

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

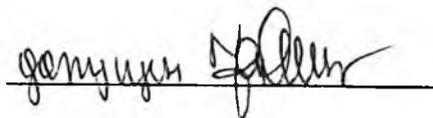
Тема: Профессиональная подготовка сотрудников отделов охраны учреждений уголовно-исполнительной системы

Выполнил:
слушатель 552 группы 5 курса,
прапорщик внутренней службы
Кугрышев Игорь Владимирович

Научный руководитель:
доцент кафедры режима и охраны
в уголовно-исполнительной системе,
кандидат юридических наук, доцент
полковник внутренней службы
Михеева Светлана Валентиновна

Рецензент:
начальник ФКЛПУ ОСБ УФСИН
России по Самарской области
подполковник внутренней службы
Тремасов Дмитрий Иванович

Решение начальника кафедры о допуске к защите



Дата защиты: 29.06.2021

Оценка 4 (хорошо)

Самара
2021

Оглавление

Введение	3
Глава 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ.....	6
1.1. Понятие и значение профессиональной подготовки сотрудников службы охраны учреждений уголовно-исполнительной системы.....	6
1.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки сотрудников службы охраны учреждений уголовно-исполнительной системы.....	13
Глава 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ.....	24
2.1. Особенности профессиональной подготовки сотрудников службы охраны учреждений уголовно-исполнительной системы	24
2.2. Меры по совершенствованию института профессиональной подготовки сотрудников службы охраны в учреждениях уголовно-исполнительной системе.....	31
Заключение	43
Библиографический список.....	47
Приложения	53

Введение

Актуальность исследования. Все более значительные масштабы приобретает преступность в Российской Федерации и самым неблагоприятным образом сказывается на морально-психологической атмосфере в обществе, отрицательно влияет на экономику, политику и правопорядок, должным образом не обеспечивается защита жизни и здоровья граждан, их чести, достоинства и собственности. Основным общепризнанным критерием оценки уголовно-исполнительной системы является надежность изоляции осужденных к лишению свободы, что на практике выражается в недопущении и пресечении побегов со стороны лиц, находящихся под стражей.

В связи с активизацией государственных мер по борьбе с преступностью в местах лишения свободы изолирована от общества и сконцентрирована наиболее опасная категория граждан, преступивших закон. Вследствие этого задача обеспечения надежной охраны объектов УИС, изоляции осужденных и лиц, содержащихся под стражей с соблюдением требований законности и правопорядка, остается одной из главных и является средством защиты общества от совершения ими новых преступлений.

В числе основных слагаемых звеньев тюремной системы охрана занимает главенствующее место и определяет основное назначение учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

Под охраной следует понимать комплекс организационно-правовых мер, технических средств и сооружений, иных специальных мероприятий, обеспечивающих надежность изоляции осужденных и иных лиц, взятых под стражу, условия безопасности общества от их преступных посягательств, недопущения побега с их стороны. В связи с тем, что совершение преступления влечет нарушение норм уголовного законодательства поэтому, у государства появляется право наказать виновного.

Становится очевидным, что эффективность исполнения наказаний и содержания под стражей в значительной степени зависит от кадрового обеспечения ФСИН, от тех требований, которые предъявляются к сотрудникам, от их квалификации, степени профессиональной подготовки и личностных качеств.

Для профессиональной подготовки сотрудников УИС в составе УИС действуют 7 учреждений высшего образования с 1 филиалом, 3 института повышения квалификации, 1 межрегиональный учебный центр, 9 учебных центров территориальных органов, научно-исследовательский институт уголовно-исполнительной системы, научно-исследовательский институт информационных технологий.

Объектом исследования являются совокупность общественных отношений в области профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны, а именно их правовой и организационный аспекты.

Профессиональная подготовка сотрудников отделов охраны учреждений уголовно-исполнительной системы

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты регулирующие вопросы профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений уголовно-исполнительной системы.

Целью исследования является анализ института профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений уголовно-исполнительной системы, их правовой и организационный аспекты.

Поставленная цель обусловила решение следующих **задач**:

- дать понятие и обозначить значение профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений УИС;
- обозначить правовое регулирование профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений УИС;
- обозначить особенности профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений УИС;

– изучить меры по совершенствованию института профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны учреждений УИС.

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 (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

В основу исследования был положен метод анализа и синтеза.

Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.

Проблема охраны осужденных – многоплановая. Ею интересуются специалисты различных отраслей знаний. Однако многими учеными при исследовании вопросов исполнения наказания в виде лишения свободы, и особенно режима, затрагивались лишь отдельные аспекты этого вопроса. Елионский, А. И., Зубков, А. И., Карпец, М. П., Козлов И. И., Мелентьев А. С. Михлин, Срединых В. А., Хохрин И. В. Шмаров, Шиханов В. А., Южанин В. Е. и др.

В юридической литературе обращались к разрешению данной проблемы: различные аспекты борьбы с побегами освещались в работах Волобуева А. Н., Дедюхина В. В., Канцарина Ф. Г., Пахомова В. Д., Квашица В. Е., Мазняка К. В., Муканова Ю. И., Сауляка В. К., Соколовского В. И., Ткачевского Ю. М., Тарасова В. Т., Чугунова Б. И., Чупыгина П. Е., Шевелева Ю. К. и других.

Структура работы, определена целью и задачами исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, объединяющих пять параграфов, заключения и библиографического списка.

ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1. Понятие и значение профессиональной подготовки сотрудников службы охраны учреждений уголовно-исполнительной системы

В настоящее время, одним из главных направлений кадровой политики уголовно-исполнительной системы является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов и учреждений ФСИН России, способного решать задачи, поставленные перед уголовно-исполнительной системой обществом и государством. Важным средством при этом является эффективная система профессиональной подготовки кадров.

В соответствии с приказом Минюста России от 27.08.2012 г. № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы»¹, профессиональная подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы – это целенаправленный процесс, ориентированный на овладение и постоянное совершенствование сотрудниками профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на уголовно-исполнительную систему.

Профессиональная подготовка сотрудника складывается из системы профессиональной подготовки сотрудников, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных организационных и информационно-воспитательных форм распространения и приобретения профессиональных

¹ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2012. – № 41.

знаний, умений и навыков сотрудниками в период прохождения службы, а также сеть учебных заведений, обеспечивающих реализацию соответствующих форм (элементов, направлений) процесса профессиональной подготовки².

Система профессиональной подготовки персонала для исправительных учреждений в России берет свое начало еще со времен правления императора Александра II. В те годы, как отмечает О. В. Гуцев, тюремная система испытывала серьезные трудности с комплектованием кадров, и связано это было не только с низкой престижностью службы и отсутствием в связи с этим должного денежного содержания, но и с недостатком квалифицированных служащих всех звеньев тюремной кадровой иерархии³, а на становление системы профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы оказывали влияние различные социальные и политические процессы, происходящие в обществе, что, в свою очередь, требовало поиска новых подходов к организации образования и подготовки специалистов.

Преобразования уголовно-исполнительной системы на современном этапе, реформирование системы образования России в целом вновь предопределили необходимость дальнейших правовых и организационных изменений в системе профессиональной подготовки сотрудников.

Целью профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы является их воспитание и обучение. К основным задачам профессиональной подготовки сотрудников относятся:

– обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, формирование у них достаточного объема правовых знаний, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-

² Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: курс лекций. – М.: Высш.шк., 1997. – С. 56.

³ Гуцев О. В. Историко-педагогический анализ становления профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарной системы России // История государства и права. – 2012. – № 5. – С. 33.

боевых задач;

- совершенствование правовых знаний, повышение общей правовой культуры сотрудников;

- совершенствование навыков руководящего состава по управлению. обучению и воспитанию подчиненных, внедрению в практику служебной деятельности достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;

- формирование профессионального самосознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному} совершенствованию своего профессионального мастерства;

- обучение сотрудников приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в повседневной деятельности. при чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных условиях служебной деятельности;

- выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков применения мер принуждения с соблюдением норм законодательства Российской Федерации;

- поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

- формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления и других профессионально-психологических качеств и навыков;

- совершенствование навыков обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств и средств связи, электронно-вычислительной техники.

На становление и развитие системы подготовки кадров для уголовно-исполнительной системы оказали влияние наравне с изменениями экономической и социально-политической ситуации в стране, резким

ухудшением криминогенной обстановки передача уголовно-исполнительной системы из МВД России в ведение Минюста России, а в последующем и создание самостоятельной Федеральной службы исполнения наказаний. Интенсивное движение кадров в уголовно-исполнительной системе, их значительное обновление привели к подготовке и принятию новых нормативных правовых актов; разработке мер, направленных на поднятие социального статуса сотрудников, их профессионального уровня.

Большое значение в рамках профессиональной подготовки специалистов уделяется усилению практической направленности учебного процесса, обеспечению непрерывности образования и самообразования сотрудников. Это особенно актуально в связи с тем, что образовательные учреждения ФСИН России выполняют конкретный социальный заказ – готовят специалистов для уголовно-исполнительной системы. Профессиональная подготовка должна обеспечить возможность сотруднику получить образование, позволяющее занимать соответствующие должности и выполнять поставленные задачи.

В настоящее время в соответствии с п. 4 Наставления по организации профессиональной подготовки к видам профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы относятся:

1. Подготовка курсантов и слушателей в период обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФСИН России.
2. Специальное первоначальное обучение.
3. Профессиональная переподготовка.
4. Повышение квалификации.
5. Обучение в процессе служебной деятельности.

В нашем случае, последний пункт предполагает служебную подготовку предусматривающую систему мероприятий, направленных на закрепление и обновление в плановом порядке необходимых знаний, умений и навыков

сотрудников с учетом оперативной обстановки, специфики и профиля их служебной деятельности и включает в себя:

- правовую подготовку;
- специальную подготовку;
- профессиональную психологическую подготовку;
- техническую подготовку;
- подготовку по оказанию первой помощи;
- огневую подготовку;
- физическую подготовку;
- строевую подготовку;
- подготовку по гражданской обороне;
- тактическую подготовку (для руководящего состава и сотрудников специальных подразделений).

Итак, обозначенная классификация представлена в зависимости от уровня образования и профессиональной подготовленности сотрудника. Прохождение указанных ступеней профессиональной подготовки в той или иной последовательности обеспечивает квалифицированное выполнение обязанностей сотрудником уголовно-исполнительной системы и его должностной рост.

Следует отметить, что исходя из реалий работы учреждений УИС, следует выделить и другие, так в зависимости от оперативной обстановки в исправительном учреждении, тех задач, которые следует решать при организации деятельности сотрудников в данных условиях, профессиональную подготовку можно подразделить:

- для повседневного несения службы в условиях стабильной оперативной обстановки;
- несения службы в условиях сложной оперативной обстановки в учреждении;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств⁴.

⁴ Гришин Д. А. Организация профессиональной подготовки сотрудников уголовно-

Также следует отметить, что при стабильной оперативной обстановке несение службы осуществляется на основе текущих планов, установленных регламентов, без привлечения дополнительных сил и средств. Сложная оперативная обстановка предполагает разработку специальных мероприятий по ее нормализации, оказание практической помощи, более жесткий контроль за работой таких учреждений. Значительно отличается деятельность органов и учреждений уголовно-исполнительной системы при чрезвычайных обстоятельствах – при групповых неповиновениях осужденных, массовых беспорядках, захватах заложников, побегах, а также различных аварий и стихийных бедствий, что определяет особенность третьего вида профессиональной подготовки.

Как отмечают некоторые ученые, подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет свою специфику, которая обусловлена рядом факторов:

- проводится с людьми, которые занимаются специфической деятельностью и для участия в занятиях могут на время отрываться от нее;
- проводится для людей, как правило, уже имеющих профессиональное образование и нередко обладающих немалым опытом решения профессиональных задач;
- отличается особыми целями, задачами, организацией, содержанием, формами, методами, условиями и критериями эффективности⁵.

Подготовка сотрудников базируется на общих педагогических принципах, следование которым обеспечивает решение основных задач, стоящих перед уголовно-исполнительной системой. Они представляют собой интерактивные, обобщенные выводы из опыта подготовки и результатов ее научных исследований.

исполнительной системы к действиям при чрезвычайных обстоятельствах: автореф. дис.... канд. юрид. наук. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2005. – С. 15.

⁵ Организация управления в уголовно-исполнительной системе : учеб. / под ред. Ю. Я. Чайки. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2002. – С. 364.

Изначально, некоторые сотрудники обучаются в ведомственных либо гражданских образовательных учреждениях (за исключением тех, кто обучался лишь в школе). Однако необходимо отметить, что подготовка специалистов в гражданских образовательных учреждениях не позволяет в полной мере учесть специфику деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы. Это, в свою очередь, может стать причиной отсутствия у молодых специалистов многих профессионально значимых качеств, знаний, умений и навыков, без которых они не смогут на должном уровне выполнять свои служебные обязанности и как следствие, необходимость обучения на службе.

Как справедливо отмечает С. Ширшов, для обеспечения комплексного решения проблем, связанных с профессиональной подготовкой сотрудников, необходима разработка долгосрочных федеральных программ формирования кадрового состава органов и учреждений ФСИН России, которые должны быть увязаны с задачами проводимой реформы уголовно-исполнительной системы⁶. На сегодняшний день решение данной проблемы видется в системе образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку кадров для органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания. В настоящее время в рамках преобразований вузов ФСИН России за каждым из них закреплена конкретная специализация. Так как в подготовке сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний формирование у них профессиональных навыков, коммуникативных способностей остается одной из важнейших проблем, решение которой, на наш взгляд, требует дальнейшей разработки. Основными направлениями совершенствования профессиональной подготовки сотрудников должны стать:

– дальнейшее развитие многоступенчатой системы подготовки кадров, использование современных методик организации учебного процесса,

⁶ Ширшов С. Кадровое обеспечение как один из ключевых вопросов служебной деятельности подразделений УИС // Ведомости УИС. – 2006. – № 2. – С. 10.

введение эффективного контроля уровня знаний обучаемых:

– совершенствование технологий обучения, интенсификацию учебного процесса, предполагающего оптимально возможное приближение к практической деятельности органов и учреждений уголовно-исполнительной системы;

– совершенствование специальной, боевой и физической подготовки сотру дников уголовно-исполнительной системы за счет интенсификации и максимального приближения содержания обучения к реальным условиям оперативно-служебной деятельности, улучшения методического обеспечения и условий проведения занятий.

1.2. Правовое регулирование профессиональной подготовки сотрудников службы режима следственного изолятора

Организация профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, в том числе и сотрудников службы режима следственного изолятора определяются широким кругом нормативных правовых актов, формулируются в учебных, тематических планах и программах.

Правовое регулирование вопросов профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо рассматривать таким образом, чтобы понимать особенности правовой регламентации. Стоит отметить нормативные правовые акты общего характера, регламентирующие вопросы реализации права гражданина на образование и специальные нормативные правовые акты, которые регулируют отношения в области государственной службы, в частности, службы в уголовно-исполнительной системе, определяя особенности подготовки специалистов именно для органов и учреждений ФСИН России.

Для начала необходимо посмотреть на международные акты, которые были подписаны и ратифицированы Россией. Вступление России в Совет

Европы определило необходимость выполнения определенных обязательств. В том числе в области образования. Так, в 2003 г. Российская Федерация присоединилась к Болонскому соглашению, которое было подписано в 1999 г. в итальянском городе Болонья министрами образования 29 европейских государств в форме декларации. Сейчас данное соглашение принято 45 государствами. Сам процесс создания единого европейского пространства высшего образования называют Болонским процессом. Присоединившись к нему, наша страна взяла обязательство реформировать национальную систему образования в соответствии с основными положениями Болонской декларации⁷.

Одним из основных преобразований в высшем образовании является переход к бакалавриату (4 года) и магистратуре (2 года). При этом Болонский процесс строится на добровольных началах, поэтому не обязателен переход всех без исключения специальностей на такую систему, что позволило сохранить подготовку сотрудников в ведомственных вузах ФСИН России по некоторым специальностям («Правоохранительная деятельность», «Психология служебной деятельности», «Экономическая безопасность», «Тыловое обеспечение». «Инфокоммуникационные технологии и системы связи», «Специальные радиотехнические системы», «Пожарная безопасность»).

Изначально следует обратиться к Конституции Российской Федерации⁸, где в ст. 43 говорится о праве на образование «Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования».

⁷ Кирилловых А. А. Право на образование в свете Болонской декларации // Социальное и пенсионное право. – 2010. – № 1 – С. 11; Гребенникова И. Д. Инновационные аспекты современного образовательного процесса в контексте присоединения России к Болонской декларации // Юридическое образование и наука. – 2007. – № 1. – С. 39.

⁸ Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 04.07.2020 г. № 1-ФКЗ [одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020] // (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 04 июля 2020 г.).

Конкретизация данного права осуществлена в таких законодательных актах, как Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁹, указы Президента Российской Федерации от 10.01.2012 г. № 50 «Об утверждении Положения о назначении стипендии Президента Российской Федерации студентам очной формы обучения образовательных учреждений высшего профессионального образования, аспирантам очной формы обучения образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования и научных организаций, обучающимся по направлениям подготовки (специальностям), соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития российской экономики, по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам»¹⁰, от 26.05.2009 № 599 «О мерах по совершенствованию высшего юридического образования в Российской Федерации»¹¹, постановлений Правительства Российской Федерации от 22.12.2011 № 1098 «О назначении стипендий Правительства Российской Федерации для студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования и аспирантов образовательных учреждений высшего профессионального образования, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования и научных организаций, обучающихся по очной форме обучения по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, соответствующим приоритетным направлениям модернизации и технологического развития экономики России»¹², от 14.02.2008 № 71 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»¹³, федеральные государственные образовательные стандарты, утвержденные

⁹ Сборник законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53 (ч. 1). – Ст. 7598.

¹⁰ Сборник законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 3. – Ст. 403.

¹¹ Сборник законодательства Российской Федерации. – 2009. – № 22. – Ст. 2698.

¹² Сборник законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 1. – Ст. 142.

¹³ Сборник законодательства Российской Федерации. – 2008. – № 8. – Ст. 731.

приказами Министерства образования и науки Российской Федерации, и т. д.

В настоящее время ориентиром в системе образования является ее становление в интересах формирования гармонично развитой, социально активной, творческой личности и в качестве одного из факторов экономического и социального прогресса общества, на основе провозглашенного Российской Федерацией приоритета образования.

Профессиональная подготовка по каждой специальности организуется в соответствии с образовательными стандартами, которые утверждаются приказами Министерства образования и науки Российской Федерации.

Подготовка высококвалифицированных специалистов для пенитенциарной системы предполагает наравне с решением общих вопросов организации образовательного процесса реализацию специфических задач, стоящих перед органами и учреждениями ФСИН России.

Рассматривая специальные нормативные правовые акты, регламентирующие профессиональную подготовку сотрудников уголовно-исполнительной системы, необходимо остановиться на следующих документах: Федеральном законе от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации; приказом от 27.08.2012 № 169 «Об утверждении Наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы»¹⁴, Приказ ФСИН России от 23.11.2006 № 748 (в ред. от 14 октября 2015 г.) «Об упорядочении сбора и обработки статистической отчетности по работе с личным составом»¹⁵.

Правовой статус сотрудника ФСИН России, его общие права и обязанности как служащего уголовно-исполнительной системы, закреплены в ст. 5 Закона РФ 5473-1 от 23 июля 1993 г. (в ред. 5 апреля 2021 г.) «Об

¹⁴ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2012. – № 41.

¹⁵ Бюллетень Минюста Российской Федерации. – 2007. – № 3. – С. 67 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 06 февраля 2019 г.).

учреждениях и органах, исполняющих наказания в виде лишения свободы»¹⁶. Однако вопросы профессиональной подготовки сотрудников не нашли отражения в нормах данного документа. Считаем целесообразным внести в него соответствующие дополнения, а именно в четвертый раздел, посвященный правовому статусу сотрудника.

В приказе Минюста России № 169 раскрываются цели, задачи профессиональной подготовки, вопросы организации, устанавливаются виды обучения, дается их характеристика, также прилагаются образцы (бланки) различных документов, в частности бланки свидетельств. ведомостей; образцы оформления тематических планов, лекций, расписания занятий и т. д.

Таким образом, общественные отношения, возникающие в процессе профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, проникают не только в единое образовательное пространство, но и в область системы исполнения наказаний Российской Федерации. Поэтому данные отношения помимо норм Конституции РФ, федеральных законов и подзаконных правовых актов высших органов государства (указов Президента, постановлений Правительства Российской Федерации) регулируются также правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации внешнего действия и внутриведомственными правовыми актами Минюста России и ФСИН России. При этом существенное влияние на специфику механизма их правового регулирования оказывает ведомственное правовое регулирование.

При реализации профессиональной подготовки особое место занимают вопросы ее организации, которые нашли закрепление в нормах ранее указанного приказа Минюста России № 169. Следует подчеркнуть, что от качества выполнения уполномоченными субъектами своих функций в рамках планирования, обеспечения процесса профессиональной подготовки зависит

¹⁶ Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 18 августа. – № 33. – Ст. 1316 (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru) 5 апреля 2021 г.).

ее эффективность.

Среди субъектов, принимающих непосредственное участие в процессе организации и осуществления профессиональной подготовки, можно выделить: руководителей (начальников) всех уровней управления; кадровые подразделения и подразделения по работе с личным составом органов и учреждений ФСИН России; образовательные, научно-исследовательские учреждения и самих сотрудников.

Общее руководство, организационное и методическое обеспечение, контроль состояния профессиональной подготовки, оказание научно-методической и консультативной помощи, систематический контроль за состоянием обучения осуществляет управление кадров ФСИН России.

Непосредственная организация профессиональной подготовки в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы возлагается на подразделения кадров и работы с личным составом.

Начальники органов и учреждений, исполняющих уголовные наказания, образовательных и научно-исследовательских учреждений обязаны создавать необходимую обстановку и условия, стимулирующие у сотрудников потребность к постоянному повышению своих профессиональных знаний и культурного уровня, рассматривая это как одну из главных служебных обязанностей. В то же время руководители несут персональную ответственность за организацию непрерывного обучения сотрудников, поддержание их высокого профессионального мастерства, за организацию профессиональной подготовки в целом во вверенном ему учреждении, органе, а также за достоверность сведений о ее состоянии, представляемых в вышестоящие учреждения или органы уголовно-исполнительной системы.

Более конкретные обязанности в данной сфере начальников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы выражаются в следующем:

- обеспечивать необходимые условия для качественной профес-

сиональной подготовки подчиненных;

- принимать действенные меры по развитию учебно-материальной базы, ее оснащению и оборудованию;

- осуществлять контроль за организацией обучения сотрудников в процессе служебной деятельности;

- принимать непосредственное участие в проведении занятий с руководящим составом и сотрудниками;

- давать принципиальную оценку подчиненным по службе руководителям за состояние подготовленности личного состава к выполнению служебных задач;

- представлять отчеты о результатах обучения сотрудников за прошедший учебный год, состоянии учебно-материальной базы, служебно-боевой подготовке и другие необходимые сведения в установленном порядке.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы должны занимать активную позицию, так как овладение необходимыми знаниями, умениями, навыками, поддержание их на должном уровне и стремление к повышению профессионального мастерства являются не только правом, но и их прямой обязанностью. Сотрудникам следует проходить специальное первоначальное обучение, повышение квалификации, а также посещать занятия по служебно-боевой подготовке в процессе служебной деятельности.

Содержание профессиональной подготовки сотрудников конкретизируется по основным видам обучения. По результатам некоторых из них (в частности, обучение в образовательных учреждениях ФСИН России, специального первоначального обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки) сотрудникам выдаются документы государственного образца, удостоверяющие профессиональный уровень сотрудников. Указанные в них сведения учитываются при продвижении по службе, аттестации и присвоении квалификационных званий. В период обучения в системе начального профессионального образования,

переподготовки и повышения квалификации сотрудники обеспечиваются денежным содержанием и вещевым довольствием в установленном порядке.

Планирование в рамках организации профессиональной подготовки осуществляется в зависимости от реальных потребностей органов и учреждений ФСИН России, а также с учетом установленных требований по конкретным видам профессиональной подготовки.

Контроль является важным этапом в организации профессиональной подготовки и осуществляется с целью оценки ее влияния на результаты служебной деятельности учреждения или органа уголовно-исполнительной системы. При этом проверяется:

- практическая направленность обучения в образовательных учреждениях ФСИН России;
- качество и своевременность специального первоначального обучения сотрудников, впервые принятых на службу в уголовно-исполнительную систему;
- порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации личного состава;
- качество и эффективность обучения в системе служебно-боевой подготовки;
- усвоение сотрудниками программного материала и умение применять полученные знания и навыки на практике;
- знание сотрудниками нормативных правовых актов в установленной сфере деятельности;
- порядок присвоения сотрудникам квалификационных категорий;
- состояние учебной материально-технической базы;
- участие руководителей учреждений или органов уголовно-исполнительной системы и их заместителей по курируемым направлениям служебной деятельности, начальников всех уровней в профессиональной подготовке сотрудников.

Подведение итогов и оценка работы по профессиональной подготовке

сотрудников проводится:

1) на коллегиях или оперативных совещаниях при начальнике учреждения или органа уголовно-исполнительной системы не реже одного раза в год по итогам учебного года;

2) на оперативных совещаниях при заместителе начальника учреждения или органа уголовно-исполнительной системы, курирующем вопросы кадров, - ежеквартально.

Состояние подготовки личного состава проверяется в рамках следующих контрольных мероприятий:

1. Инспектирование.
2. Контрольная проверка.
3. Целевой выезд.
4. Во время проверок профессиональной подготовки сотрудников по месту службы.

Перечень вопросов, подлежащих рассмотрению и оценке в ходе данных мероприятий, определяется служебным заданием.

По специальной подготовке проверяются не менее 30 % сотрудников от списочного состава. По огневой и физической подготовке количество проверяемых сотрудников определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Минюста России.

При контрольной проверке учреждений и органов уголовно-исполнительной системы состояние профессиональной подготовки сотрудников проверяется по мере необходимости.

Целевой выезд по проверке профессиональной подготовки проводится в течение учебного года согласно планам организационно-практических мероприятий территориального органа ФСИН России, а также по мере необходимости.

Итоговая проверка профессиональной подготовки по месту службы проводится в конце учебного года.

По результатам проверок профессиональной подготовки составляются

справки. Для организации работы по устранению выявленных недостатков копии справок приобщаются к контрольно-наблюдательным делам проверенных учреждений или органов уголовно-исполнительной системы, которые хранятся в подразделениях кадров, а также остаются у проверяющих для отчета о проделанной работе.

Организация профессиональной подготовки сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы не лишена недостатков, среди которых можно выделить следующие: недостаточное внимание со стороны руководителей отдельных структурных подразделений вопросам профессиональной подготовки; недостаточность квалифицированных специалистов, способных проводить занятия в рамках профессиональной подготовки; недостаток учебно-методического материала, нехватка материально-технических средств для проведения занятий по отдельным направлениям подготовки сотрудников. Своевременное решение данных вопросов позволит обеспечить достойный уровень организации профессиональной подготовки сотрудников на каждом уровне управления.

Выводы по первой главе.

Подводя итог вышесказанному следует отметить, что одним из главных направлений кадровой политики уголовно-исполнительной системы является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса органов и учреждений ФСИН России, способного решать задачи, поставленные перед уголовно-исполнительной системой обществом и государством. Важным средством при этом является эффективная система профессиональной подготовки кадров.

В настоящее время к видам профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы относятся:

1. Подготовка курсантов и слушателей в период обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФСИН России.

2. Специальное первоначальное обучение.

3. Профессиональная переподготовка.
4. Повышение квалификации.
5. Обучение в процессе служебной деятельности.

Нормативные правовые основы профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо исходя из подписанных и ратифицированных в России международных правовых актов, Конституции РФ, нормативно-правовых актов общего характера и специальных нормативно правовых актов, которые конкретизируют профессиональную подготовку исходя из специфики службы в уголовно-исполнительной системе.

ГЛАВА 2. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

2.1. Особенности профессиональной подготовки сотрудников службы охраны учреждений уголовно-исполнительной системы

Особенность функционирования учреждений УИС, исполняющих уголовные наказания и содержание под стражей подозреваемых, обвиняемых и осужденных, сложность организационной структуры, многоплановость и многофункциональность УИС, специфичность условий, в которых трудятся сотрудники, необходимость постоянного взаимодействия с отделами и службами, обуславливают набор оптимальных требований к личностным, деловым и специальным профессиональным качествам сотрудника отдела охраны учреждений уголовно-исполнительной системы.

Служебная подготовка предусматривает систему мероприятий, направленных на закрепление и обновление в плановом порядке необходимых знаний, умений и навыков сотрудников с учетом оперативной обстановки, специфики и профиля их служебной деятельности и включает в себя:

- правовую подготовку;
- специальную подготовку;
- профессиональную психологическую подготовку;
- техническую подготовку;
- подготовку по оказанию первой помощи;
- огневую подготовку;
- физическую подготовку;
- строевую подготовку;
- подготовку по гражданской обороне;

– тактическую подготовку (для руководящего состава и сотрудников специальных подразделений).

Основным разделом служебной подготовки сотрудников является специальная подготовка. Цель специальной подготовки – формирование у сотрудников наиболее эффективных способов выполнения должностных обязанностей и овладение передовыми приемами и способами решения служебных задач¹⁷.

Характер службы в уголовно-исполнительной системе сопряжен с опасностью и риском для жизни и здоровья сотрудника УИС. Выполнение задач, возложенных на уголовно-исполнительную систему, требует наличия у сотрудника ФСИН России профессиональных и специальных компетенций, в том числе таких волевых черт характера, как дисциплинированность, корректность, объективность, справедливость, решительность, принципиальность, умение сохранять самообладание в самых сложных ситуациях, значительных физических и моральных сил. Поэтому сотруднику отдела режима СИЗО необходимо обладать высоким уровнем психологической устойчивости, физической и моральной подготовленности, иметь прочные навыки владения специальными средствами, обращения с техническими средствами, используемыми в деятельности учреждений и органов УИС.

Для вышесказанного на занятиях по специальной подготовке со старшим, средним, младшим начальствующим и рядовым составом по направлениям его служебной деятельности изучаются и отрабатываются:

– содержание законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов Минюста России, их реализация в служебной деятельности территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС;

¹⁷ Киселев М. В. Организационно-педагогические условия подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования: дис. ... канд. пед. наук. – Томск: ТГУ, 2007. – С. 52.

– опыт работы территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС и иностранных государств в сфере исполнения наказаний, борьбе с преступностью и терроризмом, в обеспечении общественного порядка, защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств;

– правовые основы служебной деятельности территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС в чрезвычайных обстоятельствах, а также при применении сотрудниками мер принуждения;

– условия и способы соблюдения законности при проведении специальных операций и режимных мероприятий;

– приемы и способы успешного решения служебных задач сотрудниками различных специальностей;

– вопросы необходимой обороны и крайней необходимости, условия и пределы применения физической силы, специальных средств, огнестрельного оружия на основе моделирования конкретных ситуаций служебной деятельности;

– опыт взаимодействия со средствами массовой информации в целях успешного решения служебных задач.

Некоторые авторы утверждают, что приобретение профессиональных навыков возможно в полной мере лишь в учебной деятельности так как наблюдается закономерность педагогического процесса¹⁸. Другие авторы полагают, что профессиональный характер обучения является педагогическим принципом, а не закономерностью¹⁹. В некоторых работах эти точки зрения противопоставляются, например, И. С. Каменоградский отмечал: «Так как принципы выдвигаются людьми, они ими изменяются, они по их воле осуществляются или не осуществляются. Объективную

¹⁸ Баскаков В. Н., Барабанщиков А. В., Братцев А. А. и др. Вопросы обучения и воспитания в военно-учебных заведениях / В.Н. Баскаков и [др.] / под ред. И. Н. Шкадова. – М.: Воениздат, 1976. – С. 102.

¹⁹ Гончаров Н. К. Педагогика: учебное пособие. – М.: Просвещение, 1968. – С. 26.

закономерность люди устранить не в состоянии: она действует и будет действовать во все времена и во всех случаях, как только организуется процесс обучения»²⁰.

Эта точка зрения весьма категорична. Понятия «закономерность» и «принцип» весьма близки и диалектически взаимосвязаны. Первое означает наличие объективной, существенной связи в явлении, второе – требует учета этой связи в педагогической деятельности.

Следовательно, отнесение профессиональной подготовки в процессе обучения к разряду принципов не отрицает ее закономерного характера, а наоборот, предполагает более полную реализацию установленной закономерности, главное заключается в том, чтобы сознательно и логично использовать все грани учебно-воспитательного процесса в целях повышения эффективности профессиональной подготовки.

С учетом этих мнений и основываясь на определении профессиональной подготовки, приведенной в педагогической энциклопедии: «профессиональная подготовка – совокупность специальных знаний, умений и навыков, качеств, трудового опыта и норм поведения, обеспечивающих возможность проведения успешной работы по определенной профессии; процесс сообщения соответствующих знаний и умений»²¹, по нашему мнению, целесообразно рассматривать профессиональную подготовку, как процесс освоения специальных знаний для предстоящей профессиональной деятельности.

Итак, занятия по служебной подготовке проводятся как в территориальных органах, учреждениях так и в подведомственных ФСИН России образовательных учреждениях и заканчивается проведением итоговых занятий и принятием зачетов по разделам обучения.

²⁰ Каменоградский И. С. Очерки теории нравственного воспитания учащихся. – Саратов.: Издво СГУ, 1962. – С. 28.

²¹ Педагогическая энциклопедия / гл. ред. И. А. Каиров и Ф. Н. Петров. –Том 3. – М.: Изд-во Терра, 1966. – С. 34.

Для организации и проведения занятий по служебной подготовке создаются учебные группы с учетом должностных категорий и специализации сотрудников территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС²².

На занятиях по специальной подготовке с личным составом территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС изучаются и отрабатываются:

- содержание вновь принятых законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в части, касающейся деятельности территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС;

- содержание нормативных правовых актов;

- организационная структура территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС и оптимизация их управленческих функций;

- опыт правоохранительных органов Российской Федерации и иностранных государств в части исполнения наказаний, борьбы с преступностью и терроризмом, обеспечения общественного порядка, защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан, собственности, интересов общества и государства от преступных и иных противоправных посягательств;

- практические умения организаторской и управленческой деятельности, а также современные формы и методы этих видов деятельности в территориальных органах (подразделениях, учреждениях) УИС;

- средства и методы, обеспечивающие эффективное выполнение различных служебных задач;

- практические умения, а также передовой опыт взаимодействия руководителей территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС

²² Горлинский И. В. Педагогическая система гибкого обучения специалистов в высших учебных заведениях МВД России: учеб. пособие. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997. – С. 31.

с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местного самоуправления и общественностью, средствами массовой информации;

– современные средства, методы и формы обучения сотрудников профессиональным знаниям, умениям и навыкам.

На занятиях по тактической подготовке изучаются и отрабатываются действия территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС и отдельных сотрудников при решении служебных задач, в том числе в чрезвычайных обстоятельствах и при проведении специальных операций²³.

Целью подготовки является обеспечение умелых и слаженных действий сотрудников органов управления и подразделений (элементов группировки сил и средств, служебных нарядов) в ходе выполнения задач при экстремальных ситуациях.

У сотрудников рядового и младшего начальствующего состава в процессе специальной подготовки формируются качества, позволяющие им: правильно нести службу в различных условиях обстановки; умело использовать инженерно-технические и другие средства, защитные и маскировочные свойства местности; эффективно вести преследование, поиск и осуществлять другие действия в специальных операциях.

Основными формами подготовки данной категории сотрудников являются тактико-специальные учения.

Сотрудники младшего начальствующего состава, имеющие подчиненных, кроме того, учатся: принимать решение в различных условиях обстановки и управлять подчиненными; обеспечивать сбережение и правильное использование вооружения, транспортных, инженерно-технических и других средств, выданных на период выполнения поставленных задач.

²³ Кутаков Н. Н. Организация и правовые основы обеспечения безопасности персонала исправительных учреждений ФСИН России: автореф. дис. ... канд. юрид. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2014. – С. 18.

Основными задачами специальной подготовки руководящего состава территориальных органов, учреждений и подразделений УИС являются:

- совершенствование знаний в области теории управления территориальными органами (подразделениями, учреждениями) УИС в чрезвычайных обстоятельствах;

- формирование практических умений и навыков в организации и подготовке органов управления, группировки сил и средств для действий в чрезвычайных обстоятельствах;

- закрепление практических умений в сборе, обобщении и анализе информации об оперативной обстановке, прогнозировании развития событий, принятии рациональных управленческих решений, планировании и управлении действиями территориальных органов (подразделений, учреждений) УИС и взаимодействующих сил;

- формирование морально-психологической устойчивости к выполнению служебных задач в особых условиях;

- изучение новых приемов, способов и форм подготовки и ведения специальных операций, обобщение и внедрение передового опыта проведения специальных операций правоохранительными органами Российской Федерации и иностранных государств.

Основными формами специальной подготовки данной категории сотрудников являются групповые упражнения, штабные тренировки, тактико-строевые занятия, инструкторско-методические и показательные занятия, командно-штабные и тактико-специальные учения.

Специальная подготовка органов управления (ОШ, группа управления, управление сводного отряда) осуществляется в целях: повышения полевой выучки сотрудников и оперативности в работе; обучение сотрудников передовым методам управления подразделениями (элементами группировки); подготовки их к умелому руководству силами и средствами в экстремальных ситуациях.

Формами обучения органов управления являются штабные тренировки, командно-штабные и тактико-специальные учения.

Для качественного решения задач обучения и подготовки сотрудников и подразделений к действиям в экстремальных ситуациях, руководители всех уровней должны владеть методикой проведения занятий по специальной подготовке.

2.2. Меры по совершенствованию института профессиональной подготовки сотрудников службы охраны в учреждениях уголовно-исполнительной системе

Система организации профессиональной подготовки сотрудника УИС во взаимосвязи с потребностями ее безопасности включает в себя три взаимосвязанных начала, а именно – физическую, психологическую и собственно профессиональную (общую и специальную) подготовку²⁴. Кроме того, следует учитывать важную роль огневой подготовки в плане обеспечения способности сотрудников УИС к выполнению служебных задач в нестандартных обстоятельствах деятельности, ее влиянии, в том числе на уровень морально-психологической устойчивости и ресурсные возможности для решения стрессовых ситуаций как при обращении с оружием, так и в повседневной деятельности; как отмечают исследователи, освоение программы огневой подготовки сопряжено с развитием умения не преодолевать естественные инстинкты человека, а использовать их для повышения эффективности действий сотрудника УИС²⁵.

²⁴ Кутаков Н. Н. Организация и правовые основы обеспечения безопасности персонала исправительных учреждений ФСИН России: автореф. дис. ... канд. юрид. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2014. – С. 18.

²⁵ Малышев А. Г. Огневая подготовка как фактор формирования моральнопсихологической устойчивости курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний // III Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (к 20-летию вступления в силу Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации): сб. тез. выступ. и докл. участников (г. Рязань, 21–23 нояб. 2017 г.): в 8 т. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – Т. 4:

В специальной литературе в полной мере обоснована важная роль физической подготовки сотрудников УИС в плане обеспечения психофизической и профессиональной готовности к действиям в обычных и экстремальных условиях, а также недостаточная эффективность используемых в этой связи средств и методов. В этой связи предлагается ряд мер по совершенствованию организации и правового обеспечения физической подготовки, включающих в себя оптимизацию перечня руководящих документов и организации в части данного вида подготовки; внедрение в практику научных исследований по физической подготовке и служебноприкладным видам спорта; осуществление физической подготовки с учетом профессии тех или иных работников УИС, оперативно-служебного опыта и особенностей деятельности различных подразделений²⁶. Как представляется, данные рекомендации заслуживают внимания и должны учитываться при организации профессиональной подготовки сотрудников УИС.

Хотелось бы отметить, что формы организации занятий по изучению основ стрельбы и материальной части оружия разнообразны. Так, при изучении назначения и взаимодействия частей оружия применяются обычные практические занятия в классе служебно-боевой (огневой) подготовки.

Можно объяснить, что из-за высокого давления в стволе требуется надежная, безотказная работа узла запираения; отсюда следует сделать выводы о порядке осмотра и подготовки к стрельбе оружия, боеприпасов и о действиях при затяжном выстреле и осечках. При изучении "вопросов, связанных с движением пули в канале ствола, следует рассмотреть явление отдачи оружия, с которым при выстреле связано образование угла вылета.

Материалы Международной научно-практической конференции «Воспитательная, социальная и психологическая работа в уголовно-исполнительной системе»: в 2 ч. – Ч. 1. – С. 303.

²⁶ Казак Б. Б., Черпаков, А. И. Организационно-правовое обеспечение физической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография. – Псков: ПГУ, 2007. – С. 4.

Объяснив причины возникновения угла вылета, необходимо сделать конкретные выводы о мерах, обеспечивающих его однообразие. Для стрелкового оружия это, в первую очередь, правильная и однообразная прикладка (изготовка и удержание оружия) при стрельбе. Можно, например, указать, что у одного и того же стрелка изменяется бой пистолета при стрельбе в перчатке и без нее; наличие перчатки изменяет хватку пистолета, а от этого изменяется угол вылета.

Особенно следует обращать внимание на меры безопасности при стрельбе из боевого оружия. Оптимальная продолжительность занятий по изучению материальной части оружия – 1-2 часа.

Для изучения материальной части любого вида оружия используется такая последовательность: назначение, боевые свойства и общее устройство оружия; разборка и сборка оружия; назначение и устройство отдельных частей и механизмов оружия, принадлежности и боевых патронов; правила и порядок чистки и смазки оружия; правила хранения и сбережения оружия в различных условиях; потение частей и механизмов оружия до заряжания и их работа при заряжании и стрельбе; характерные неисправности, вызывающие задержки при стрельбе, и способы их устранения; порядок осмотра оружия и подготовка его к стрельбе.

На занятии следует иметь учебное оружие, а также наглядные пособия, показывающие общее устройство оружия, устройство и назначение его частей и механизмов. После осмотра оружия, объявления темы и цели занятия можно кратко рассказать об истории создания изучаемого вида оружия и об использовании его в боевых действиях и в деятельности сотрудников УИС. Затем следует приступить к изучению раздела Назначение и боевые свойства оружия. Раскрывая назначение того или иного вида оружия, необходимо остановиться на наиболее действенной (эффективной) дистанции стрельбы. Из боевых свойств оружия целесообразно указывать только основные: вес оружия (снаряженного и неснаряженного), его габариты, прицельную дальность стрельбы, дальность

действительного огня, дальность прямого выстрела по грудной и бегущей фигуре, начальную скорость полета пули и ее пробивное действие.

Изучение работы частей и механизмов оружия при стрельбе начинается с объяснения порядка неполной разборки изучаемого вида оружия. Затем руководитель кратко указывает, из каких частей и механизмов состоит оружие и показывает порядок неполной разборки и сборки после нее.

При изучении вопроса работы частей и механизмов оружия при зарядании и стрельбе руководитель должен показывать и объяснить только общий характер работы частей и механизмов оружия в следующем порядке: с использованием учебных патронов показать, как производится зарядание и разрядание оружия; объяснить и показать, как производится досылание патрона в патронник, запираение затвором (или другим запирающим устройством) канала ствола, разбивание капсюля патрона, извлечение стреляной гильзы; объяснить, на чем основано автоматическое действие данного вида оружия. Руководителю занятий следует иметь в виду, что прочного усвоения обучаемыми вопросов работы частей и механизмов оружия следует добиваться в процессе постоянного повторения данной темы на практических занятиях перед выполнением упражнений стрельбы²⁷.

Приступая к отработке порядка разборки и сборки оружия, в самом начале следует указать, что применяются два вида разборки оружия: полная и не полная. При этом необходимо отметить, в каких случаях и с какой целью производится неполная и полная разборка. После этого руководитель излагает правила, которые необходимо соблюдать при разборке и сборке оружия: разборку и сборку оружия следует производить на столах, а в полевых условиях - на чистой подстилке; с частями и механизмами следует обращаться осторожно, не допуская излишних усилий и резких ударов, не

²⁷ Миндадзе О.Н. Правовое регулирование исполнения предварительного заключения под стражу: дисс. ... канд. юрид. наук. – М., 1991. – С. 10.

класть одну часть на другую; отдельные части класть в порядке их разборки; при сборке оружия сличать номера на его частях.

Затем руководитель показывает, как производится неполная разборка и сборка после нее оружия. После этого руководитель, медленно сопровождая свои действия краткими пояснениями, показывает, как отделяется первая по ходу разборки часть оружия, предлагая обучаемым повторить показанные только что действия на учебном оружии, а сам наблюдает за правильностью их действий.

Для закрепления полученных знаний в зависимости от наличия свободного времени следует провести одну или несколько тренировок по разборке и сборке оружия.

Следует отметить, что Основными задачами профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны являются²⁸:

- подготовка квалифицированных кадров для уголовно-исполнительной системы в соответствии с современными требованиями;
- обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, обеспечивающим успешное выполнение оперативно-служебных задач;
- формирование профессионального сознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремления и поступки, совершенствование своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности в конкретных подразделениях УИС;
- выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков соблюдения норм законодательства РФ и прав человека;
- обучение знанию правовых основ и содержания уголовноисполнительной политики в Российской Федерации, выполнению

²⁸ Караваев И.В. Международно-правовые стандарты содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых, их роль в реформировании следственных изоляторов России. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Рязань, 2009. – С. 16.

требований международных стандартов обращения с осужденными и лицами, заключенными под стражу;

- обучение сотрудников приемам и способам профессиональной и личной безопасности в чрезвычайных обстоятельствах и экстремальных условиях служебной деятельности;

- поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные действия, используя физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие;

- формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления и других профессионально-психологических качеств;

- формирование высокого уровня культуры поведения, широкого мировоззрения и понимания социальной значимости своей профессии.

Итак, в настоящее время подготовка сотрудников осуществляется в двух направлениях: в рамках служебно-боевой подготовки (непосредственно в учреждениях и органах УИС) и в рамках реализации программ высшего и дополнительного профессионального образования, а также профессионального обучения граждан, впервые принятых на службу в УИС, именно их подготовка является в настоящее время одним из актуальных аспектов, поскольку вновь принятые сотрудники являются так называемой «группой риска», так как осуществляя самостоятельное несение службы в учреждениях, они не в полной мере обладают необходимым уровнем профессиональных знаний и опыта.

Около 30% из числа вновь принятых на службу сотрудников в течение первых месяцев службы оказываются не готовы к тому объему службы, который им предстоит выполнять, а также несоответствию теоретической и практической подготовки, неотработанностью навыков осуществления служебной деятельности в экстремальных условиях. Разумеется, в будущем это обуславливает не только развитие профессиональной деформации, но и в

принципе приводит к разочарованию в службе и девальвации ценностей и нравственных характеристик личности сотрудника УИС²⁹.

Результаты проведенного социологического исследования (опрос сотрудников) территориального органа, проходящих службу в различных должностях УИС (всего в опросе приняли участие 100 сотрудников исправительных учреждений) свидетельствуют о недостаточной подготовленности сотрудников (в том числе вновь принятых на службу) не только к действиям в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, но и в условиях применения мер безопасности. Так по мнению двух третей из числа опрошенных руководителей структурных подразделений (среди них – начальники отделов безопасности, отделов режима, отделов охраны, отделов (отделений) по конвоированию) сотрудники УИС не в полной мере обладают необходимыми знаниями и умениями, способствующими их эффективной деятельности в экстремальных условиях.

Более половины из числа респондентов отмечают, что при поступлении на службу сотрудники не в полной мере осознают категоричность требований к поведению и личности сотрудника УИС, твердости духа и непримиримости с беззаконием и произволом.

В качестве одной из существенных проблем в подготовке сотрудников, вновь принятых на службу, респонденты также отмечают общее снижение образовательного уровня кандидатов на службу, их физическую подготовку и нравственный уровень.

Согласно результатам исследования, более 40% из числа опрошенных сотрудников оценивают уровень подготовки вновь принятых на службу сотрудников из числа рядового состава и младшего начальствующего состава ниже среднего. При этом, половина опрошенных (из этого числа) отмечает, что такие сотрудники не в полной мере готовы и способны действовать в

²⁹ Фурсов, Н. С. Организация и правовые основы деятельности учебных центров ФСИН России: дис. ... канд. юрид. наук. – Рязань. – 2005. – С. 12.

экстремальных ситуациях. Однако, одна треть из них объясняет данное обстоятельство психологической незрелостью вновь принятых сотрудников.

Организация профессионального обучения вновь принятых сотрудников нередко встречает критические замечания, связанные с отсутствием единого концептуального подхода к содержанию профессионального обучения. Так, Е.В. Макаров, рассматривая вопросы организации специального первоначального обучения (профессионального обучения – в настоящее время) указывает на то, что организация обучения вновь принятых сотрудников в большей степени обеспечивает формирование знаниевого целевого компонента при отсутствии необходимого и должного практико-ориентированного сопровождения образовательного процесса³⁰.

Не в полной мере соглашаясь с мнением Е. В. Макарова, следует признать, что, как и любой процесс, организация профессионального обучения вновь принятых сотрудников УИС требует некоторого усовершенствования, которое должно происходить в первую очередь с учетом особенностей характеристики обучающихся.

Согласно точке зрения Н. Н. Кирилловской таковыми являются: осуществление сотрудниками УИС специфической деятельности, характеризующейся соединением как воспитательных мер, так и принудительных (обеспечение режимных требований), неоднородность качественного состава сотрудников и различность ранее осуществляемой ими деятельности (военнослужащие, полицейские и т.д.), и, наконец, наличие высоких требований к личности сотрудника, и осуществление им своей служебной деятельности в условиях постоянной собранности и напряженности³¹.

³⁰ Макаров, Е. В. Социально-профессиональная подготовка сотрудников уголовноисполнительной системы: дисс. канд. пед. наук. – Киров. – 2018. – С. 95.

³¹ Кирилловская, Н. Н. Методические аспекты формирования правовой культуры сотрудника УИС в рамках служебной подготовки: Традиции и инновации в правовой подготовке сотрудников УИС в России и за рубежом (в свете реализации Концепции развития уголовноисполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.): сб. материалов межд. научн.-практ. семинара. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России. – 2012 – С. 130

Особенностью профессионального обучения вновь принятых сотрудников также является и то, что образовательный процесс по данной программе ограничен достаточно жесткими временными рамками, то есть в течение достаточно непродолжительного периода времени (в настоящее время он составляет один месяц в образовательной организации) образовательная организация должна обеспечить эффективность и гарантированность получения слушателями необходимых компетенций. При этом, опираясь на результаты нашего исследования, в процессе профессионального обучения вновь принятых сотрудников необходимо в большей степени обратить внимание именно на формирование навыков осуществления непосредственных функциональных обязанностей вновь принятых сотрудников.

Следует согласиться с С.А. Грязновым, что эффективной подготовку сотрудников УИС можно назвать лишь тогда, когда она отвечает следующим требованиям: соответствует современным тенденциям развития общества и его потребностей, строится на принципе индивидуализации и дифференциации образовательного процесса, использует активные методы обучения и направлена на формирование гуманной личности³².

Одним из необходимых на наш взгляд направлений совершенствования профессионального обучения вновь принятых сотрудников является обеспечение взаимосвязанности изучаемых тем в рамках преподаваемых дисциплин программы профессионального обучения.

Согласно результатам опроса, две трети из числа опрошенных респондентов отмечают, что не все вновь принятые сотрудники обладают навыками соотнесения правовых оснований и условий реализации мер безопасности и самой тактики их применения. В этой ситуации считаем необходимым внедрение в образовательный процесс по программам профессионального обучения комплексных практических занятий,

³² Грязнов, С. А. Анализ систем подготовки работников уголовно-исполнительной системы: российский и зарубежный опыт // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – № 1 (2). – С. 313.

направленных в том числе и на обучение сотрудников правомерному применению мер безопасности и действий в ситуациях экстремального характера.

Профессиональное обучение вновь принятых сотрудников должно быть направлено не только на подготовку сотрудников к несению службы, но и также обеспечивать развитие устойчивого интереса к службе, что в свою очередь создаст необходимый фактор защиты от профессиональной деформации сотрудника. Необходимо также учитывать различия в имеющемся образовательном уровне обучающихся, а также их личностные характеристики и включать в себя три базовых составляющих:

– психологическую готовность к службе в условиях, ограниченных режимными требованиями учреждений; – морально-психологическую готовность грамотно и в рамках правового поля действовать в случае возникновения условий для применения мер безопасности;

– неукоснительное соблюдение законности и режимных требований учреждения и контроль за их соблюдением со стороны спецконтингента. Программу профессионального обучения вновь принятых сотрудников следует реализовывать, учитывая следующие моменты:

1. Служба в УИС является уникальной по своей специфике, которая при работе со спецконтингентом должна совмещать в себе два направления: право и воспитание, чего не встречается в других ведомствах.

2. Следует учитывать наличие у сотрудников определенных трудностей на начальном этапе введения в службу: постоянное ожидание провокаций со стороны спецконтингента, контроль за соблюдением законности и поддержания режима на протяжении всей службы в УИС, что является сложной задачей, учитывая искушенность и преступные наклонности спецконтингента.

3. Учебный и учебно-тематические планы обучения должны включать в себя перечень профессионально необходимых дисциплин и тех, которые направлены именно на подготовку вновь принятого сотрудника к службе в

учреждении УИС. В связи с чем необходимо увеличить число практических занятий (за счет теоретических) с отработкой умений и навыков на учебных рабочих местах и учебных полигонах.

Первоначальной подготовке отводится особенное место в системе профессиональной подготовки, так за 4 квартал 2019 года в уголовно-исполнительной системе зарегистрировано:

- численность работников УИС, подлежащих первоначальной подготовке – 22092 чел.;
- численность работников УИС, прошедших первоначальную подготовку – 16386 чел., в том числе: по плану ФСИН России – 16085 чел.;
- в учебных центрах – 301 чел.;
- численность работников УИС, проходящих первоначальную подготовку на конец отчетного периода – 67 чел.;
- численность работников УИС, не прошедших первоначальную подготовку – 5639 чел., в том числе в установленные сроки – 880 чел.;
- численность работников УИС, прошедших профессиональную переподготовку – 621 чел., в том числе: по плану ФСИН России – 482 чел.; на базе других министерств и ведомств – 139 чел.;
- численность работников УИС, повысивших квалификацию – 10411 чел., в том числе: по плану ФСИН России – 7748 чел.;
- в учебных центрах – 2 чел.; на базе других министерств и ведомств – 2661 человек (приложение 1)³³.

Выводы по второй главе.

Таким образом, подготовка сотрудников отделов охраны в УИС характеризуется комплексным подходом и представляет собой единый системный целенаправленный процесс, обеспечивающий всесторонний подход и формирование необходимых умений и навыков. При этом необходимо учитывать тот фактор, что в случае возникновения каких-либо

³³ Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы январь-декабрь 2019 г.: информационно-аналитический сборник. – Тверь, 2020. – С. 28.

эксцессов, сотрудник для принятия единственно верного решения будет ограничен по времени при отсутствии возможности проконсультироваться у старшего товарища.

Это говорит о том, что временной фактор необходимо учитывать в образовательном процессе, т.е при принятии решения сотрудник обязан обеспечить безопасность себя и иных лиц, и при этом не стать правонарушителем. Этот процесс при обучении должен быть доведен до автоматизма.

Также кроме общих компетенций сотрудники должны обладать специальными умениями, которые и будут отличать их деятельность, так как в исправительном учреждении работают профессионалы различных специальностей. Следовательно, профессиональная переподготовка и служебная подготовка сотрудника должна учитывать дифференциацию сотрудников.

В качестве предложения могут быть представлены, кроме ранее существовавших в служебной подготовке разделов, два новых: общепрофессиональная подготовка и специально-профессиональная подготовка. Предлагается расширить спектр форм контроля в русле повышения уровня подготовки сотрудников отделов охраны УИС.

Таким образом, подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы в частности, как при прохождении первоначальной подготовки, так и при дополнительном образовании либо повышении квалификации должна быть построена на новых началах, с учетом специфики должностей, которые они занимают.

Заключение

Подводя итог вышесказанному хотелось бы отметить, что содержание служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы определяется сложностью и большим объемом задач, стоящих перед органами и учреждениями ФСИН России, динамичностью оперативной обстановки, требующей быстрых решений в ограниченное время и другими факторами.

Целью профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы является их воспитание и обучение. К основным задачам профессиональной подготовки сотрудников относятся:

- обучение сотрудников умелым и эффективным действиям, формирование у них достаточного объема правовых знаний, обеспечивающих успешное выполнение оперативно-служебных и служебно-боевых задач;

- совершенствование правовых знаний, повышение общей правовой культуры сотрудников;

- совершенствование навыков руководящего состава по управлению. обучению и воспитанию подчиненных, внедрению в практику служебной деятельности достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;

- формирование профессионального самосознания сотрудников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства;

- обучение сотрудников приемам и способам обеспечения профессиональной и личной безопасности в повседневной деятельности. при чрезвычайных обстоятельствах и в экстремальных условиях служебной деятельности;

- выработка и постоянное совершенствование у сотрудников практических умений и навыков применения мер принуждения с

соблюдением норм законодательства Российской Федерации;

- поддержание у сотрудников постоянной готовности решительно и умело пресекать противоправные деяния, а также поддержание у них постоянной готовности к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия;

- формирование высокой психологической устойчивости личности сотрудников, развитие у них наблюдательности, бдительности, памяти, мышления и других профессионально-психологических качеств и навыков;

- совершенствование навыков обращения со специальной техникой и специальными средствами, эксплуатации транспортных средств и средств связи, электронно-вычислительной техники.

Достижение обозначенных целей невозможно без проведения эффективной кадровой политики в уголовно-исполнительной системе. При этом в научной литературе отмечается необходимость применения новых подходов при ее реализации с учетом современных требований:

- обеспечение формирования информационного банка резерва кадров, планирование карьеры;

- создание сети специализированных центров оценки персонала;

- отработка эффективных механизмов замещения управленческих должностей, соответствующих специфике конкретного вида деятельности;

- определение системы материальных и моральных стимулов, заинтересовывающих руководителей и специалистов в высоком профессионализме управленческой деятельности, деловой активности и работоспособности

Профессиональная подготовка сотрудников УИС, в том числе сотрудников отделов охраны – это целенаправленный процесс, ориентированный на овладение и постоянное совершенствование сотрудниками профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на УИС.

Система профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны УИС представляет собой совокупность взаимосвязанных организационных и информационно-воспитательных форм распространения и приобретения профессиональных знаний, умений и навыков сотрудниками в период прохождения службы, а также сеть учебных заведений, обеспечивающих, реализацию соответствующих форм (элементов, направлений) процесса профессиональной подготовки.

В целях повышения уровня профессиональной подготовки сотрудников отделов охраны считаем необходимым дополнить п. 4 Наставления и изложить его в следующей редакции.

1. Профессиональное образование и профессиональное обучение курсантов и слушателей в период обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования ФСИН России.

2. Специальное первоначальное обучение.

3. Дополнительное профессиональное образования – профессиональная переподготовка.

4. Повышение квалификации.

5. Обучение в процессе служебной деятельности.

6. Направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка сотрудников отделов охраны в УИС, должна характеризоваться комплексным подходом и представлять собой единый системный целенаправленный процесс, обеспечивающий всесторонний подход и формирование необходимых умений и навыков. При этом необходимо учитывать тот фактор, что в случае возникновения каких-либо эксцессов, сотрудник для принятия единственно верного решения будет ограничен по времени при отсутствии возможности проконсультироваться у старшего.

Это говорит о том, что временной фактор необходимо учитывать в образовательном процессе, т.е при принятии решения сотрудник обязан

обеспечить безопасность себя и иных лиц, и при этом не стать правонарушителем. Этот процесс при обучении должен быть доведен до автоматизма.

Также кроме общих компетенций сотрудники должны обладать специальными умениями, которые и будут отличать их деятельность, так как в исправительном учреждении работают профессионалы различных специальностей. Следовательно, профессиональная переподготовка и служебная подготовка сотрудника должна учитывать дифференциацию сотрудников.

В качестве предложения могут быть представлены, кроме ранее существовавших в служебной подготовке разделов, два новых: общепрофессиональная подготовка и специально-профессиональная подготовка. Предлагается расширить спектр форм контроля в русле повышения уровня самостоятельной творческой активности сотрудников.

Таким образом, подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы в частности, как при прохождении первоначальной подготовки, так и при дополнительном образовании либо повышении квалификации должна быть построена на новых началах, с учетом специфики должностей, которые они занимают.

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) 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) 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) 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) 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) 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) 05 апреля 2021 г.

10. 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) 24 апреля 2020 г.

11. 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) 05 мая 2021 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) 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) 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) 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) 10 апреля 2021 г.

Научные, учебные, справочные издания

18. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: МГУ, 2008. – 158 с.

19. Баскаков В. Н. Вопросы обучения и воспитания в военно-учебных заведениях: учебное пособие / под ред. И. Н. Шкадова. – М.: Воениздат, 1976. – 478 с.
20. Витрук Н. В. Общая теория правового положения личности / Н. В. Витрук. – М.: Юрайт, 2008. – 511 с.
21. Гончаров Н. К. Педагогика: Учебник / Н. К. Гончаров. – М.: Просвещение, 1968. – 268 с.
22. Горлинский И. В. Педагогическая система гибкого обучения специалистов в высших учебных заведениях МВД России: учебное пособие / И. В. Горлинский. – М.: Академия управления МВД РФ, 1997. – 283 с.
23. Казак, Б. Б., Черпаков, А. И. Организационно-правовое обеспечение физической подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография / Б. Б. Казак, А. И. Черпаков. – Псков: ПГУ, 2007. – 608 с.
24. Каменоградский И. С. Очерки теории нравственного воспитания учащихся / И. С. Каменоградский. – Саратов.: Изд-во СГУ, 1962. – 285 с.
25. Кирилловская, Н. Н. Методические аспекты формирования правовой культуры сотрудника УИС в рамках служебной подготовки / Н. Н. Кирилловская, Е. В. Кузнецова: Традиции и инновации в правовой подготовке сотрудников УИС в России и за рубежом (в свете реализации Концепции развития уголовноисполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.): сб. материалов межд. научн.-практ. семинара. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России. – 2012 – 1105 с.
26. Койл Э. Подход к управлению тюрьмой с позиции прав человека: пособие для тюремного персонала / Э. Койл // Международный центр тюрем, исследований. – Лондон: RTI, 2002. – 225 с.
27. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Мысль, 2009. – 207 с.
28. Строгович М. С. Права личности в социалистическом обществе / М. С. Строгович. – М.: МГУ, 1981. – 289 с.

29. Организация работы с кадрами в органах внутренних дел: курс лекций / под ред. И. Б. Самойлова. – М.: Высш.шк., 1997. – 208 с.

30. Организация управления в уголовно-исполнительной системе: Учебник / под ред. Ю. Я. Чайки. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2002. – 369 с.

31. Педагогическая энциклопедия / гл. ред. И. А. Каиров и Ф. Н. Петров – Том 3. – М.: Юррайт, 1966. – 342 с.

32. Уголовно-исполнительное право : учебник / В. М. Анисимков и др. – Ростов н/Д, 2009. – 608 с.

Материалы периодической печати

33. Бабурин С. В. Совершенствование воспитательной, социальной и психологической работы в УИС: интеграция теории и практики / С. В. Бабурин // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2015. – № 4 (32). – С. 67–71.

34. Грязнов, С. А. Анализ систем подготовки работников уголовно-исполнительной системы: российский и зарубежный опыт / С. А. Грязнов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук, т. 17. – 2015. – № 1 (2). – С. 313–316.

35. Гуцев О. В. Историко-педагогический анализ становления профессиональной подготовки сотрудников пенитенциарной системы России / О. В. Гуцев // История государства и права. – 2012. – № 5. – С. 33–39.

36. Емельянов С. Н. Организационные и правовые проблемы обеспечения безопасности исправительного обеспечения / С.Н. Емельянов // Вестник Владимирского юридического института. – 2016. – № 2. – С. 10–15.

37. Конегер П. Е. Законные интересы осужденных к лишению свободы, их понятие и соотношение с правовым статусом / П.Е. Конегер // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2014. –

№ 2. – С. 185–190.

38. Ледах П. А. Социальная работа с осужденными: актуальные вопросы теории и практики / П. А. Ледах // Государство и право. – 2016. – № 8. – С. 91–110.

39. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н.И. Матузов. – Саратов: ИЮР, 1987. – 518 с.

40. Ширшов С. Кадровое обеспечение как один из ключевых вопросов служебной деятельности подразделений УИС / С. Ширшов // Ведомости УИС.– 2006. – № 2. – С. 10–13.

41. Якимов Г. А. Правовой статус личности: проблемы природы и элементного состава / Г. А. Якимов // Российский юридический журнал. – 2008. – № 2. – С. 62–67.

Диссертации и авторефераты

42. Гришин Д. А. Организация профессиональной подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы к действиям при чрезвычайных обстоятельствах : автореф. дис.... канд. юрид. наук / Д. А. Гришин. – Рязань: Академия права и управления ФСИН России, 2005. – 24 с.

43. Киселев М. В. Организационно-педагогические условия подготовки сотрудников пенитенциарных учреждений в системе непрерывного образования : дис. ... канд. пед. наук / М. В. Киселев. – Томск: ТГУ, 2007. – 172 с.

44. Макаров, Е. В. Социально-профессиональная подготовка сотрудников уголовноисполнительной системы: дисс. канд. пед. наук / Е. В. Макаров.– Киров: КГУ. – 2018. – 205 с.

45. Молоствов А. В. Представления осужденных о жертвах преступлений: диагностика и коррекция: дис. ... канд. психол. наук / А. В. Молоствов. – Рязань: Академия ФСИН России, 2006. – 166 с.

46. Фурсов Н. С. Организация и правовые основы деятельности учебных центров ФСИН России: дис. ... канд. юрид. Наук / Н. С. Фурсов. – Рязань. – 2005. – 189 с.

Материалы юридической практики

47. Материалы преддипломной практики в ОСБ УФСИИ России по Самарской области / И. В. Кугрышев (неопубликованный акт).

48. Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы январь-декабрь 2019 г.: информационно-аналитический сборник. – Тверь, 2020. – 389 с.

Сведения о состоянии первоначальной подготовки, профессиональной подготовки и повышения квалификации в 2019 г.

Наименование показателя		Код строки	Всего	
А		Б	Г	
Численность работников	подлежащих первоначальной подготовке	1	22092	
	прошедших первоначальную подготовку	по плану ФСИН России	2	16085
		в учебных центрах	3	301
	проходящих первоначальную подготовку на конец отчетного периода	4	67	
	не прошедших первоначальную подготовку	всего	5	5639
		в том числе в установленные сроки	6	880
	прошедших профессиональную переподготовку	по плану ФСИН России	7	482
		на базе других министерств и ведомств	8	139
	повысивших квалификацию	по плану ФСИН России	9	7748
		в учебных центрах	10	2
		на базе других министерств и ведомств	11	2661

**Количество преступлений совершенных в ИК (без учета ЛИУ, ЛПУ)
в 2018-2019 гг.**

