актов, регламентирующих процесс воспитательной работы, а также выработки основных направлений воспитательной работы с личным составом специальных подразделений УИС по конвоированию.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, складывающиеся в процессе воспитательной работы с личным составом специальных подразделений УИС по конвоированию.

**Предметом** исследования выступают нормативные правовые акты, регламентирующие организацию воспитательной работы с личным составом

специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.

**Целью** исследования является комплексное изучение нормативного правового регулирования воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, а также выявление направлений совершенствования мер воспитательного характера.

**Задачами** исследования являются:

1. изучить нормативные правовые акты, регламентирующие воспитательную работу с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию;
2. раскрыть основные формы и методы воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию;
3. выявить проблемы, возникающие в процессе осуществления воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию;
4. проанализировать направления совершенствования мероприятий воспитательного характера с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.

**Методы исследования.** При проведении исследования использовались:

- общенаучные методы (системного и логического подхода, статистический, структурно - функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;
- частнонаучные методы (социологический, формально – логический, формально – юридический, сравнительного правоведения), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

В основу исследования был положен принцип комплексного научного исследования, то есть исполнение поставленных перед исследованием задач происходило с теоретической и практической точек зрения. Изучение темы велось с учетом достижений науки уголовно-исполнительного права и теории государства и права.

**Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.**

Различные аспекты воспитательной работы с личным составом, включая их структурные элементы изучалась многими учеными, а именно: И. Т. Балабановым, В. З. Веселым, С. Е. Вициным, М. С. Гринбергом, В. В. Гущиным, А. Ф. Галузиным, А. И. Зубковым, В. А. Ильиным, Л. М. Колодкиным, В. Н. Кудрявцевым, А. Ф. Майдыковым, У. Мастенбруком, М. П. Мелентьевым, А. Х. Миндагуловым, С. Н. Пономаревым, А. И. Пригожиным, Э. А. Смирновым, С. В. Степашиним, А. Н. Суховым, Г. А. Тумановым, Р. З. Усеевым, В. А. Уткиным и др. имеет чрезвычайно сложное и разностороннее содержание.

**Структура** работы определена целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих 4 параграфа, заключения и библиографического списка.

# **ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КОНВОИРОВАНИЮ**

## **1.1. Понятие, сущность и система воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию**

В настоящее время, время проведения реформирования и совершенствования уголовно-исполнительной системы России (далее – УИС России) неперенным условием и важнейшей составляющей повышения эффективности служебной деятельности как пенитенциарной системы в целом, так и ее отдельных служб и учреждений является в первую очередь решение проблем совершенствования ее кадрового обеспечения.

Гражданское общество хочет видеть в работниках УИС России людей с глубоким пониманием гражданского смысла и социальной значимости своей деятельности, прочными духовно-нравственными основами, обладающими высокой культурой поведения. Для этого необходимо обратить внимание на воспитательную работу с сотрудниками и самое главное на ее эффективность.

В рамках требований настоящего этапа реформирования УИС России и международных стандартов обращения с заключенными, предъявляемым к работникам учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, не всегда, морально-психологическое состояние, законность и служебная дисциплина среди работников УИС России выражается на удовлетворительном уровне. Культурно-досуговые учреждения зачастую не соответствуют по своим качественным параметрам реализации современной воспитательной работы.

Важное значение в поддержании удовлетворительной дисциплины и законности среди сотрудников УИС России, недопущении ими чрезвычайных происшествий имеет подготовленная и компетентная организация воспитательной работы с личным составом работников УИС России на разных этапах проведения.

Служебная деятельность в специальных подразделениях УИС по конвоированию относится к числу профессий повышенного риска. Выполнение долга часто характеризуется высоким уровнем профессионального стресса. Остановившись на особенностях воспитательной работы, и морально-психологического обеспечения в плановых железнодорожных караулах специальных подразделениях УИС по конвоированию, следует отметить, что данная работа в них организуется и проводится с учетом особенностей службы конвоирования<sup>1</sup>.

Во-первых, караулы по конвоированию спецконтингента малочисленны. Они выполняют поставленную задачу в отрыве от подразделения, на большом удалении, что требует тщательного подбора сотрудников, обладающих высокими морально-психологическими качествами, хорошей профессиональной подготовкой, ибо во всех случаях и при осложнении обстановки караул на первых порах рассчитывает только на свои силы. Начальник караула, помощники и организатор общественно-политического информирования (агитатор) должны быть научены самостоятельно организовывать воспитательную работу и морально-психологическое обеспечение в ходе несения службы.

Во-вторых, охрана спецконтингента осуществляется в движении на железнодорожном транспорте, что требует от состава караула особых навыков, умения действовать четко, решительно, слаженно, соблюдать правила движения и меры безопасности.

---

<sup>1</sup> Лебедев Г. П. Организация индивидуально-воспитательной работы с личным составом УИС: учебно-методическое пособие. – М.: НИИ ФСИН России, 2006. – С. 12.

В-третьих, караулы выполняют службу на виду у местного населения, среди которых могут быть сочувствующие осужденным, что усложняет обстановку и условия несения службы караулом. Поэтому каждый сотрудник должен обладать обостренным чувством бдительности, быть принципиальным, соблюдать законность, вежливо обращаться с гражданами. Корректность и вежливость в обращении с гражданами – первейшее условие, позволяющее избежать нежелательных явлений.

В-четвертых, служба караула выполняется в непосредственном соприкосновении с осужденными, которые нередко стремятся оказать отрицательное влияние на сотрудников.

В-пятых, личный состав караулов имеет ограниченные возможности в применении оружия по пресечению побега осужденных и отражению нападения на состав караула.

Особое внимание обращается на знание сотрудниками обстановки, состава конвоируемых осужденных, особенно склонных к побегу; доходчивое и глубокое разъяснение личному составу задач и способов их успешного выполнения, необходимости высокой бдительности и строгого соблюдения законности; знание ухищрений осужденных, применяемых с целью совершения побега; разъяснение порядка и правил применения оружия; разъяснение необходимости тщательной проверки исправности автомашин, вагонов, исключаяющей возможность побега осужденных, инструктаж по мерам безопасности; организацию питания сотрудников; доведения опыта сотрудников, образцово несущих службу по конвоированию.

Основой обеспечения караулов по конвоированию осужденных является составляемый на весь период несения службы план воспитательной работы и морально-психологического обеспечения плановых железнодорожных караулов.

Воспитание работников УИС России осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Воспитание работников УИС России осуществляется на основе многовековых нравственных устоев, традиций пенитенциарного ведомства, патриотизма и уважительного отношения к народам и народностям многонационального Российского государства, лучших произведений отечественной и мировой культуры. При этом учитываются исторический опыт, современное состояние, проблемы и тенденции развития российского общества.

Центральными элементами системы воспитания работников УИС являются субъекты и объекты. Субъектами воспитания выступают<sup>2</sup>:

государство; органы местного самоуправления; начальники всех уровней управления УИС; отделы, службы, другие органы управления учреждений и органов УИС; органы воспитательной работы; служебные коллективы и общественные формирования учреждений и органов; учреждения культуры УИС; семьи и близкие родственники работников; средства массовой информации; региональные общественные организации.

Объектами воспитания являются:

рядовой и младший начальствующий состав; средний начальствующий состав; старший начальствующий состав; высший начальствующий состав; курсанты, слушатели образовательных учреждений; рабочие и служащие учреждений и органов; служебные коллективы.

Взаимодействие субъектов и объектов воспитания в воспитательном процессе выступает как целостная система. Субъекты воспитания в процессе своей деятельности решают воспитательные задачи, соответствующие своему уровню.

Содержание воспитательной работы на всех уровнях воспитания определяется государственной политикой в духовно-нравственной сфере общества.

---

<sup>2</sup> Барановский Н.Н., Квалификационные требования к сотрудникам основных служб УИС : методические рекомендации. - М.: НИИ ФСИН России, 2006. – С. 15.

На социальном (социально-культурном) уровне объектом общественно-государственного управления, в том числе и целенаправленного управления в интересах укрепления морального духа граждан в целом и работников в частности, являются основные аспекты жизнедеятельности общества, УИС, обладающие огромным воспитательным потенциалом.

На этом уровне первым и важным субъектом воспитания выступает государство. Государство осуществляет консолидацию деятельности органов государственной власти всех уровней, ведомственных, общественных и иных организаций по решению широкого комплекса проблем воспитания на основе программных методов и единой государственной политики.

На ведомственном уровне вопросы воспитания решаются организациями, специально созданными для этого или имеющими функции воспитания (учреждения и органы, образовательные учреждения УИС, органы воспитательной работы, культурно-досуговые учреждения и т.п.)<sup>3</sup>.

На социально-психологическом уровне в качестве субъекта воспитания выступают служебные коллективы, наставники, женсоветы и другие общественные формирования, семьи и близкие родственники работников.

На межличностном уровне воспитание рассматривается как практика межличностного взаимодействия субъекта и объекта системы воспитания.

На внутриличностном уровне субъектом воспитания выступает сам работник в процессе лично-профессионального самовоспитания и самосовершенствования.

Повышению эффективности системы воспитания работников способствуют: реализация государственных подходов к патриотическому воспитанию граждан Российской Федерации, основанных на развитии традиционных российских ценностей, таких как патриотизм, долг, честь, совесть, ответственность; объединение усилий средств массовой

---

<sup>3</sup> Дербенёва И. А. Морально-психологическое обеспечение деятельности специальных подразделений по конвоированию, организация воспитательной работы с личным составом: аналитические материалы. — Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2014. – С. 14.

информации, ведомственных, общественных и иных организаций в интересах патриотического воспитания граждан России; осуществление целенаправленной государственной социальной политики в отношении работников и членов их семей, их социальная защита; соответствующее современным требованиям кадровое, финансовое и материально-техническое обеспечение воспитательного процесса в учреждениях и органах; совершенствование системы подготовки субъектов воспитания; оптимизация организационно-штатной структуры органов воспитательной работы, уточнение их функций и задач; повышение личной ответственности начальников за воспитание подчиненных, совершенствование стиля их педагогической деятельности<sup>4</sup>.

Основными составляющими воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию (далее – воспитательная работа с личным составом СПК) выступают: комплекс информационно-пропагандистских, общественно-правовых, индивидуально-психологических, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, спортивно-массовых и иных мероприятий, проводимых ответственными лицами и направленных на формирование и совершенствование у работников необходимых профессиональных качеств.

Единство и согласованность действий – ключевые составляющие всех ответственных субъектов, реализующих воспитательную работу с личным составом СПК.

Воспитательная работа с личным составом СПК реализуется через достижение определенным поставленных задач:

1. планомерная реализация государственной уголовно-исполнительной политики;

---

<sup>4</sup> Громов М. А. Безопасность персонала УИС : монография. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2006. – С. 19.

2. организация и поддержание высокого уровня морально-психологического состояния и служебной дисциплины среди работников СПК;

3. повышение престижа службы и авторитета сотрудников уголовно-исполнительной системы России (далее – УИС России);

4. проведение последовательной научнообоснованной кадровой политики в системе исполнения наказаний России;

5. выработка и формирование профессиональных и специализированных навыков и компетенций, а также совершенствование организаторских способностей, инициативы, и высоконравственных основ у работников УИС России, исполняющих свои служебные обязанности<sup>5</sup>.

Воспитательная работа с личным составом СПК является неотъемлемым элементом системы, направленной на успешное выполнение поставленных служебных задач.

*Целью* воспитательной работы с личным составом СПК служит формирование у сотрудников высокой морально-психологической устойчивости к трудным и сложным условиям работы. Также, следует отметить, что особое внимание должно акцентироваться на дисциплинированности и бдительности, строгом соблюдении закона, соблюдения антикоррупционных норм, поддержании высокого уровня готовности к действиям при ЧО, стремлении каждого работника постоянно проводить работу по самосовершенствованию своих профессиональных качеств.

Воспитательная работа с личным составом СПК должна носить целеустремленный, конкретный, оперативный и гибкий характер.

Эффективность воспитательной работы достигается при координировании средств и сил управленческого механизма учреждения всех уровней, а также органов воспитательной работы, путем обеспечения

---

<sup>5</sup> Ефимов П. Ю. Служба караулов по конвоированию: учебное пособие. – Пермь: Пермский колледж ФСИН России, 2006. – С. 19.

непрерывной воспитательной работы, дифференцированным подходом при ее организации с различными категориями работников; наличием подготовленных в профессиональном отношении сотрудников и необходимой материально-технической базы.

Результативность мер, направленных на процесс воспитания личного состава СПК, достигается за счет индивидуально-профилактического воздействия с учетом следующих критериев:

1. уровень образования;
2. пол;
3. возраст;
4. опыта профессиональной деятельности;
5. религиозные убеждения, соблюдения духовного и физического развития работников;
6. национальные и иные особенности;
7. соблюдения их законных прав<sup>6</sup>.

Качественными критериями проведения воспитательной работы с личным составом СПК являются:

- обеспечение надежности охраны лиц осужденных к определенному сроку лишения свободы, а также лиц, содержащихся под стражей, при конвоировании;
- состояние служебной дисциплины в караулах;
- уровень профессиональных знаний, умений и навыков, приобретенных сотрудниками специальных подразделений по конвоированию.

---

<sup>6</sup> Елыкомов А. В. Организация работы с личным составом ФКУ УК ГУФСИН России по Пермскому краю // Актуальные вопросы в деятельности специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в рамках реформирования ФСИН России: сб. материалов всерос. научно-практ. конф., посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 28 января 2016 г. / отв. ред. В.Г. Зарубский. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2016. – С. 14.

Воспитательную работу с личным составом в караулах по конвоированию организуют заместители начальников управлений (самостоятельных отделов) по кадрам и воспитательной работе в течение всего периода исполнения своих профессиональных обязанностей. Ответственность за непосредственное проведение мероприятий воспитательного характера возлагается на начальников караулов.

Система организации воспитательной работы с личным составом СПК содержит в себе:

- формирование и совершенствование знаний сотрудниками СПК руководящих документов, регламентирующих их деятельность, умение данные знания применять в процессе реализации своей служебной деятельности;
- качественное выполнение оперативных, служебно-боевых, экономических и административно-хозяйственных целей и задач;
- совершенствование и повышение состояния законности и дисциплинарной практики при выполнении профессиональных задач внутри коллективов работников пенитенциарного ведомства;
- проведение профилактических мероприятий, направленных на разрешение возникающих конфликтов внутри коллектива, повышение морально-психологического климата;
- повышение уровня социального обеспечения кадрового состава СПК и их близких родственников;
- обновление сил и средств, расширение возможностей учебно-воспитательных материальных сооружений, объектов структурных подразделений для проведения наиболее качественной профилактико-воспитательной работы с личным составом работников СПК;
- ведение планов и качественное выполнение условий мероприятий воспитательного характера с личным составом работников СПК;

– осуществление контроля и оказание необходимой помощи в организации и проведении образовательно-воспитательных мероприятий с постоянным и переменным составом структурных подразделений СПК;

– практическое подведение итогов и анализ, проводимой воспитательной работы, безусловное устранение выявленных недостатков в проведенной работе<sup>7</sup>.

Основываясь на вышеизложенных фактах сущность воспитательной работы с личным составом специальных подразделений по конвоированию составляет многовекторную и разноплановую кадровообразовательную составляющую. Выделяя понятие и основные элементы воспитательной работы с личным составом, придерживаясь запланированных мероприятий можно добиться на наш взгляд поставленных целей и качественно выполнить служебные задачи без нарушений дисциплины и совершения противоправных деяний.

## **1.2. Нормативное правовое регулирование воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию**

Четкое исполнение профессиональных задач – это сверхважное направление организации служебной деятельности подразделений работников СПК, которому необходимо уделять огромное внимание, и которое заслуживает особого контроля со стороны вышестоящего начальствующего состава.

В структурных подразделениях по конвоированию «наряжаются» более 50 тысяч караулов и перемещается в среднем за год более 1300000 осужденных и лиц, содержащихся под стражей, говорит о многом<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Зенина Н. В. Отдельные аспекты индивидуально-воспитательной работы с молодыми сотрудниками уголовно-исполнительной системы // Российский следователь. – 2014. – №17. – С. 53.

Следует отметить, что сложность и трудоемкость работы работников СПК и, того личного состава, кто непосредственно выполняет задачи по организации и контролю за несением службы, накладывают ответственность на этих работников и требует особого внимания.

Обзоры по выявленным недостаткам, а также приводимые примеры из практической деятельности, указывают на то, что в процессе выполнения служебных задач, личный состав караулов СПК, особенно начальники караулов и их помощники, подвергаются трудностям при решении профессиональных задач из-за того что, некоторый руководящий состав вольнодумно трактует отдельные положения нормативно-правовых актов служебного законодательства, не разъясняют неясности и белые «пятна», имеющие место быть в структурном содержании актов законодательства, как ведомственного, так и общероссийского, которые выступают базой для качественного исполнения задач службы конвоирования.

Основополагающими нормативными правовыми актами, регламентирующими воспитательную работу с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию выступают: Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020); федеральный закон от 19 июля 2018 № 197-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «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»; закон Российской Федерации от 21 июля 1993 № 5473–1 (ред. от 27.12.2009) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»; приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы»;

---

<sup>8</sup> Ефимов П. Ю. Правовые основы служебной деятельности подразделений по конвоированию: проблемы, перспективы развития // Сборник материалов VI Международной научно-практической конференции. – 2019. – Пермь. – С. 253.

приказ ФСИН России от 11 января 2012 № 5 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы»; приказ Минюста России от 24 мая 2006 № 199дсп; приказ Минюста России от 06 июня 2005 № 76 (ред. от 12.12.2013) «Инструкция о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; а также письмо ФСИН России от 18 ноября 2005 № 10/8/1-100 «О Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы и Плана мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006 – 2010 годы».

Приведенная нормативная правовая база пенитенциарного законодательства, регламентирующего основы воспитательной работы с сотрудниками СПК, в подразделениях по конвоированию позволяет качественно построить службу караулов СПК; осуществить контроль за деятельностью нарядов; осуществляется грамотное планирование и организуются мероприятия образовательно-воспитательного характера; морально-психологическое обеспечение работы соответствующих подразделений, а также решаются вопросы инженерно-технического, административно-хозяйственного и медико-санитарного обеспечения деятельности СПК.

Следует отметить, из приведенной нормативной базы видно, что нормы, регламентирующие вопросы воспитательной работы работников УИС, распространяются и являются ведущими и на сотрудников спецподразделений по конвоированию.

На наш взгляд необходимо детально остановиться на анализе норм уголовно-исполнительного законодательства, содержащих в себе, нормы регулирующие вопросы воспитания работников СПК.

Так в соответствии с Конституцией РФ 1993 года, в ведении Российской Федерации находится установление единых правовых основ

воспитания и образования<sup>9</sup>. Также закрепляет основные права и свободы человека и гражданина, и сферы разделения властей с указанием специфики их профессиональной деятельности.

Согласно ст. 81 федерального закона от 19 июля 2018 № 197-ФЗ (ред. от 17.02.2021 г.) «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»: «Организация кадровой работы, в том числе воспитательной работы, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы осуществляется в порядке, определяемом федеральным органом уголовно-исполнительной системы»<sup>10</sup>. Воспитательная работа в среде сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее – УИС России) осуществляется в соответствии с нормами приказа ФСИН России от 28 декабря 2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы» (далее – приказ ФСИН России № 555).

Приказ ФСИН России № 555 утверждает следующие положения:

1. положение об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы;
2. положение об органах воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы;
3. положение о наставничестве в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
4. положение о комнате воспитательной работы учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

---

<sup>9</sup> Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 4 июля 2020 г.

<sup>10</sup> О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: федеральный закон текст с изменениями и дополнениями на 17 февраля 2021 г. № 13-ФЗ [принят 19 июля 2018 № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 17 февраля 2021 г.

5. руководство по организации общественно-государственной подготовки, общественно-политического и государственно-правового информирования в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

Рассмотрение отдельных положений приказа ФСИН России № 555 мы рассмотрим дальше.

Основным планом-перспективой в формировании процесса воспитания работников пенитенциарного ведомства служит Концепция воспитания работников уголовно-исполнительной системы (далее – Концепция), представляющая собой стратегический документ, который служит базой для проведения мероприятий образовательно-воспитательного характера с работниками СПК, оптимизации организационно-штатной структуры и определения задач органов воспитательной работы и представляет собой систему взглядов, понятий, идей, целевых установок, приоритетных направлений, принципов, методов, форм и связей между ними в области воспитания работников пенитенциарной системы.

Основной целью настоящей Концепции является «определение содержания, места и роли системы воспитания работников пенитенциарного ведомства в осуществлении государственной политики в области пенологии, в деятельности субъектов системы воспитания постоянного и переменного состава по поддержанию высокого уровня морально-психологического состояния и служебной дисциплины среди пенитенциарных работников, твердая воля к исполнению служебных обязанностей, повышению престижа службы и авторитета работников пенитенциарной сферы»<sup>11</sup>.

Поступательное совершенствование пенитенциарного ведомства, реформирование его основных элементов, всегда проходило и проходит в

---

<sup>11</sup> О Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы и Плана мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006 - 2010 годы // Письмо ФСИН России от 18.11.2005 № 10/8/1-100 (неопубликованный акт).

сложной оперативной обстановке учреждений и органов, исполняющих наказание.

С каждым годом меняется кадровый состав работников системы исполнения наказаний России, изменяются их социальный статус, экономическое положение в рамках государственной уголовно-исполнительной политики Российской Федерации.

В последнее время присутствует вектор к понижению возрастного статуса личного состава как работников системы исполнения наказаний в целом, так и сотрудников СПК, в частности. Возросло число лиц женского пола, принимаемых на службу в подразделения СПК.

Однако также следует отметить и снижение уровня образования работников пенитенциарного ведомства, следует констатировать ухудшение состояния их физического и психического здоровья. Все большее значение приобретают религиозный и национальный факторы. Изменилась направленность жизненных приоритетов. Принижено чувство коллективизма и общественная активность.

Уровень морально-психологического состояния, законности и служебной дисциплины работников УИС не в полной мере отвечает требованиям современного этапа развития и реформирования УИС и международным стандартам, предъявляемым к работникам пенитенциарных учреждений<sup>12</sup>. Воспитание работников УИС осуществляется недостаточно эффективно. Ответственность органов управления и должностных лиц за его конечные результаты принижена. В данной работе не в полной мере учитываются как негативные, так и положительные факторы, имеющиеся в обществе в целом. Требуется дальнейшего совершенствования система информирования работников УИС.

---

<sup>12</sup> О Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы и Плана мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006 - 2010 годы // Письмо ФСИН России от 18.11.2005 № 10/8/1-100 (неопубликованный акт).

Концепция содержательно включает в себя «принципы воспитания; содержание воспитания; организацию воспитания; педагогические технологии воспитания различных категорий работников уголовно-исполнительной системы; кадровое обеспечение системы воспитания; а также основные цели и задачи, реализуемые в ходе воспитания работников пенитенциарной системы»<sup>13</sup>.

Ключевой момент, который на наш взгляд, следует отметить, это то, что нормативное правовое регулирование воспитательной работы с работниками УИС России распространяет свое действие и на сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию. Отличительные составляющие принципа работы, форм и методов ведения воспитательной работы будут нами проанализированы в второй главе работы.

*Выводы по первой главе.*

В рамках анализа и выведения понятия, а также сущности и системы воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию следует констатировать, что служебная деятельность в специальных подразделениях УИС по конвоированию относится к числу профессий повышенного риска, часто характеризуется высоким уровнем профессионального стресса. Анализируя особенности воспитательной работы, и морально-психологического обеспечения в плановых железнодорожных караулах специальных подразделениях УИС по конвоированию, следует отметить, что данная работа в них организуется и проводится с учетом особенностей службы конвоирования и предлагаются 5 особенностей.

Также следует отметить, что особое внимание обращается на знание сотрудниками обстановки, состава конвоируемых осужденных, особенно

---

<sup>13</sup> О Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы и Плана мероприятий по реализации Концепции воспитания работников уголовно-исполнительной системы на 2006 - 2010 годы // Письмо ФСИН России от 18.11.2005 № 10/8/1-100 (неопубликованный акт).

склонных к побегу и иные особенности осуществления служебной деятельности. Также не маловажно, что эффективность воспитательной работы достигается при координировании средств и сил управленческого механизма учреждения всех уровней, а также органов воспитательной работы, путем обеспечения непрерывной воспитательной работы, дифференцированным подходом при ее организации с различными категориями работников; наличием подготовленных в профессиональном отношении сотрудников и необходимой материально-технической базы.

Рассматривая нормативное правовое регулирование воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию нами проанализированы и пояснены основополагающие нормативные правовые акты, регламентирующие воспитательную работу с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, такие как Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01 июля 2020); федеральный закон от 19 июля 2018 № 197-ФЗ (ред. от 17.02.2021) «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»; закон Российской Федерации от 21 июля 1993 № 5473–1 (ред. от 27.12.2009) «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»; приказ ФСИН России от 28 декабря 2010 № 555 «Об организации воспитательной работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы»; приказ ФСИН России от 11 января 2012 № 5 «Об утверждении кодекса этики и служебного поведения сотрудников и федеральных государственных гражданских служащих уголовно-исполнительной системы» и другие.

## **ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ЛИЧНЫМ СОСТАВОМ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КОНВОИРОВАНИЮ**

### **2.1 Организация воспитательной работы в специальных подразделениях уголовно-исполнительной системы по конвоированию. Формы и методы воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию**

Воспитание работников УИС России – это целенаправленная и планомерная деятельность государства и общества, общественных и иных организаций, а также органов управления и должностных лиц ФСИН России по формированию и развитию личности работников в соответствии с требованиями создания современной системы исполнения наказаний, обеспечения готовности работников к выполнению служебных задач в интересах обеспечения законности и правопорядка.

Воспитание работников УИС в современных условиях реализуется в практической воспитательной работе начальников учреждений и органов, управлений, органов воспитательной работы, других должностных лиц ФСИН России, организуемой в едином контексте с решением оперативно-служебных и производственно-хозяйственных задач в соответствии с регламентирующими эти виды жизнедеятельности нормативными документами.

В содержательном плане система воспитательной работы включает в себя следующие составляющие:

- 1 информационно-пропагандистскую работу;
- 2 работу по укреплению законности и служебной дисциплины;

- 3 социальную работу;
- 4 культурно-досуговую работу.

Для успешного проведения воспитательной работы в УИС необходимо:

- систематическое изучение морально-психологического состояния работников и служебных коллективов в учреждениях и органах;
- своевременное принятие соответствующего решения по комплексному воздействию на субъект воспитания и постановка задач по его реализации;
- осуществление мониторинга социально-экономического положения работников и их морально-психологического состояния;
- оказание помощи субъектам воспитания всех уровней со стороны соответствующих начальников, вышестоящих органов воспитательной работы;
- организация и осуществление непрерывного морально-психологического и информационного обеспечения мероприятий реформирования и развития УИС;
- совершенствование состава и структуры, форм и методов работы органов управления, средств морально-психологического и информационного обеспечения в ходе выполнения служебных задач, профессиональной подготовки, образовательного процесса в учебных заведениях;
- повседневное исследование, выявление и активное предупреждение негативных явлений и тенденций во взаимоотношениях между работниками;
- организация взаимодействия органов управления с органами государственной власти, органами местного самоуправления, ведомственными, общественными и иными организациями в интересах воспитания работников;
- эффективное научно-методическое сопровождение функционирования и развития системы воспитания, морально-психологического и информационного обеспечения;

– совершенствование и внедрение в практику воспитательной работы новых образцов и систем технических средств воспитания;

– эффективный контроль за организацией воспитательной работы, оценка состояния объекта воспитания согласно принятым критериям<sup>14</sup>.

Организация воспитания работников включает в себя:

- 1 определение объекта (объектов) воспитания;
- 2 оценку воспитательной ситуации;
- 3 уяснение субъектом воспитания целей и задач воспитания;
- 4 планирование воспитательной работы;
- 5 осуществление прогноза результатов воспитательного воздействия;
- 6 подбор, расстановку кадров;
- 7 постановку задач воспитателям;
- 8 организацию управления системой воспитания;
- 9 определение оптимальных средств, приемов, методов и форм решения воспитательных задач;
- 10 изучение особенностей воспитуемых и условий воспитания в ходе воспитательного процесса с учетом уровня морально-психологического состояния, служебной дисциплины и социально-правовой защищенности работников;
- 11 организацию контроля и коррекцию исходных установок воспитания;
- 12 закрепление положительного опыта;
- 13 оценку результатов воспитания.

Эффективность воспитания работников во многом зависит от качества управления системой воспитания.

---

<sup>14</sup> Кусакина, Е. А. Психограмма и методические рекомендации по формированию профессионально значимых качеств сотрудников отделов охраны и конвоирования : учебное пособие. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2013. – 13.

Управление системой воспитания направлено на обеспечение ее оптимального функционирования и достижение планируемых целей воспитания. Это достигается:

- глубоким уяснением субъектами воспитания целей воспитательной работы;
- изучением исходного состояния управляемой системы воспитания;
- четким планированием воспитательной работы;
- продуманной постановкой задач;
- подбором, обучением, расстановкой кадров, организацией строгого спроса за состояние воспитательной работы на порученном участке;
- вооружением воспитателей всех уровней передовой методикой использования форм, методов и видов воспитательной работы с учетом категорий работников;
- научной организацией труда воспитателей;
- оценкой состояния и действенности воспитательной работы;
- систематическим контролем и корректированием воспитательных воздействий.

Большое значение в решении задач воспитания сотрудников УИС России принадлежит планированию.

Планирование воспитательной работы в СПК осуществляется на основании приказов и указаний ФСИН России, приказов руководителей территориальных органов, решений соответствующих начальников, исходя из стоящих задач – на квартал. Вопросы и мероприятия воспитательной работы с работниками УИС России отражаются в документах по планированию служебной деятельности (в планах организационно-практических мероприятий, планах работы структурных подразделений, отделов, служб).

При этом заместители начальников управлений (самостоятельных отделов) по кадрам и воспитательной работе, согласовывают их в обязательном порядке, обеспечивая соответствие указанных планов

нормативным документам по организации воспитательной работы с работниками УИС. Начальник отдела по конвоированию ежеквартально составляет план воспитательной работы с личным составом отдела по конвоированию, который согласовывается с заместителем начальника управления (самостоятельного отдела) по кадрам и воспитательной работе и утверждается начальником управления по конвоированию.

План воспитательной работы с личным составом отдела по конвоированию включает в себя следующие разделы: информационно-пропагандистская работа; работа по укреплению законности и служебной дисциплины; социальная работа; культурно-досуговая работа.

Количество проводимых мероприятий по разделам не ограничено, а их содержание не должно дублировать должностные инструкции сотрудников УИС, входящих в состав органов воспитательной работы, и планы аналогичных периодов прошлых лет, за исключением традиционных ежегодно проводимых мероприятий.

План воспитательной работы с личным составом подразделений конвоирования должен предусматривать реализацию основных элементов и методов воспитательной работы:

1. порлитико-правовое информирование;
2. индивидуальная воспитательная работа с каждым подчиненным сотрудниками в отдельности;
3. общественно-государственная подготовка в рамках служебно-боевой подготовки;
4. деятельность общественных формирований;
5. культурно-просветительная работа;
6. самовоспитание<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Бялт В. С., Трипутин С. Н. Воспитательная работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел: актуальные проблемы и пути решения // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – № 1. – С. 139.

Заместители начальников управлений (самостоятельных отделов) по кадрам и воспитательной работе обеспечивают соответствие планов воспитательной работы с личным составом СПК нормативным правовым актам по образовательно-воспитательной работе, согласовывая их в обязательном порядке.

Планирование и учет индивидуально-воспитательной работы с сотрудниками фиксируются в тетради индивидуально-воспитательной работы с личным составом отдела.

Также следует отметить, что могут включаться мероприятия по следующим основным направлениям индивидуальной работы:

- изучение индивидуальных особенностей личности подчиненных с целью определения форм и методов воспитательного воздействия на них;
- развитие служебной активности подчиненных, повышение их профессионального мастерства, общеобразовательного уровня, правовой подготовки;
- укрепление сознательной дисциплины, воспитание высоких нравственных качеств, ограждение от нежелательных и порочащих связей;
- культурно-массовая работа (организация досуга подчиненными) – совершенствование организации проведения свободного времени сотрудников, расширение их культурного кругозора; работа с членами семей сотрудников, оказание содействия в решении социально-бытовых проблем.

Планирование индивидуально-воспитательной работы – дело интеллектуально творческое и здесь не может быть шаблонов.

Перед планированием необходимо проводить тщательный анализ морально-психологического климата среди коллектива сотрудников, анализ уровня дисциплины и законности среди личного состава подразделений, выводы по результатам выполнения своих обязанностей и уровень, а также основные недостатки в образовательно-воспитательной работе структурных подразделений по конвоированию за предыдущий период.

Полученные данные анализа предшествующих положений, а также с учетом стоящих перед структурными подразделениями задач и индивидуальной работы с подчиненными, формируется задачи и план индивидуально-воспитательной работы с личным составом отдела по конвоированию на следующий период работы.

Основным акцентом в осуществлении планирования выступает целенаправленность задачность при выборе субъекта воздействия образовательно-воспитательного механизма. При необходимости глубокого изучения личности подчиненного, его характерных особенностей, а также наклонностей и обоснованность выбора форм и методов проведения воспитательного содержания, логическая связь с ранее проводившейся воспитательной работой.

Образовательно-воспитательный процесс на личный состав работников СПК производится с использованием следующих форм информационно-пропагандистской работы:

- занятия по общественно-государственной подготовке;
- плановое, оперативное общественно-политическое и государственно-правовое информирование;
- просмотр учебных кино- и видеофильмов;
- общие собрания;
- прямое обращение руководителей всех уровней к работникам УИС;
- научно-практические конференции, тематические вечера, применение средств наглядной агитации и др.

В содержании информационно-пропагандистских мероприятий отражается специфика решаемых оперативно-служебных и производственно-хозяйственных задач. В целях воспитания ежемесячно проводятся общие собрания сотрудников управления по конвоированию. В воспитательных целях с учетом специфики решаемых задач используются стенная печать, средства наглядной агитации. Организуется подписка на газеты и журналы;

систематически проводятся тематические обзоры прессы, оборудуются витрины (стенды) для газет.

Для пропаганды образцового несения службы, вскрытия имеющихся недостатков и отражения задач по повышению качества службы, оформляют и вывешивают:

- стенные газеты - не реже 1 раза в месяц;
- фотогазеты - по мере необходимости;
- боевые листки в караулах - не реже 1 раза в период несения службы каждого караула.

Под ИВР принято понимать целостную систему целенаправленных мер индивидуально-воспитательного характера, осуществляемых воздействием с учетом особенностей человека и направленных на формирование всего комплекса личных, профессиональных и нравственных качеств сотрудника пенитенциарного ведомства в интересах успешного выполнения служебных задач, укрепления законности и дисциплины. «Основой ИВР являются: правильность выбора для каждого сотрудника службы и должности, определение ему задач исходя из особенностей характера, образования и общей культуры; рациональная организация труда личного состава; – правильная организация контроля за выполнением служебных обязанностей; проявление заботы о сотруднике; умение пользоваться дисциплинарной практикой; привлечение наставников из числа наиболее подготовленных сотрудников»<sup>16</sup>.

При организации ИВР с сотрудником рекомендуется иметь заключение психолога, отзывы, характеристики с прежнего места работы, учебы. При выборе форм и методов ИВР в каждом конкретном случае необходимо учитывать уровень развития сотрудника, его возраст, национальные особенности, уровень профессиональных знаний, способности и наклонности, психологические особенности (темперамент, воля, характер),

---

<sup>16</sup> Зыбин С. Ф. Кадровое обеспечение деятельности органов внутренних дел: историко правовой и теоретическо-правовой анализ: дисс.. док. юр. наук: – М.: МГК, 1997. – С. 32.

отношение к службе, степень служебной и общественной активности. При организации ИВР следует помнить, что ни один метод воспитания, взятый изолированно, не может решить всех задач воспитания. Всякая универсализация методов неизбежно ведет к шаблону в воспитательной работе. Методы воспитания взаимно дополняют друг друга, и никогда какой-либо метод не действует изолированно. Вся система методов направлена на развитие личности в целом.

Изучая особенности личности конкретного сотрудника аппарата СПК должны использоваться такие методы, как: познавательная беседа, наблюдение, эксперимент, обобщение мнений других лиц, изучение характеристик, документов.

Одним из возможных методов, который используется руководителем при изучении подчиненных, является познавательная беседа. При ее проведении необходимо соблюдать ряд требований: заранее определить цель беседы, ее конкретные задачи; изучить имеющиеся документы, характеризующие подчиненного, мнение о нем непосредственных начальников; выбрать время и определить место, способствующее проведению доверительной беседы; в ходе беседы создать обстановку непринужденности, доброжелательности, не превращать беседу в допрос; беседа должна носить творческий характер, сопровождаться рассказом самого руководителя; в ходе беседы необходимо соблюдать тактичность, учитывать мнение, реакцию собеседника, не делать при ее проведении записей; данные, полученные в ходе беседы, следует проанализировать, сравнить с имеющимися сведениями, что повысит объективность выводов; познавательная беседа должна быть не только источником сведений о подчиненном, но и носить воспитательный характер. Универсальным методом изучения индивидуальных особенностей сотрудника является наблюдение. Оно позволяет изучать его в различных ситуациях: при выполнении служебных задач, в личное время, при общении с гражданами, сослуживцами, спецконтингентом. Наблюдение может быть сплошным

(длительным) или выборочным (кратковременным). Сплошное наблюдение позволяет определить основные индивидуальные особенности сотрудника, черты его личности в целом. Выборочное наблюдение помогает изучению отдельных качеств личности сотрудника.

Результативность наблюдения зависит от соблюдения ряда условий таких, как: точное определение задач наблюдения; выбор ситуаций, подлежащих изучению, в ходе которых сотрудник проявляет себя наиболее ярко; систематичность наблюдения; фиксация результатов наблюдения и их анализ; сопоставление данных, полученных в результате наблюдения, с другими сведениями о сотруднике<sup>17</sup>.

Важным методом изучения личности является эксперимент. Он позволяет выявлять такие особенности личности сотрудника, которые не проявляются или слабо проявляются в обычной обстановке. Различают два вида эксперимента: искусственный и естественный. При проведении искусственного эксперимента в учебных классах, комнатах воспитательной работы специально создаются обстановка и условия, при которых проявляются определенные особенности изучаемого. В ходе естественного эксперимента сотрудник действует в повседневной обстановке, отдельные условия которой меняются в нужном направлении с помощью заданий, вводных инструкций и т. п.

Для сокращения времени на исследование личности сотрудника, более полного, всестороннего его изучения применяются методы обобщения мнений других лиц, характеристик. При этом учитываются данные, содержащиеся в аттестациях, характеристиках с места прежней службы (работы), мнения непосредственных начальников, сослуживцев. При использовании данных методов следует учитывать, что отдельные выводы сотрудников могут быть субъективными и их необходимо сравнить с

---

<sup>17</sup> Чагин И. Ю. Начальник караула как организатор воспитательной работы с личным составом караула // Человек: преступление и наказание: сборник материалов межвузовской научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов, слушателей и студентов (22 марта 2013 г.). – Рязань: Акад. ФСИН России, 2014. – С. 207.

данными, полученными с помощью других методов. Помощь руководителям, воспитателям могут оказать специальные программы изучения особенностей личности сотрудника. Они предполагают изучение жизненного опыта работника, особенностей физического развития и состояния здоровья, его темперамента и эмоциональных особенностей, характера и волевых качеств, интеллектуального уровня и степени профессиональной подготовленности. Изучение личности сотрудника служит основой для проведения индивидуальной воспитательной работы, выбора наиболее эффективных средств воздействия. На практике с наибольшей эффективностью используются следующие формы индивидуальной «воспитательной работы:

- индивидуальные воспитательные беседы;
- индивидуальная помощь;
- индивидуальные задания и поручения;
- индивидуальный контроль;
- заслушивание отчетов и сообщений сотрудников;
- посещение сотрудников по месту их жительства;
- использование позитивного влияния ближайшего окружения и разрыв нежелательных связей;
- использование средств дисциплинарного и морального воздействия;
- проведение собеседований руководством органа, подразделения, учреждения с лицом, к которому имеются претензии по службе и личному поведению»<sup>18</sup>.

Наиболее распространенная форма ИВР - это индивидуальная беседа. Ее назначение состоит в том, чтобы, изучив личностные особенности сотрудника, воздействовать на него с целью формирования определенных положительных качеств. «Для организации беседы необходимо:

---

<sup>18</sup> Чагин И. Ю. Начальник караула как организатор воспитательной работы с личным составом караула // Человек: преступление и наказание: сборник материалов межвузовской научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов, слушателей и студентов (22 марта 2013 г.). - Рязань: Акад. ФСИН России, 2014. - С. 207.

- заранее определить цель беседы, ее конкретные задачи, основные вопросы;

- изучить имеющиеся документы, характеризующие подчиненного, мнение о нем предшествующих руководителей;

- выбрать место и время, способствующее доверительной беседе;

- в ходе беседы создать обстановку непринужденности, доброжелательности, не превращать беседу в допрос;

- беседа должна носить творческий характер, сопровождаться рассказом самого руководителя»<sup>19</sup>.

Индивидуальные беседы должны проводиться с каждым сотрудником СПК не реже одного раза в квартал, а также при необходимости, и фиксироваться в тетрадях ИВР.

- в ходе беседы необходимо соблюдать тактичность, учитывать мнение,

реакцию собеседника, если делаются записи, то свести их к минимуму во время беседы;

- данные, полученные в ходе беседы, следует проанализировать, сравнить с имеющимися сведениями, что повышает эффективность выводов;

- познавательная беседа должна быть источником сведений о подчиненном, но и носить воспитательный характер;

- заканчивать беседу конкретными требованиями, рекомендациями, определением мер помощи, которые берутся под контроль тем, кто проводил беседу.

Действенным фактором воспитания подчиненных является индивидуальная помощь. Она применяется очень широко, особенно при закреплении за молодыми сотрудниками наставника из числа опытных работников. Ее сущность состоит, прежде всего, в том, чтобы повысить профессиональный уровень подчиненного, мобилизовать его на

---

<sup>19</sup> Ковалева О. Г. Организация работы практических психологов с персоналом уголовно-исполнительной системы / под редакцией О. Г. Ковалева. – М.: НИИ ФСИН России, 2005. – С. 12.

добросовестное выполнение служебных обязанностей, развитие и закрепление у него навыков и умений, необходимых для службы. Индивидуальная помощь должна оказываться сотруднику при решении различных вопросов служебной и общественной деятельности, учебе, жилищно-бытовых проблем, личной жизни, так же:

- в изучении нормативных актов и функциональных обязанностей;
- в овладении техникой, табельным оружием, передовыми приемами выполнения служебных обязанностей, в освоении программы служебной подготовки;
- в улучшении жилищно-бытовых условий, обеспечении сотрудников положенным довольствием и т.д.<sup>20</sup>.

Важной формой ИВР являются индивидуальные задания и поручения. Их действенность зависит от умения начальника увидеть и использовать положительные качества подчиненного. Следует помнить, что любое индивидуальное задание дает хороший результат только тогда, когда оно отвечает таким требованиям, как:

- соответствие задания или поручения цели воспитания, тесная связь задания (поручения) с задачами службы;
- учет индивидуальных особенностей подчиненного при определении ему задания (поручения);
- контроль и помощь сотруднику в выполнении задания;
- поощрение за добросовестное выполнение задания (поручения).

Индивидуальный контроль осуществляется в следующих формах:

- личная проверка руководителем несения службы подчиненным;
- правильность выполнения задания, поручения;
- проверка качества подготовленных материалов, представляемых справок, других отчетных документов и т. д.

---

<sup>20</sup> Прозоров А. В. Воспитательная работа в органах внутренних дел на современном этапе: причины недостаточной эффективности // Актуальные проблемы государства и права: материалы межвузовской научно-практической конференции. – Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2010. – С. 133.

Бесконтрольность, отсутствие проверки исполнения сводят к нулю все усилия по воспитанию сотрудников. Широко используется такая форма ИВР, как заслушивание отчетов (сообщений) сотрудников на оперативных совещаниях и собраниях сотрудников подразделения, службы. Это способствует не только контролю работы сотрудников, но и повышению их ответственности перед коллективом, помогает правильно, самокритично оценивать результаты своей деятельности. Целесообразно практиковать такую форму ИВР, как посещение сотрудников по месту жительства. Эта форма, включающая, как правило, беседы с сотрудником, членами его семьи и наблюдение, может проводиться в следующих целях:

- изучение жилищно-бытовых условий сотрудника;
- изучение семейных отношений, их влияние на результаты служебной деятельности, дисциплину сотрудника;
- выяснение отношений членов семьи сотрудника к его профессии, разъяснения им важности и особенностей службы в УИС;
- изучение проведения сотрудником свободного времени, его интересов, увлечений;
- выяснение круга знакомых сотрудника с тем, чтобы оградить его от нежелательных связей;
- изучение степени участия сотрудника в воспитании детей и др.<sup>21</sup>.

В ИВР с сотрудниками большое значение имеет использование мер дисциплинарного и морального воздействия, предоставляемых руководителям подразделений. Право поощрять и наказывать подчиненных – сильное оружие в руках начальника, но лишь правильно используемое, оно будет иметь воспитательное значение. Для этого руководителю необходимо учитывать ряд требований:

- поощрение и взыскание должны иметь фактическое обоснование;

---

<sup>21</sup> Ушакова К. А. Некоторые аспекты воспитательной работы с сотрудниками УИС // Российское законодательство: современное состояние и перспективы развития: материалы двенадцатой межрегиональной научной студенческой конференции (Вологда, 11-12 апреля, 2010 г.). – Вологда, 2010. – С. 45.

– избранная мера должна соответствовать степени заслуг или тяжести проступка сотрудника;

– при определении меры поощрения сотрудника или вида взыскания необходимо учитывать особенности личности сотрудника, его стаж работы, прежнее поведение и другие обстоятельства;

– поощрение и взыскание должны быть своевременными и гласными, дисциплинарные взыскания не должны унижать человеческое достоинство;

– недопустим быстрый переход от взыскания к поощрению;

В течение года должны быть посещены не менее одного раза все сотрудники управления по конвоированию.

– все поощрения и взыскания фиксируются в соответствующих журналах.

Виды морального и материального стимулирования, используемые для поощрения сотрудников:

1. Благодарность.
2. Денежная премия.
3. Оказание материальной помощи.
4. Награждение ценным подарком.
5. Выделение льготных путевок в дома отдыха и санатории.
6. Награждение Почетной грамотой.
7. Занесение на Доску почета.

Меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в должности, снижение в специальном звании на одну ступень, увольнение из УИС) могут применяться в отношении сотрудников, допустивших:

1. Употребление спиртных напитков во время несения службы, либо прибытие в нетрезвом состоянии на службу;
2. Сон на посту;
3. Уход с поста, из караула, мест несения службы;

4. Неправомерные действия по отношению к осужденным и др. лицам (при отсутствии в их действиях состава преступления);
5. Неправомерное применение оружия, спецсредств;
6. Бесцельную стрельбу в карауле и местах несения службы.
7. Злоупотребление служебным положением;
8. Прогоулы (отсутствие на рабочем месте более 4-х часов без уважительной причины);
9. Утрату служебного удостоверения<sup>22</sup>.

Меры дисциплинарного воздействия могут применяться по усмотрению руководства управления или отдела по конвоированию в отношении сотрудников, допустивших менее серьезные нарушения служебной дисциплины и правил несения службы, чем указанные выше, например, за халатность, не повлекшую за собой тяжких последствий. Меры общественного воздействия: рассмотрение на аттестационной комиссии, рассмотрение на собраниях общественных формирований (женсовет, офицерское собрание, совет наставников, совет комнаты воспитательной работы и другие), оперативном совещании, общественном собрании и т.д. В процессе ИВР руководители уделяют первостепенное внимание лицам, вновь принятым на службу в УИС, сотрудникам, имеющим низкие показатели в служебной деятельности, допускающими нарушения по службе, неправильно ведущими себя в быту, подвергшимся отрицательным влияниям.

Одной из основных задач ИВР является предупреждение развития у сотрудников профессиональной деформации личности. Профессиональную деформацию можно определить как искажение характера и результатов профессиональной деятельности сотрудников УИС, их служебных и внеслужебных отношений в коллективе. Руководителю следует знать, что профессиональная деформация развивается у сотрудников в течение первых 3–4 лет службы и выражается: в цинизме; замкнутости; холодности;

---

<sup>22</sup> Бубенцов В. И. Специальные подразделения уголовно-исполнительной системы по конвоированию на современном этапе: проблемы и пути их решения // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2013. – № 12. – С. 12.

максимализме в суждениях; беспринципности; корыстности; безразличии к профессиональной деятельности; бесчувственном формальном отношении к людям; отсутствии сопереживания; сострадания; в неправильном понимании властных полномочий, злоупотребление ими и др. Кроме отрицательного воздействия криминогенной среды возникновению профессиональной деформации способствуют следующие факторы: нечетко распределяются функциональные обязанности подчиненных, неравномерная служебная нагрузка, отсутствие планомерности и системности в работе, разобщенность, отсутствие четкой задачи, цели и конкретных путей по ее достижению, слабая организация и проведение занятий по служебной подготовке, низкий уровень воспитательной работы.

Большое значение имеет выбор форм и методов ИВР, а также умение воспитателя активно использовать все их многообразие для достижения поставленных целей.

Воспитательная работа с личным составом караулов, назначаемых от управлений по конвоированию уголовно-исполнительной системы (далее - УИС) – это комплекс, согласованных по целям, времени и последовательности: информационно- пропагандистских, психологических, правовых, культурно-досуговых мероприятий и иных действий по формированию, поддержанию и восстановлению у личного состава караула высокого морально- психологического состояния и других необходимых качеств, обеспечивающих безусловное решение служебной задачи в любых условиях обстановки в течение всего срока ее выполнения. Она имеет целью обеспечить высокую готовность к пресечению противоправных действий осужденных и лиц, заключенных под стражу, в том числе покушений на совершение побега, бдительность, служебную дисциплину, соблюдение законности, образцовое несение службы личным составом караула.

Воспитательная работа с личным составом караула, назначаемого от управлений по конвоированию УИС, организуется и проводится на основании: решения начальника территориального органа УИС на

полугодие, решения начальника управления по конвоированию на квартал и на сутки, решений начальника отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) на месяц и на сутки, а также Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года и настоящих методических рекомендаций. Воспитательная работа с личным составом караула предполагает - единство и согласованность действий всех субъектов воспитания, к которым относятся: начальники учреждений и органов УИС; руководители структурных подразделений, учреждений и органов УИС; органы воспитательной работы, кадровые аппараты, психологические службы и другие структурные подразделения учреждений и органов УИС; сотрудники УИС, назначенные или прибывшие для проверки караула; дежурный по управлению конвоирования, органу УИС; начальник караула; актив караула. Воспитательная работа с личным составом караула проводится с использованием следующих средств: помещения для проведения занятий и инструктажей; культурных центров; клубов; музеев (уголков, комнат истории); комнат воспитательной работы; библиотек; средств массовой информации; наглядных средств информации (стенная печать, фотогазеты, боевые листки, молнии и т.д.); походных комплектов наглядной агитации; библиотек-передвижек; стационарных и мобильных пунктов психологической помощи и реабилитации; комнат психологической разгрузки; уголков правовых знаний; технических средств воспитания, настольных игр и др. Основными формами и методами достижения целей воспитательной работы с личным составом караула являются: инструктажи и инструктивные занятия; индивидуальные и коллективные беседы; различные виды планового и оперативного информирования; социально-психологическое и индивидуальное психологическое обследование, психологическое консультирование и коррекция, психологическая профилактика и просветительская работа, пропаганда передового опыта, применение средств наглядной агитации (выпуск боевых листов, молний и др.); прослушивание информационных и тематических радиопередач,

аудиоматериалов, проведение диспутов, викторин, обмен опытом, осуществление пропаганды службы в УИС.

Мероприятия воспитательной работы с личным составом караула с отражением ее результатов и выявленных недостатков в соответствующих документах проводятся при каждом посещении должностными лицами. Воспитательная работа с личным составом караула планируется, организуется и проводится по следующим периодам:

- в период подготовки к несению службы,
- в период несения службы,
- в период после окончания несения службы<sup>23</sup>.

На период подготовки к несению службы вопросы и мероприятия воспитательной работы с личным составом караула отражаются: в решениях начальника отдела по конвоированию УИС на сутки, в плане инструктажа начальника караула и его помощников; в плане инструктивных занятий со всем личным составом караула.

Воспитательная работа с личным составом караула в период подготовки к несению службы имеет важное значение для решения стоящих перед караулом задач. Она призвана обеспечить глубокое понимание всеми сотрудниками УИС, заступающими в караул, важности поставленных задач и подготовить их к образцовому и бдительному несению службы. В период проведения инструктажа начальнику караула (служебного наряда) и его помощникам определяется задание на проведение воспитательной работы с личным составом караула (служебного наряда). О выполнении задания начальник караула (служебного наряда) докладывает при подведении итогов службы караула (служебного наряда). На основе глубокого анализа оперативно-служебной обстановки, итогов несения службы, воспитательной работы с личным составом предыдущего караула и указаний начальника управления, органа УИС, в постовой ведомости составляется план

---

<sup>23</sup> Иванов С. Создание условий для обучения, несения службы в караулах и отдыха личного состава // Ведомости УИС. – 2002. – №4. – С.29.

воспитательной работы заступающего караула, который заблаговременно разрабатывается начальником отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) по конвоированию. Для успешной организации воспитательной работы в карауле он должен знать: оперативно-служебную обстановку; объем и конкретные задачи службы; морально-психологическое состояние (с учетом рекомендаций психолога) и уровень служебной дисциплины личного состава, привлекаемого для несения службы; степень подготовленности сотрудников УИС к несению службы в карауле, и на основе этого разрабатывать мероприятия по воспитательной работе, инструктировать должностных лиц караула по содержанию, формам и методам и плану воспитательной работы, добиваться повседневного участия в ней всех сотрудников, обобщать и распространять передовой опыт<sup>24</sup>.

Начальник отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) по конвоированию согласовывает содержание плана воспитательной работы с заместителем начальника управления по воспитательной работе и представляет его на утверждение начальнику управления по конвоированию, в котором указывается какие мероприятия воспитательной работы только на период несения службы, с кем, когда и кто обязан провести, например: доведение изменений в оперативно-служебной обстановке; информация о важнейших событиях внутри страны и за рубежом; разъяснение законодательства Российской Федерации, приказов и распоряжений Министерства юстиции Российской Федерации, ФСИН России, задач, стоящих перед учреждениями и органами УИС; пропаганда мужественных и умелых действий личного состава на службе; оказание индивидуальной помощи молодым сотрудникам наставниками; изучение и повторение материалов по темам служебной и общественно-государственной подготовки; чтение учебно-методической и художественной литературы, обсуждение статей из периодической печати; прослушивание

---

<sup>24</sup> Иванов С. Создание условий для обучения, несения службы в караулах и отдыха личного состава // Ведомости УИС. – 2002. – № 4. – С.29.

информационных и тематических радиопередач; проведение турниров по настольным играм (шахматы, шашки, нарды и т.д.)<sup>25</sup>. Начальнику караула, возглавляющему караул численностью менее человек, даются отдельные конкретные поручения и задания по проведению мероприятий воспитательной работы. Период подготовки личного состава караула к несению службы завершается торжественным ритуалом развода, на котором руководитель, проводящий развод, указывает начальнику караула на особенности проведения воспитательной работы на период несения службы, настраивает личный состав на образцовое выполнение предстоящих служебных задач<sup>26</sup>.

На период несения службы вопросы и мероприятия воспитательной работы с личным составом караула отражаются в плане воспитательной работы в карауле. Начальник караула непосредственно организует и проводит воспитательную работу с личным составом караула с отметкой проведенных мероприятий в плане воспитательной работы, отвечает за ее эффективность и качество.

Начальник караула должен быть - справедливым и чутким, показывать личный пример подчиненным и требовать от них постоянной боевой готовности, бдительности, сохранности оружия и боеприпасов, образцового выполнения служебных обязанностей и мер безопасности при несении службы; немедленно докладывать об отклонениях в поведении, нездоровых высказываниях и настроениях сотрудников УИС, информировать об этом сотрудников УИС, проверяющих службу. Начальник караула при несении службы помогает молодым сотрудникам УИС в овладении служебным мастерством. Он подводит итоги службы каждой смены, отмечая умелые действия сотрудников УИС и указывая в тактичной форме на имеющиеся недостатки, проявляет заботу о своевременном и полном отдыхе (сне),

---

<sup>25</sup> Сборник методических материалов для подразделений охраны учреждений и органов УИС : сборник материалов. - М: ФСИН России, 2006. – 39 с.

<sup>26</sup> Калугина Н. Г. Формы и методы воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел. – Ижевск: УИИ ФСИН, 2003. – С. 6.

организации питания личного состава караула и сохранении его здоровья. В период несения службы воспитательная работа должна быть особенно активной и оперативной. Ее цель - обеспечить добросовестное и умелое выполнение своих обязанностей всеми сотрудниками караула, предупредить или пресечь нарушения правил несения службы и служебной дисциплины. Широкие возможности для проведения действенной воспитательной работы с личным составом имеются в караулах, несущих службу в плановых железнодорожных караулах.

В таких караулах необходимо иметь: библиотеку, тематические альбомы и папки, методические материалы по общественно-государственной и служебной подготовке, памятки (например «Советы психолога»), плакаты, листовки, подшивки ведомственной периодической печати (газета территориального органа УИС, журналы «Преступление и наказание», «Ведомости УИС», политическую карту мира или России, настольные игры, радиоприемник (с наушниками) и др.

При подборе библиотечки художественной литературы целесообразно отдавать предпочтение произведениям классиков отечественной и зарубежной литературы, имеющим героико-патриотическую направленность, способствующим поддержанию здоровой морально-психологической обстановки в коллективе и направленным на снятие объективной напряженности и возникающих в ходе несения службы стрессовых ситуаций рекомендуется также проводить беседы с сотрудниками на тему: «Ежегодное Послание Президента Российской Федерации Федеральному собранию Российской Федерации», «Профессиональное воспитание сотрудников УИС», «Государственные и ведомственные награды», «Основы конституционного строя России», «Сотрудники УИС - Герои России», «Регулирование эмоциональных состояний» и др. Сотрудники УИС, проверяющие несение службы и сотрудники, ответственные за исполнение мероприятий плана воспитательной работы в карауле, проводя воспитательные мероприятия, должны обеспечить - постоянное морально-

психологическое влияние на личный состав караула, воспитывая у него чувство гордости за службу в УИС, особой роли и места караула в выполнении служебных задач, соблюдения положения о неприкосновенности часового, добиваться образцового несения службы, высокой бдительности, организованности и служебной дисциплины, психологической устойчивости, полного изжития случаев нарушений законности и неслужебных связей с осужденными, убедительно раскрывать всю тяжесть и опасность их последствий<sup>27</sup>.

Проводимые в карауле воспитательные мероприятия должны подкрепляться соответствующей организаторской работой. Во время несения службы сотрудники УИС, прибывшие для проверки, и должностные лица караула обязаны систематически осуществлять контроль качества несения службы каждым сотрудником УИС. Начальник отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) должен ежедневно проверять выполнение в караулах планов воспитательной работы. О проводимой воспитательной работе с личным составом караула и морально- психологическом состоянии сотрудников УИС, принятых мерах по устранению отмеченных недостатков, выводы и предложения по улучшению воспитательной работы он докладывает начальнику управления по конвоированию и информирует заместителя начальника управления по кадрам и воспитательной работе.

В период после окончания несения службы вопросы, мероприятия и итоги воспитательной работы с личным составом караула отражаются в плане воспитательной работы в карауле, а также в боевых листках, стенной печати, наглядной агитации и используются в информационно-пропагандистской работе.

Начальник караула после смены докладывает начальнику отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) по конвоированию о

---

<sup>27</sup> Шмелькова Е. И. Современное состояние воспитательной работы в органах внутренних дел // Юридическая наука и практика (трибуна молодых ученых): сборник статей. – 2011. – № 10. – С. 232.

проведенной воспитательной работе, настроениях и запросах личного состава, о сотрудниках УИС, образцово выполнивших обязанности, о допустивших нарушения правил несения службы, о мерах по устранению недостатков<sup>28</sup>.

Начальник отдела (отделения в составе самостоятельного отдела) по конвоированию должен подвести итоги воспитательной работы с личным составом караула, а именно: дать оценку работы актива караула по плану воспитательной работы; позаботиться о поощрении отличившихся сотрудников УИС, умело действовавших при несении службы; организовать пропаганду образцового выполнения служебных задач, примеров мужества, честности и неподкупности, передового опыта воспитательной работы; внести в план воспитательной работы отдела на месяц, организовать и провести соответствующие мероприятия воспитательной работы с сотрудниками УИС, допустившими нарушение правил несения службы и требований служебной дисциплины; доложить начальнику управления и информировать заместителя начальника управления по кадрам и воспитательной работе о результатах воспитательной работы с личным составом в карауле.

Период после окончания несения службы завершается объявлением начальником караула фамилий сотрудников УИС, отличившихся в ходе несения службы, и предложений об их поощрении.

В заключение параграфа следует отметить, что большое значение на воспитательную работу оказывает использование мер дисциплинарного и морального воздействия на сотрудников со стороны руководителей соответствующих подразделений. И планирование своих действий в рамках действующего законодательства.

---

<sup>28</sup> Мисюрёв А. С. Начальник караула по конвоированию как должностное лицо: учебное пособие. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2014. – С. 3.

## **2.2. Проблемы и пути совершенствования воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию**

Деятельность специальных подразделений по конвоированию имеет свои специфические особенности. Главной из них является длительное пребывание в пути следования.

В связи с этим, к внутренним психологическим ресурсам предъявляются достаточно высокие требования, такие как: полная самостоятельность, ответственность за жизнь и здоровье, быстрота реакций на осложнения обстановки, высокий уровень концентрации внимания за поведением конвоируемых лиц и сопоставлением наблюдаемого поведения с нормативным, развитые коммуникативные качества, способность оказывать воздействие для поддержания корректного поведения конвоируемых.

Воспитательная работа с личным составом в подразделениях, где осуществляется выполнение боевых и служебных задач, рассматривается как необходимая составляющая поддержания дисциплины и морального духа среди подчиненных.

Основными проблемами служебной деятельности и работы с личным составом подразделений по конвоированию УИС являются:

- недооценка роли личного участия руководителей в проверках службы наиболее сложных видов караулов;
- формальный подход к проверкам службы караулов по конвоированию, поверхностное отношение к проведению проверок;
- недостаточный уровень подготовки начальников караулов;
- снижение качества подготовки личного состава караула к службе;
- снижение качества коммунально-бытовых условий личного состава;
- низкое качество объектов учебной материальной базы подразделений по конвоированию;

– рост ДТП с участием сотрудников подразделений по конвоированию служебных автомобилей подразделений по конвоированию на фоне общего сокращения количества дорожно-транспортных происшествий.

Одной из актуальных проблем в области организационно-правового обеспечения деятельности специальных подразделений по конвоированию ФСИН России является проблема совершенствования функциональной и организационной структуры службы конвоирования. Необходимы оптимизация структуры управления службой, разработка и внедрение новых методов управления, в том числе основанных на современных информационных технологиях. Такая работа в настоящее время уже проводится.

По нашему мнению, в кадровой и воспитательной работе подразделений по конвоированию остаются нерешенными противоречия: между потребностью специальных подразделений по конвоированию в высококвалифицированных юристах; педагогах; психологах; социальных работниках и других специалистах и недостаточной количественно-качественной их подготовкой; высокой требовательностью к профессиональным знаниям, умениям и навыкам сотрудников специальных подразделений по конвоированию и недостаточной профессиональной подготовкой их в процессе обучения; жесткими требованиями служебных отношений подчинения и властвования и необходимостью демократизации, гуманизации отношений с коллегами; необходимостью специалистов быстро приспосабливаться к специфическим условиям подразделений по конвоированию и слабой разработанностью организационно-правовых и психолого-педагогических основ адаптации к новым условиям жизнедеятельности; современными высокими требованиями подготовленности к службе и уровнем развития личности специалистов<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> Нургалин М. Х. Методическое пособие по организации воспитательной работы в отделах охраны учреждений ГУФСИН России по Пермскому краю. – Пермь: Управление

Таким образом, для формирования качественного кадрового потенциала в подразделениях по конвоированию необходимо решить следующие задачи:

– улучшение воспитательной работы с личным составом, его социальной защиты, подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы; - организация строительства жилья для сотрудников, медицинского обслуживания, материально-технического обеспечения;

– повышение эффективности управления подразделениями по конвоированию и организационной работы, - совершенствование мотивации и материальное стимулирование сотрудников; - повышение профессиональной подготовки; - организация и совершенствование службы караулов по конвоированию и специальных перевозок; - стабилизация финансового, материально-технического и хозяйственного обеспечения специальных подразделений по конвоированию УИС.

*Выводы по второй главе.*

В рамках рассмотрения организации воспитательной работы в специальных подразделениях уголовно-исполнительной системы по конвоированию. А также при анализе форм и методов воспитательной работы с личным составом спецподразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию нами выделяется система воспитательной работы с переменным и постоянным составом работников подразделений по конвоированию. Эффективность воспитания работников во многом зависит от качества управления системой воспитания.

Управление системой воспитания направлено на обеспечение ее оптимального функционирования и достижение планируемых целей воспитания. Нами утверждается, что большое значение в решении задач воспитания сотрудников УИС России принадлежит планированию.

Планирование воспитательной работы в СПК осуществляется на основании приказов и указаний ФСИН России, приказов руководителей территориальных органов, решений соответствующих начальников, исходя из стоящих задач – на квартал. Вопросы и мероприятия воспитательной работы с работниками УИС России отражаются в документах по планированию служебной деятельности (в планах организационно-практических мероприятий, планах работы структурных подразделений, отделов, служб).

Также в целях наиболее качественного анализа вопросов проведения мероприятий воспитательного характера с личным составом специальных подразделений по конвоированию, нами выделяется целостная система образовательно-воспитательного процесса.

Анализируя проблемы и пути совершенствования воспитательной работы с постоянным составом специальных подразделений по конвоированию нами выделяется, что воспитательная работа с личным составом в подразделениях, где осуществляется выполнение боевых и служебных задач, рассматривается как необходимая составляющая поддержания дисциплины и морального духа среди подчиненных. Анализируются основными проблемами служебной деятельности и работы с личным составом подразделений по конвоированию УИС являются.

## Заключение

Из вышеизложенного материала можно сделать следующие выводы:

– воспитательная работа с сотрудниками специальных подразделений по конвоированию является неотъемлемой составной частью всей работы, направленной на успешное выполнение поставленных задач службы;

– воспитательная работа должна носить целеустремленный, конкретный, оперативный и гибкий характер;

– эффективность воспитательной работы достигается: скоординированными усилиями органов управления всех уровней, органов воспитательной работы; обеспечением непрерывности воспитательной работы, дифференцированным подходом при её организации с различными категориями работников; наличием подготовленных в профессиональном отношении кадров и необходимой материальной базы;

– для повышения эффективности воспитательной работы, успешного формирования и развития у сотрудников высоких профессионально – деловых, физических, психологических и других качеств: каждому руководителю необходимо не только хорошо знать, но и постоянно совершенствовать систему форм и методов профессионального воспитания, обогащать содержание каждого метода различными приемами и средствами, учитывать основные условия их оптимального выбора и успешного использования в работе с подчинёнными;

– действенным фактором в воспитании подчиненных является индивидуальная помощь, особенно при закреплении за молодыми сотрудниками наставников из числа опытных сотрудников, ветеранов УИС;

– большое значение в воспитательной работе имеет широкое использование предоставленного начальнику права поощрять и наказывать сотрудников. Моральное и материальное поощрение активно помогает подчинённым осознать долю своего труда в достижении общей задачи.

Необходимо указать, что комплексное изучение нормативного правового регулирования воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, а также выявление направлений совершенствования мер воспитательного характера как цель настоящей работы достигнута через решение поставленных задач, а именно: через анализ и изучение нормативных правовых актов, регламентирующих воспитательную работу с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию. Нами выделяются акты основные, содержание которых анализируются в первом параграфе первой главы настоящей работы; раскрыты основные формы и методы воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в первом параграфе второй главы; поставлены проблемные вопросы, дана оценка возникающим в процессе осуществления воспитательной работы с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию путей решений реформирования и совершенствования воспитательной работы с подчиненным личным составом; проанализированы направления совершенствования мероприятий воспитательного характера с личным составом специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию.

По нашему мнению, в образовательно-воспитательной процессе специальных подразделений по конвоированию выделяются следующие нерешенные моменты: кадровый голод высокопрофессиональных личностей; отсутствие педагогического подхода к решению образовательных проблем; недостаточный уровень профессиональных качеств сотрудников психологических службы; недостаточный уровень медикосоциальной обеспеченности работников структурных подразделений, и помощь иных специалистов; проблема в количественно-качественной подготовке сотрудников. Все эти моменты могут быть решены с учетом особенностей

уголовно-исполнительной политики государства, с решением общих вопросов служебной деятельности пенитенциарного ведомства и решением оттока кадрового потенциала из системы исполнения наказаний Российской Федерации.

## Библиографический список

### Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 4 июля 2020 г.

2. Всеобщая декларация прав человека: резолюция Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года № 217 А (III) / Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

3. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) (в ред. от 13 мая 2004 г. № 14) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 2. – Ст. 163 (Собрание законодательства РФ. – 2018. – № 37. – Ст. 5720).

4. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, принятыми на первом Конгрессе ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями 30 августа 1955 г. и одобренными Экономическим и Социальным Советом на 994-ом пленарном заседании 31 июля 1957 г. // Советская юстиция. – 1992. – № 2. – Ст. 19.

5. Кодекс об административных правонарушениях: Федеральный: текст с изменениями на 09 марта 2021 г. № 38-ФЗ [принят 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 декабря // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 9 марта 2021 г.

6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 08 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-

портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021 г.

7. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: Закон РФ: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

8. О противодействии коррупции: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 31 июля 2020 г. № 259-ФЗ [принят 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 31 июля 2020 г.

9. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021 г.

10. Концепция развития УИС РФ на период до 2030 года: утв. распоряжением Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 мая 2021 г.

11. Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 24 апреля 2020 г. № 147-ФЗ [принят 23 июня 2016 г. № 182-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 24 апреля 2020 г.

12. Об утверждении Положения о режимных требованиях на территории, прилегающей к учреждению, подведомственному территориальному органу уголовно-исполнительной системы: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: [принят 03 сентября 2007 г. № 178] // Российская газета. – 2007. – 12 сентября.

13. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 29 января 2021 г. № 6 [принят 16 декабря 2016 г. № 295] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 29 января 2021 г.

14. Об утверждении Правил внутреннего распорядка следственных изоляторов уголовно-исполнительной системы: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 29 января 2021 г. № 6 [принят 14 октября 2005 г. № 189] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 29 января 2021 г.

15. Об утверждении Правил внутреннего распорядка воспитательных колоний: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 29 января 2021 г. № 6 [принят 06 октября 2006 г. № 311] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 9 февраля 2021 г.

16. Об утверждении Инструкции по профилактике правонарушений среди лиц, содержащихся в учреждениях уголовно-исполнительной системы: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 02 ноября 2018 г. № 229 [принят 20 мая 2013 г. № 72] // Российская газета. – 2013. – № 119.

17. Об утверждении Наставления по оборудованию инженерно-техническими средствами охраны и надзора объектов уголовно-исполнительной системы: Приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 17 июня 2013 г. № 94 [принят 04 сентября 2006 г. № 279] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 10 апреля 2021 г.

**Научные, учебные, справочные издания**

18. Барабанов Н. П. Криминологические, правовые, организационные и психолого-педагогические основы предупреждения побегов из исправительных учреждений и следственных изоляторов: монография / Н.П. Барабанов, В.А. Понкратов, В.Н. Савардунова. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2006. – 231 с.

19. Барановский Н. Н. Квалификационные требования к сотрудникам основных служб УИС: методические рекомендации / Н. Н. Барановский, В. М. Демин. - М.: НИИ ФСИН России, 2006. – 52 с.

20. Барановский Н. Н. Профессиональная адаптация молодых сотрудников, принятых на службу в УИС: учебное пособие / Н. Н. Барановский. - М.: НИИ ФСИН России, 2007. – 128с.

21. Барановский Н. Н. Мотивация профессионального выбора в уголовно-исполнительной системе: учебное пособие / Н. Н. Барановский. – М.: НИИ ФСИН России, 2004. - 98с.

22. Бобров А. М. Поступление на государственную службу в органы и учреждения уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / А. М. Бобров. – Пермь: ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2013. – 128 с.

23. Громов М.А. Безопасность персонала УИС: монография / М. А. Громов. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2006. – 96 с.

24. Дербенёва И. А. Морально-психологическое обеспечение деятельности специальных подразделений по конвоированию, организация воспитательной работы с личным составом: аналитические материалы / И. А. Дербенёва, И. В. Смирнова. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2014. – 40с.

23. Деятельность общественных советов при территориальных органах ФСИН России, направленная на совершенствование воспитательной работы с личным составом УИС. – М.: НИИ ФСИН России, 2012. – 46 с.

24. Елыкомов А. В. Организация работы с личным составом ФКУ УК ГУФСИН России по Пермскому краю / А. В. Елыкомов // Актуальные вопросы в деятельности специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в рамках реформирования ФСИН России: сб. материалов всерос. научно-практ. конф., посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 28 января 2016 г. / отв. ред. В.Г. Зарубский. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2016. – 1100 с.

25. Ефимов П. Ю. Служба караулов по конвоированию: учебное пособие / П. Ю. Ефимов, С. Г. Машкин. – Пермь: Пермский колледж ФСИН России, 2006. - 96 с.

26. Зыбин С. Ф. Индивидуальная воспитательная работа с сотрудниками органов внутренних дел: практикум / С. Ф. Зыбин. – СПб.: Питер, 1995. – 82 с.

27. Калугина Н. Г. Формы и методы воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел: пособие / Н. Г. Калугина. – Ижевск: УИИ ФСИН, 2003. – 68с.

28. Кусакина, Е.А. Психограмма и методические рекомендации по формированию профессионально значимых качеств сотрудников отделов охраны и конвоирования : учебное пособие / Е. А. Кусакина. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2013. – 36 с.

29. Лебедев Г. П. Организация индивидуально-воспитательной работы с личным составом УИС: учебно-методическое пособие / Г. П. Лебедев, М. А. Акимова. – М.: НИИ ФСИН России, 2006. – 28 с.

30. Меньшакова Н. Н. Формирование профессиональных компетенций сотрудников специальных подразделений по конвоированию у курсантов Пермского института ФСИН России : аналитический обзор /

Н. Н. Меньшакова, А. С. Мисюрёв. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2014. – 32 с.

31. Мисюрёв А. С. Начальник караула по конвоированию как должностное лицо: учебное пособие / А. С. Мисюрёв. – Пермь : ФКОУ ВПО Пермский институт ФСИН России, 2014. – 34 с.

32. Немов Я.Н. Основы воспитательной работы с личным составом. Курс лекций / Я.Н. Немов, А.С. Шабуров. – Пермь: Пермский колледж ФСИН России, 2007. – 109 с.

33. Организация работы практических психологов с персоналом уголовно-исполнительной системы / под редакцией О.Г. Ковалева. – М.: НИИ ФСИН России, 2005. – 44с.

34. Оценка службы сотрудника караула и караула по конвоированию: методическое пособие. - М.: ООТОВВК УКСП ФСИН России, 2006. – 28 с.

35. Прозоров А.В. Воспитательная работа в органах внутренних дел на современном этапе: причины недостаточной эффективности / А.В. Прозоров // Актуальные проблемы государства и права: материалы межвузовской научно-практической конференции. – Калининград: Изд-во РГУ им. И. Канта, 2010. – С. 133–140.

36. Пушкин А. В. Боевые листки как способ наглядной агитации и патриотического воспитания в караулах по конвоированию / А. В. Пушкин // Актуальные вопросы в деятельности специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию в рамках реформирования ФСИН России: сб. материалов всерос. научно-практ. конф., посвященной Дню специальных подразделений уголовно-исполнительной системы по конвоированию, 28 января 2016 г. / отв. ред. В.Г. Зарубский. – Пермь: ФКОУ ВО Пермский институт ФСИН России, 2016. – С. 29–33.

**Материалы периодической печати**

37. Бубенцов В. И. Специальные подразделения уголовно-исполнительной системы по конвоированию на современном этапе: проблемы и пути их решения / В.И. Бубенцов // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2013. – № 12. – С. 12–19.

38. Бялт В. С. Воспитательная работа по укреплению служебной дисциплины и законности среди личного состава органов внутренних дел: актуальные проблемы и пути решения / В. С. Бялт // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2014. – №1. – С. 139–144.

39. Герасимов И. В. Индивидуальная воспитательная работа как фактор подготовки сотрудников полиции к обеспечению личной профессиональной безопасности / И. В. Герасимов, Е. В. Пенионжек // Правоохранительные органы: теория и практика. – 2013. – №2. – С. 110–112.

40. Дорожкин И. Б., Лебедев Г. П. Воспитывать патриотов (о формах и методах патриотического воспитания сотрудников УИС) / И. Б. Дорожкин, Г. П. Лебедев // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2011. – №2. – С. 22–28.

41. Зенина Н.В. Отдельные аспекты индивидуально-воспитательной работы с молодыми сотрудниками уголовно-исполнительной системы / Н.В. Зенина, Е.В. Павлова // Российский следователь. – 2014. – № 17. – С. 53–56.

42. Иванов С. Создание условий для обучения, несения службы в караулах и отдыха личного состава / С. Иванов // Ведомости УИС. – 2002. – № 4. – С.29–34.

43. Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы / Н. Комарова // Человек и труд. – 2007. – №10. – С. 43–36.

44. Нургалин М. Х. Методическое пособие по организации воспитательной работы в отделах охраны учреждений ГУФСИН России по Пермскому краю / М.Х. Нургалин, С.В. Озерных. – Пермь: Управление охраны, ИТО, связи и вооружения ГУФСИН России по Пермскому краю, отдел организации службы охраны, 2011. – 48 с.

45. Шмелькова Е.И. Современное состояние воспитательной работы в органах внутренних дел / Е.И. Шмелькова // Юридическая наука и практика (трибуна молодых ученых): сборник статей. – 2011. №10. - С. 232-237.

### **Материалы юридической практики**

46. Об итогах служебной деятельности по конвоированию в 2012 году и мерах по ее совершенствованию: обзор ФСИН России от 4 марта 2013 г. № 08-6021. – М.: ФСИН РФ, 2013. – 10 с.

47. О результатах обеспечения охраны объектов уголовно-исполнительной системы в 2012 году и мерах по повышению ее эффективности в 2013 году: обзор ФСИН России от 4 марта 2013 г. № 08-6013. – М. ФСИН РФ, 2013. – 12 с.

48. О психологическом обеспечении работников УИС и мерах психологической профилактики суицидов среди личного состава: обзор ФСИН России от 29 марта 2013 г. № 02-8870. – М.ФСИН РФ, 2013. – 20 с.

49. Сборник методических материалов для подразделений охраны учреждений и органов УИС : сборник материалов. - М: ФСИН России, 2006. – 39 с.