

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казённое образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра теории и истории государства и права

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**Тема: Социальные гарантии как меры стимулирования служебной  
деятельности сотрудников подразделений охраны уголовно-  
исполнительной системы Российской Федерации**

Выполнил:  
курсант 4 взвода 4 курса,  
рядовой внутренней службы  
**Ислямов Руслан Рамильевич**

Научный руководитель:  
старший преподаватель кафедры  
теории и истории государства и  
права, кандидат юридических наук,  
доцент, старший лейтенант  
внутренней службы  
**Подшибякин Алексей Николаевич**

Рецензент:  
начальник ФКУ ИК-5 УФСИН  
России по Самарской области  
подполковник внутренней службы  
**Хлоповской Иван Анатольевич**

Решение начальника кафедры о допуске к защите допущена

Дата защиты: 23.06.2022

Оценка 3/удовлетворительно

Самара  
2022

## Оглавление

|   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <b>Введение</b> .....   | 3                                   |
| <b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ<br/>СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> .....   | 6                                   |
| 1.1. Понятие, принципы, значение социальных гарантий служебной<br>деятельности, а также их правовые основы.....                               | 6                                   |
| 1.2. Понятие, принципы, значение мер стимулирования служебной<br>деятельности, а также их правовые основы.....                                | 11                                  |
| <b>Глава 2. СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ<br/>ГАРАНТИИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ<br/>УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ</b> ..... | 24                                  |
| 2.1. Социальные гарантии и меры стимулирования служебной деятельности<br>сотрудников уголовно-исполнительной системы .....                    | 24                                  |
| 2.2. Особенности реализации социальных гарантий и мер стимулирования<br>сотрудников уголовно-исполнительной системы .....                     | 36                                  |
| <b>Заключение</b> .....   | 45                                  |
| <b>Библиографический список</b> .....   | 50                                  |
| <b>Приложения</b> .....   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |

## Введение

**Актуальность** вопроса заключается в необходимости совершенствования системы стимулирования сотрудников пенитенциарной системы. Вопрос поощрения служебной деятельности путем постоянной перестройки условий службы, как средство повышения трудовой мотивации, очень важен и в то же время необходим во всех формальных действиях уголовно-исполнительной системы.

Особое значение государственной службы, в том числе содержания в пенитенциарной системе, определяется тем фактом, что одним из основных вопросов, которые решает государство, является кадровый вопрос, в частности руководители. Это государственное устройство, призванное реформировать государство, внедрить в России новые формы концептуального развития.

Обеспечение высокого социального статуса и престижа службы в УИС является необходимой и важной составляющей для работника. Крайне важную роль играют и такие элементы, как определение законодательной системы и социального обеспечения, которые применяются к распределению жилья сотрудникам и их семьям, развитию врачебной помощи, сети региональных медико-реабилитационных центров по профилактике профессиональных деформаций, чрезмерной психологической, а также к системе наказания для сотрудников курортных организаций и их семей; широкое развитие системы стимулирующих мер; осуществление материального и морального стимулирования работников уголовно-исполнительной системы, улучшение качества услуг, соблюдение условий труда сотрудников уголовно-исполнительной системы в соответствии с характером работы.

Однако отсутствие четко определенных теоретических аспектов, определенных при формулировании основных принципов, форм и методов, а также их нормативно-правовой фиксации, не позволяет создать плавную и

эффективную систему стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно исполнительной системы.

Поощрение является важным инструментом для обучения и поощрения деятельности государственных служащих, в том числе сотрудников системы исполнения наказаний, а также для укрепления законности и дисциплины в системе.

Однако высокая эффективность применения мер стимулирования государственных служащих возможна только в том случае, если будут выполнены требования, установленные для их реализации.

Система наказания и вознаграждения персонала также недоразвита. Ограничивая свои компетенции в продвижении сотрудников на разных уровнях управления, можно заметить явный недостаток.

**Объектом исследования** являются общественные отношения в сфере реализации социальных гарантий сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Предметом** является положения действующих нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы закрепления и реализации социальные гарантии, как мер стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Целью** данного исследования является комплексный анализ социальных гарантий как мер стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно исполнительной системы.

Исходя из поставленной цели, представляется возможным сформулировать следующие **задачи**:

- раскрыть понятие, принципы, значение социальных гарантий служебной деятельности, а также их правовые основы;
- исследовать понятие, принципы, значение мер стимулирования служебной деятельности, а также их правовые основы;
- охарактеризовать социальные гарантии и меры стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;

– выявить особенности реализации социальных гарантий и мер стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы.

**Методологическую основу** исследования составили общенаучный диалектический метод, комплексное использование методов исторического, системного и сравнительного анализа, методы конкретно-социологических исследований.

**Теоретическая база** исследования и степень научной разработанности темы. Проблемы управления организационно-правовых аспектов стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, так или иначе, были разработаны в работах С. Х. Шамсунова, С. Р. Ширшова, М. А. Якимова, Л. В. Сорвачёва, И. В. Рыженина, О. А. Коршунова, С. В. Васильева, И. Б. Дорожкина, А. В. Ляпанова, О. О. Корнийчук, А. В. Акчурина, Б. В. Ракитского, Т. Н. Коголь, О. В. Анцибаловой, а также другими учеными – правоведами. Таким образом, можно признать, что в современной теории права не наблюдается единства в подходе к решению проблемы стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС.

**Структура работы** включает в себя введение, две главы, объединяющие четыре параграфа, заключение, библиографический список и приложения.

## **Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАВОВОВЫЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **1.1. Понятие, принципы, значение социальных гарантий служебной деятельности, а также их правовые основы**

Одними из основных, важнейших гарантий основных прав и обязанностей являются социально-экономические условия. Социально-экономические (материальные) гарантии – это условия и средства, обеспечивающие получение личностью всё более широких материальных возможностей для свободного осуществления прав (экономический аспект), а также обеспечивающие каждому достойный уровень жизни (социальный аспект).

К экономическим гарантиям относится деятельность государства, направленная на развитие рыночной экономики, неуклонное возрастание материальных и культурных благ общества, рост национального дохода.

Социальные гарантии определяются отношениями труда и капитала, здравоохранения, социального обеспечения, брака и семьи, рождаемости и смертности, а также отношениями между социальными слоями, нациями и народностями, коллективами в производственной сфере, в иных областях жизнедеятельности гражданского общества на основе «сочетания и единения интересов», на принципах партнёрства и социальной солидарности<sup>1</sup>.

Наиболее полный перечень социально-экономических гарантий, к реализации которых стремится Российская Федерация, содержится в Основных направлениях деятельности Правительства РФ. Последний документ такого рода был утверждён в 2018 году на период до 2024 года. Среди выделенных мер наиболее общими в социально-экономической сфере

---

<sup>1</sup> Черных М. А. Социальные гарантии как фактор влияния на формирование кадрового потенциала государственных гражданских служащих // Современное общество: глобальные и региональные процессы: материалы VI Международной научной конференции. Научно-издательский центр «Открытие». – Моррисвилль, 2021. – С. 38.

являются: создание условий для экономического роста, цифровизация и научно-технологическое развитие, развитие отраслей экономики, развитие институтов социальной сферы и повышение качества жизни.

Социальные гарантии – материальные и юридические средства, обеспечивающие реализацию конституционных социально-экономических и социально-политических прав членов общества.

Все элементы системы социальных гарантий в определении учесть невозможно. В целом уровень социальной защищенности сотрудников УИС можно считать более высоким по отношению к остальным, и возникает вопрос обоснованности такой хорошей социальной защиты. Для этого надо проанализировать функции, которые выполняет система социальных гарантий сотрудников УИС.

Если обращаться к нормативному закреплению социально-экономических условий и средств обеспечения основных прав, то множество таких гарантий содержится в законодательстве об органах исполнительной власти (как федерального, так и регионального уровня). Правительство РФ распределяет свою компетенцию между министерствами и ведомствами. Одной из основных социально-экономических гарантий является исполнение Правительством РФ своих обязанностей, установленных в пунктах «б», «в», «д» и «е» части 1 статьи 114 Конституции РФ<sup>2</sup>, в соответствии с которыми оно осуществляет проведение единой финансовой, кредитной и денежной политики; государственной политики в области здравоохранения, социального обеспечения, экологии; осуществляет меры по обеспечению государственной безопасности, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью.

Эффективность выполнения сотрудником УИС своих должностных обязанностей, как следствие формирования сильного и процветающего

---

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 01.07.2020 № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022)

государства, во многом зависят от правильной его мотивации. Формируя у сотрудника особый социально-правовой статус и реализуя политику по предоставлению государственных гарантий, государство стимулирует сотрудников УИС на качественное выполнение своей профессиональной деятельности<sup>3</sup>.

Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>4</sup> регулирует отношения, связанные с денежным довольствием сотрудников, имеющих специальные звания и проходящих службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и таможенных органах Российской Федерации (далее – сотрудники), обеспечением жилыми помещениями, медицинским обеспечением сотрудников, граждан Российской Федерации, уволенных со службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации, федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы, таможенных органах Российской Федерации (далее – учреждения и органы), членов их семей и лиц, находящихся (находившихся) на их иждивении, а также с предоставлением им иных социальных гарантий.

---

<sup>3</sup> Гераскевич А. И., Яценко А. О. К вопросу о социальных гарантиях, предоставляемых государственным служащим в рамках трудовых правоотношений // Проблемы науки. – 2020. – № 8 (56). – С. 28.

<sup>4</sup> Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).

Государственные гарантии, усиливающие защищенность сотрудников УИС, призваны внести значительное стимулирующее значение в их деятельность в новых социально-экономических условиях<sup>5</sup>.

Назначение социальных гарантий заключается в компенсации для сотрудников УИС тех ограничений, которые имеют место при прохождении службы. Имеют место несколько видов ограничений – при поступлении на службу, а также действующие во время ее прохождения.

Система социальных гарантий сотрудников УИС, существующая в настоящее время, нацелена на нейтрализацию обстоятельств, которые препятствуют повышению уровня эффективности уголовно-исполнительной системы. В целях этого необходимо осуществлять работу по обеспечению баланса личных интересов сотрудников УИС с государственными интересами, защищать сотрудников УИС от незаконных действий, осуществляемых их непосредственными или вышестоящими руководителями. Следует также обеспечивать гигиену труда, устранять имеющие место бытовые проблемы, жилищные, транспортные трудности, проблемы со связью, способствовать в воспитании и обучении членов семьи сотрудника УИС.

Нейтрализуя неблагоприятные обстоятельства, имеющие место в УИС, государством должны быть созданы положительные условия, способствующие сотруднику УИС эффективно выполнять его служебные полномочия. К числу положительных условий отнесем благоприятные условия труда, обустроенное рабочее место, транспорт, на котором сотрудник УИС добирается на работу, средства связи, автоматизация сферы труда. Но перечисленных выше гарантий для максимально эффективного труда будет не достаточно.

Первоочередной задачей государства в исследуемой сфере необходимо признать реформу системы оплаты труда и социальных гарантий,

---

<sup>5</sup> Сухина Ю. Н. Государственные гарантии и социально-правовой статус как фактор мотивации государственных гражданских служащих // *Cognitio rerum*. – 2022. – № 1. – С. 73.

предоставляемых сотрудникам УИС. При этом стоит преодолеть ряд отрицательных моментов, существующих в настоящее время.

Необходимо определить все составляющие оплаты государственных служащих различных категорий, видов службы, профессиональных групп, а также размер такой оплаты, учитывающий уровень жизни в обществе, состояние рынка труда, социальный престиж государственной службы. В целях ограничения бюрократического произвола и злоупотреблений необходимо обратить пристальное внимание на морально-этические качества работающих на государственной службе людей, на проблемы административной морали.

Итак, система социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам УИС в рамках служебных правоотношений, существующая на сегодняшний день, нуждается в пересмотре и закреплении в действующем законодательстве. Можно отметить, что социально-правовой статус и различные государственные гарантии позволяют сотрудникам УИС осознать свою позицию в обществе и важность выполняемой ими работы, а главное – являются важнейшим фактором мотивации сотрудников УИС для их дальнейшей качественной профессиональной деятельности.

## **1.2. Понятие, принципы, значение мер стимулирования служебной деятельности, а также их правовые основы**

Проблема мотивации и стимулирования сотрудников УИС в настоящее время является не новой, но весьма актуальной, а ее решение необходимым для эффективной организации деятельности учреждений и органов данной системы.

Для формирования хорошо отлаженной и высокоэффективной УИС необходимо учитывать мотивацию сотрудников УИС. Сотрудник УИС не будет прилагать достаточно усилий, если он слабо мотивирован или же выполняет профессиональную деятельность вообще без мотивационных стимулов. Мотивационными стимулами являются различные инструменты и методы, которые организация использует для удовлетворения потребностей и ожиданий своих сотрудников. При этом именно от совокупного воздействия разного вида стимулов зависит то, с какой степенью интенсивности человек будет тратить свои силы. Если сотрудники УИС не смогут получать необходимые им стимулы, то они будут недостаточно мотивированными, соответственно, вся УИС не сможет эффективно осуществлять свою деятельность, а также добиваться поставленных целей и задач.

Поиск основных факторов повышения эффективности службы в органах и учреждениях УИС является одним из самых актуальных вопросов, так как результаты деятельности сотрудников УИС напрямую влияют на социально-экономическое развитие страны.

Стимулирование служебной деятельности сотрудников УИС – юридическое воздействие, осуществляемое в особом процедурном порядке при помощи системы правовых стимулов и направленное на активизацию

правомерного, добросовестного, профессионального и результативного служебного поведения сотрудников УИС<sup>6</sup>.

Стимулы представляют собой факторы, которые обуславливают переход деятельности из пассивной формы в более активную. В таком контексте стимулы являются необходимым компонентом системы управления общества, то есть они идентичны приемам и способам воздействия на управляемый объект для достижения поставленных задач в процессе социального управления.

Существенным отличием стимулирования от мотивации является то, что если мотивация – это генерирование внутренних побудительных сил служебного поведения, то стимулирование – это формирование внешних побудительных сил в виде рычагов воздействия на индивидуума в служебной деятельности. Стимулирование сотрудников УИС осуществляется путем обеспечения условий трудовой деятельности, стимулирующих индивидуума поступать конкретным образом.

Главной задачей системы стимулирования служебной деятельности является обеспечение соответствия между системой стимулов, функционирующей в организации, и системой мотивов, а также оперативный учет изменений, производимых в этой сфере. Поэтому каждый мотив организация должна обеспечить соответствующим набором стимулов, что позволит не только привлечь новых сотрудников на службу, но и закрепить уже работающих за счет усиления их служебной мотивации.

Стимулирование связано с внешним воздействием со стороны администрации ИУ, мотивация – с внутренним воздействием персонала, то есть с получением обратной реакции на деятельность администрации, обусловленным потребностью данного персонала в определенных благах и

---

<sup>6</sup> Бубнова Ю.Г., Эльмурзаев С.М. К вопросу изучения полимотивации сотрудников правоохранительных органов (на примере уголовно-исполнительной системы) // *International Law Journal*. – 2022. – № 1. – С. 13-16.

выражающимся мотивом служебного поведения сотрудников УИС, лежащим в основе дальнейшей активизации служебной деятельности<sup>7</sup>.

Результат стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС государственной службы зависит от ряда внутренних и внешних факторов. При более близком рассмотрении их можно раскрыть следующим образом:

1. Внутренние: потребность в самореализации, самоутверждении, реализации творческого потенциала, удовлетворении от выполненной работы.

2. Внешние факторы – прежде всего доходы от профессиональной деятельности, карьерный рост, профессиональный статус.

Таким образом, мотивация сотрудников к службе в УИС формируется под воздействием системы средств материального и нематериального стимулирования служебной деятельности, повышения социального статуса и престижа службы в УИС. В настоящее время важнейшим стимулом для сотрудников продолжает оставаться размер денежного довольствия.

Социальное обеспечение сотрудников УИС и членов их семей охватывает проблемы обеспечения сотрудников (пенсионеров) УИС и членов их семей жильем, оказание медицинской помощи сотрудникам УИС в ведомственных медицинских учреждениях, медицинских организациях государственной и муниципальной систем здравоохранения, меры социальной поддержки членам семей погибших (умерших) сотрудников. Однако несмотря на постоянное совершенствование нормативной базы, регламентирующей различные аспекты стимулирования и социального обеспечения сотрудников, уровень их материального и социального обеспечения по-прежнему не в полной мере соответствует их служебной нагрузке, что снижает мотивацию персонала к службе.

---

<sup>7</sup> Петрик А. С., Кириенко О. Э. Стимулирование профессиональной деятельности государственных служащих // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2020. – № 20. – С. 22.

Формирование и внедрение системы мотивации государственных служащих – актуальная задача, решение которой существенно влияет на качество несения службы.

Мотивация поведения представляет собой сложный комплекс свойственных отдельному человеку или группе людей разнородных, но взаимосвязанных внутренних побуждений к определенным действиям. Данный комплекс состоит из преобладающих (центральных) и «вторичных» (периферийных) побуждений. Мотив – это непосредственный стимул действия, возникающий из потребности. Как правило, мотивы деятельности актуально не осознаются, но другое дело – осознание, осмысление мотивов действий, то есть того, зачем они совершаются. «Роль» мотивов тех или иных действий заключает в себе предметное содержание. И чтобы его «понять», нужна, как отмечал А. Н. Леонтьев, «серьезная внутренняя работа».

Мотивация сотрудников представляет собой совокупность стимулов, определяющих поведение конкретного индивида. То есть она является неким набором действий со стороны руководителя. При этом целью мотивации сотрудников является улучшение их трудоспособности, а также привлечение талантливых и квалифицированных специалистов, их закрепление в УИС<sup>8</sup>.

Сложность процесса управления системой мотивации государственных служащих заключается в следующих аспектах:

- 1) на эффективность данного процесса влияет низкое денежное довольствие данной категории сотрудников;
- 2) отсутствует корреляция между вознаграждением и фактическими итогами служебной деятельности и уровнем инфляции и прожиточного минимума в регионе.

Также экономическое влияние на мотивацию государственных служащих усложняется за счет различия в суммах денежного довольствия

---

<sup>8</sup> Пантелеев В. А., Молчанова Т. Ю. Особенности мотивации сотрудников российской уголовно-исполнительной системы на современном этапе // Modern Science. – 2022. – № 3-2. – С. 162-167.

служащих в органах исполнительной власти и местного самоуправления в субъектах Российской Федерации.

Отдельно необходимо рассмотреть стимулирующее влияние на службу сотрудников УИС социального пакета. В первую очередь оно происходит за счет удовлетворения потребности в безопасности. Кроме того, формируются установки, отвечающие за восприятие значимости, уважения и признания заслуг работника непосредственно перед органом государственной власти.

При этом получаемые данной категорией служащих социальные правовые гарантии не дают возможность говорить о том, что с помощью них служащие способны удовлетворить имеющиеся у них потребности. Существующие в настоящее время социальные гарантии могут быть базовыми (медицинское страхование, пенсионное обеспечение) и дополнительными (беспроцентная ипотека, спортивно-культурные мероприятия, бесплатная столовая и т.д.)<sup>9</sup>.

При этом к гарантиям, относящимся к категории базовых, имеют доступ все госслужащие, а к дополнительным – только служащие с определенным стажем работы.

Среди способов в управлении персоналом для упрощения и систематизации разделяют материальные и нематериальные методы стимулирования. Материальная мотивация имеет четкое выражение в денежном эквиваленте. Такие способы мотивации, как обеспечение служебным жильем, предоставление социального пакета или же организация недорогой столовой на территории предприятия – средства, которые позволяют повысить общую лояльность со стороны сотрудников.

Нематериальная мотивация считается менее эффективной в кругу управленцев и выражается поощрением работников без использования

---

<sup>9</sup> Кузив А. А., Гущина Н. А. Анализ системы государственных гарантий на государственной и муниципальной службе // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления: региональный аспект: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». – Анапа, 2019. – С. 87.

денежных ресурсов. Однако практика показывает, что компетентное сочетание денежных и неденежных инструментов приводит к более эффективной системе мотивации персонала<sup>10</sup>.

К наиболее привлекательным на данный момент средствам относятся:

– хорошая атмосфера в коллективе. Личные обращения к сотруднику, доброжелательное отношение, внимание к проблемам сотрудника со стороны руководства может повысить преданность сотрудников в компании, на которую они работают. Создание благоприятных условий труда позволяет улучшить атмосферу, а также не затрагивает материальную сторону;

– карьерный рост – это мотивационный инструмент, с помощью которого работник растет по службе. Стимулом в этой ситуации может быть отдельный офис, высокая заработная плата, коллектив сотрудников в подчинении, авторитет и т.д.

– обучение сотрудника за счет компании. Данный способ мотивации предполагает разделение на индивидуальный, групповой и коллективный характер. Исходя от материального состояния предприятия будет зависеть, полноценно, частично или вовсе – бесплатно будет произведено обучение/переподготовка сотрудника;

– организация корпоративных праздников, спортивных мероприятий (привлечение сотрудника к культурно-массовым мероприятиям, включая приглашение его семьи, родных и близких благоприятно сказывается на лояльности к компании, а, следовательно, на производительности сотрудника);

– свобода выбора в решении задачи. В зависимости от индивидуальных особенностей сотрудника, руководитель может позволить создать обстановку для более комфортной работы. Так, некоторые сотрудники нуждаются в уединении, а некоторым необходим аквариум или же комната отдыха.

---

<sup>10</sup> Ганзюк А. В., Танаева З. Р. Особенности мотивации сотрудников органов внутренних дел // Студенческий. – 2020. – № 20-6 (106). – С. 5-7.

Важной задачей управленца является создание комфортных условий, что послужит сильным мотивационным фактором.

Материальные стимулы являются наиболее эффективными и часто используемыми методами мотивации госслужащих, так как существующее законодательство устанавливает ряд ограничений для них на возможность получения иного вида дохода, помимо основного места службы. Денежное содержание сотрудников УИС имеет сложную структуру, закрепленную на законодательном уровне. Она включает в себя месячный оклад денежного содержания (должностной оклад и оклад за специальное звание), разнообразные ежемесячные и прочие дополнительные выплаты, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ.

Мотивация сотрудников УИС занимает одно из центральных мест в управлении персоналом. В современной психологии понятие «мотивация» имеет двойную или мультифакторную детерминацию: с одной стороны, это система личностных факторов, опосредующих активность человека, с другой – это характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определенном уровне.

В утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года<sup>11</sup> одной из целей является «повышение эффективности деятельности УИС РФ, предусматривающее формирование высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала». Помимо этого, Концепция в целях эффективного исполнения служебных обязанностей сотрудниками устанавливает условия для несения службы. Одним из ряда условий является стимулирование сотрудников УИС, предусматривающее создание многофакторной системы мотивации.

---

<sup>11</sup> Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р // Собрание законодательства РФ. – 2021. – N 20. – Ст. 3397.

Предусматривается ряд льгот гражданам, которые работают в государственных органах власти и управления из-за престижности статуса замещаемых ими должностей. Данные льготы носят разносторонний характер и направлены на поддержание достойного уровня жизни госслужащих, а также повышение уровня заинтересованности в своей профессии.

Существующая в настоящее время система оплаты сотрудников УИС не вполне соответствует современным методам управления и имеет ряд недочетов, например:

- отсутствие взаимозависимости между результатами труда служащего и общим социально-экономическим развитием страны (региона);
- снижение заинтересованности служащего к работе и сознательное использование госслужащими своих способностей не в полной мере;
- недостаточный приток на госслужбу высококвалифицированных кадров.

Действующая система мотивации и стимулирования сотрудников учреждений и органов УИС на данном этапе развития не всегда справляется с поставленными целями и вызовами, которые стоят перед уголовно-исполнительной системой. Это проявляется и в том, что лишь небольшое количество сотрудников выходят с различного вида инициативами. Помимо этого, ряд сотрудников не готовы в полной мере отвечать за принимаемые решения, брать на себя ответственность, а также надлежащим образом выполнять свои должностные обязанности.

Обратимся к одному из значимых показателей несовершенства системы мотивации и стимулирования сотрудников УИС – количество сотрудников в системе. В 2020 г. на службу в УИС принято 27 303 человека, в том числе 17 443 человека – на должности начальствующего состава (в 2019 г. – 20 758 человек), уволено 26 873 человека, в том числе 16 401 сотрудник УИС (в 2019 г. – 17 208 сотрудников УИС).

Из числа уволенных сотрудников УИС: по собственному желанию – 5289 человек (в 2019 г. – 5401 человек), по отрицательным основаниям – 380 человек (в 2019 г. – 352 человека)<sup>12</sup>.

Тем самым за 2020 г. была проделана значительная работа по комплектованию вакантных должностей, однако, если обратить внимание на количественные значения, то ее лучше назвать «поддерживающей», чем прогрессивной, поскольку количество кадров в сравнении с прошлым годом увеличилось незначительно, а количество сотрудников, прекративших службу в учреждениях и органах УИС по различным основаниям только возросло.

К личности сотрудника предъявляются высокие требования. Их профессиональная деятельность связана с высокой степенью риска потери здоровья, требует особого организационного построения и правил межличностного общения, повышенной социальной и профессиональной ответственности. Среди факторов, определяющих тяжесть профессиональной деятельности сотрудников УИС, называют:

- ненормированный рабочий день,
- чрезмерный контроль со стороны руководства, – большое количество обязанностей, – необходимость выполнять задачи в нештатных, меняющихся и сравнительно трудно прогнозируемых ситуациях,
- повышенная социальная ответственность за профессиональные ошибки, сильное эмоциональное напряжение и т.д.

Сотрудник УИС должен не только обладать большим количеством необходимых знаний, умений, навыков, быть высококвалифицированным специалистом, но и постоянно развиваться и совершенствоваться, быть заинтересованным и мотивированным на процесс труда, высокие показатели своей служебной деятельности, ему должно быть интересно то, чем он занимается.

---

<sup>12</sup> Информация о достигнутых результатах // Федеральная служба исполнения наказаний: официальный сайт. - URL: <https://fsin.gov.ru/budgetinfo.php> (дата обращения: 27.04.2022).

Факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на процесс мотивирования и стимулирования сотрудников УИС, в результате которых у сотрудника возникает состояние неудовлетворенности от проделанной им работы, довольно разнообразны, к ним относятся следующие:

– сотрудников учреждений и органов УИС интересуют различные стимулы. Например, кто-то идет в систему в надежде на карьерный рост, других интересует достойное материальное вознаграждение, а некоторые при поступлении на службу ищут стабильность;

– система мотивирования и стимулирования в ряде случаев может оказывать дестимулирующее влияние на сотрудников УИС, вызывая отрицание и нежелание продолжать службу, что, безусловно, свидетельствует о проблемах в механизме организации комплекса мотивационных и стимулирующих работ;

– отсутствуют конкретные критерии для оценки деятельности сотрудников или же данные критерии не доводятся до сведения личного состава уголовно-исполнительной системы, что приводит к ухудшению и равнодушному отношению сотрудника к своим должностным обязанностям, а также происходит минимизация результатов от проделанной работы;

– отсутствие получения доступного образования по соответствующему профилю работы, а также профессиональные трудности в получении возможности повысить квалификацию и обмениваться с опытом с другими ведомствами;

– сложный процесс адаптации молодых сотрудников к условиям несения службы в УИС<sup>13</sup>.

Кроме того, можно выделить такие причины, как: наличие неблагоприятной обстановки в коллективе; неудовлетворительные условия, в которых сотрудники осуществляют профессиональную деятельность и др.

---

<sup>13</sup> Пантелеев В. А., Молчанова Т. Ю. Особенности мотивации сотрудников российской уголовно-исполнительной системы на современном этапе // Modern Science. – 2022. – № 3-2. – С. 162-167.

Вышеперечисленные факторы в совокупности не только негативно воздействуют на процесс мотивирования и стимулирования сотрудников УИС, но и подрывают нормальное функционирование органов и учреждений УИС в целом, отражаясь на качестве организации режима, охраны, безопасности в учреждениях УИС.

В эффективности решения данных задач важное место занимает вопрос совершенствования управления персоналом, поиск эффективных форм и методов управления трудовым процессом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора для того, чтобы повысить уровень работы уголовно-исполнительной системы за счет всестороннего развития и применения творческого потенциала каждого сотрудника, повышения уровня его квалификации, компетентности, ответственности и инициативы. И на основании этого можно сказать, что процесс должного управления этой системой зависит от эффективности мотивационных процессов служебной деятельности<sup>14</sup>.

Процесс должного управления этой системой зависит от эффективности мотивационных процессов служебной деятельности. В настоящее время только появляется разрыв между уровнем материального обеспечения и увеличением служебной нагрузки на личный состав, но это уже обуславливает необходимость проведения исследования вопросов мотивации и стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС.

Как показывает практика, начальники не всегда мотивируют своих подчиненных на достижение поставленных результатов. Именно поэтому профессиональный отбор кандидатов на службу в уголовно-исполнительную систему должен быть тщательным, особое внимание нужно уделять мотивации к службе.

---

<sup>14</sup> Малахова Н. В. Повышение эффективности системы стимулирования служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел // Актуальные проблемы деятельности участкового уполномоченного полиции на современном этапе: сборник научных трудов Межведомственной научно-практической конференции. – М., 2020. – С. 48.

В заключение необходимо отметить, что особенности профессиональной мотивации сотрудников УИС связаны со спецификой их работы и императивностью службы. Механизм мотивации в УИС, главным образом, основывается на административно-командных стимулах, которые связаны с четкой регламентацией труда сотрудников. Мероприятия по развитию профессиональной мотивации сотрудников уголовно-исполнительной системы должны осуществляться с учетом их индивидуальных особенностей и включать в себя комплекс мероприятий воспитательной кадровой и психологической работы<sup>15</sup>.

В целом, профессиональная мотивация сотрудников УИС – это система мотивации персонала УИС, которая должна строиться, когда проанализированы все потребности и учтены индивидуальные, профессиональные и возрастные особенности. Для того чтобы сотруднику владеть информацией за что поощряют и за что наказывают, разрабатываются четкие критерии оценки деятельности персонала. И естественно при происходящих изменениях и реорганизациях в УИС необходимо проводить работу по адаптации системы профессиональной мотивации с учетом изменяющихся факторов<sup>16</sup>.

Таким образом, современная система стимулирования труда служащих имеет достаточно сложную структуру, которая затрудняет процесс реализации ее функций. При этом в ней существует ряд недостатков, таких как большая роль личностного фактора при определении величины материального стимулирования, недостаточная эффективность профессиональной деятельности как со стороны руководящих должностей,

---

<sup>15</sup> Юнусов А. А., Юнусов Э. А., Кученев А. В., Жезлов Н. В. Реализация функций социального государства в отношении персонала уголовно-исполнительной системы // Современное право. – 2018. – № 6. – С. 68-72.

<sup>16</sup> Долинин А. Ю. Современное содержание организационных элементов работы с кадрами уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития: сборник тезисов выступлений и докладов участников Международной научно-практической конференции: в 6 т. – 2020. – С. 183-187.

так и со стороны рядовых специалистов, недостаточное применение методов нематериального стимулирования.

Перспектива продвижения по службе, хорошие условия труда, автономия и ответственность, создание командного духа, интеграция молодых сотрудников в новый коллектив, все эти нематериальные стимулы способны активно воздействовать на уровень мотивации госслужащих. Также предлагается усовершенствовать процесс оценки эффективности профессиональной деятельности каждого служащего и сделать систему материального стимулирования более справедливой и прозрачной, что позволит исключить фактор симпатии или антипатии при принятии решения о премировании сотрудников и увеличит влияние результатов его работы на данный процесс.

В заключение первой главы отметим, что одним из важных факторов стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС РФ, как в период службы, так и после ее окончания, являются предоставляемые социальные гарантии. В российском законодательстве предусмотрены достаточно разнообразные виды социальных гарантий для сотрудников УИС РФ. Однако часть из них предоставляется достаточно редко, а некоторые вообще не реализуются на практике. Данная статья посвящена проблеме получения сотрудником УИС РФ подъемного пособия на членов его семьи при переезде к новому месту службы. Вступивший в законную силу приказ ФСИН России существенно усложнил процесс реализации вышеуказанной социальной гарантии.

Значимость социальных гарантий в кадровой политике и в частности мотивации работников довольно велика. Если организация предоставляет своим работникам соответствующие социальные гарантии, то это говорит о ее надежности и состоятельности, а также заботе о своих работниках, что существенно укрепляет положение организации в конкурентной среде.

## **Глава 2. СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

### **2.1. Социальные гарантии и меры стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Уголовно-исполнительная система является составной частью правоохранительных органов Российской Федерации, представляющей собой полифункциональную систему организации, включающую в себя учреждения и органы, исполняющие уголовные наказания и иные меры воздействия. Учреждения и органы УИС, персонал их структурных подразделений решают задачи широкого социального плана, связанные с исправлением осужденных, охраной их жизни и здоровья, обучением, организацией их деятельности, социальной реабилитацией освободившихся из мест лишения свободы<sup>17</sup>.

Социально-правовая защита сотрудников УИС состоит из правовых, нравственных, имущественных гарантий, которые предоставляются системой органов государственной власти для достижения необходимых результатов уголовно-исполнительной деятельности. Гарантии социальной защиты сотрудников УИС (право на оказание медицинского обслуживания, право по обеспечению жильем, в связи с причиненным вредом во время выполнения служебных обязанностей различные страховые гарантии и выплаты с целью его компенсации, само денежное довольствие, гарантии, связанные с прохождением службы в учреждениях и органах УИС и другие гарантии) устанавливаются Федеральным законом «О службе в уголовно-

---

<sup>17</sup> Ермакова А. Р., Брагина Н. В. Социальная защита и поддержка сотрудников уголовно-исполнительной системы // Актуальные вопросы социальной и трудовой деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: сборник материалов межвузовского научно-практического семинара. Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний. – 2019. – С. 15-21.

исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации от 19.07.2018 № 197-ФЗ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>18</sup> и иными нормативными правовыми актами РФ.

Социально-правовые гарантии оказывают содействие в решении социально-правовых проблем сотрудников УИС и членов их семей, например, гарантии личной безопасности, неприкосновенности личности, чести и достоинства сотрудников УИС и членов их семей; установление нормативными правовыми актами социальных гарантий сотрудникам УИС и членам их семей (глава VI Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1). Так, льготный зачет выслуги лет для назначения пенсии и пенсия за выслугу лет. По целям социальных гарантий предлагаем классифицировать их на стимулирующие, компенсационные и стимулирующе-компенсационные. Стимулирующие социальные гарантии стимулируют эффективное выполнение возложенных на сотрудников УИС служебных обязанностей, например, премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей, материальная помощь.

Компенсационные социальные гарантии компенсируют тяготы и лишения службы сотрудников УИС и соответствующие неблагоприятные воздействия на членов их семей. Цель компенсации состоит в возмещении работнику понесенных им затрат, того, что израсходовано или предстоит истратить в процессе исполнения им служебных обязанностей.

Стимулирующие компенсационные социальные гарантии нацелены как на стимулирование эффективного выполнения возложенных на сотрудников УИС служебных обязанностей, так и на компенсацию тягот и лишений службы сотрудников УИС и соответствующих неблагоприятных воздействий

---

<sup>18</sup> Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «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» **Где актуальная редакция?????**// Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).

на членов их семей. Например, надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время. Следует подчеркнуть, что социальные выплаты приобретают стимулирующе компенсационный характер в связи с добровольно-принудительными условиями их предоставления, причем сотрудников УИС нельзя лишить данных выплат (в отличие от стимулирующих социальных выплат).

Базовые социальные гарантии предусмотрены на законодательном уровне абсолютно для всех сотрудников УИС. Например, обязательное государственное страхование жизни и здоровья сотрудников УИС. Специальные социальные гарантии предусмотрены для определенной категории сотрудников УИС и лиц, уволенных со службы в УИС, в связи со сложившимися жизненными обстоятельствами при наличии необходимых условий. Например, дополнительный отпуск продолжительностью до 30 суток сотруднику, проходившему службу в условиях военного положения или чрезвычайного положения, вооруженного конфликта, проведения контртеррористической операции, ликвидации пожаров, последствий аварий, катастроф природного и техногенного характера, других чрезвычайных ситуаций и в иных особых условиях, связанных с повышенной опасностью для жизни и здоровья, при наличии показаний к медико-психологической реабилитации для бесплатного ее проведения (в трехмесячный срок)<sup>19</sup>.

Персональные социальные гарантии – это индивидуальные блага, предоставляемые сотрудникам учреждением, органом и организацией УИС (например, предоставление временной регистрации по юридическим адресам учреждений) либо в результате взаимодействия территориальных органов с органами местного самоуправления в части установления дополнительных мер социальной поддержки (например, бесплатные или льготные билеты в

---

<sup>19</sup> Молева Е.В. Правовая регламентация социальных гарантий сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти // Актуальные вопросы административной деятельности органов государственной власти: сборник научных трудов. – Вологда, 2020. – С. 69.

театры и концертные залы). Очевидно, что на фоне усугубления демократических процессов в российском государстве возрастает необходимость плодотворного сотрудничества территориальных органов ФСИН России с различными институтами гражданского общества.

Социальные гарантии членам семей сотрудников УИС предусмотрены в целях компенсации соответствующих неблагоприятных воздействий на членов семей сотрудников УИС и обеспечения нормальных условий их жизнедеятельности. Например, денежные компенсации расходов на оплату коммунальных и иных услуг.

Максимально эффективное выполнение сотрудником своих функций напрямую зависит от успешного стимулирования его служебной деятельности, которое достигается лишь с помощью социальных гарантий. В условиях современного мира материальное стимулирование служебной деятельности, которое выражается посредством предоставления сотрудникам уголовно-исполнительной системы (УИС) и членам их семей ряда социальных гарантий, является самой эффективной мерой для увеличения производительности труда. Государственные гарантии повышают уровень ментальности и престижности службы в органах, исполняющих наказания, формируют у социальной общности, представленной коллективами сотрудников учреждений и органов УИС, адекватное восприятие и оценку правоохранительной службы.

Решить вопрос о предоставлении гарантий помогает ряд нормативно-правовых актов, принятых в нашей стране, например Федеральный Закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>20</sup>,

---

<sup>20</sup> Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» **Где актуальная редакция?????**// Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).

который урегулировал основные социальные гарантии. Однако в процессе служебной деятельности стало понятно, что принятием Федерального закона № 283-ФЗ нельзя коренным образом решить проблему социального обеспечения сотрудников УИС, поскольку далеко не все пункты социальной защищенности работают в сторону стимулирования к службе.

Существуют гарантии, которые лишь фактически были обозначены в нормативно-правовых актах, но смысла от них нет, они не выполняются в должной мере, в которой изначально были задуманы. Из-за неисполнения ряда социальных гарантий, по различным на то причинам, мотивация к успешной служебной деятельности значительно снижается, поскольку данные социальные гарантии не идут на пользу сотрудникам УИС, а лишь обобщенно описаны в законодательстве. Отсюда вытекает недовольство сотрудников, которое впоследствии переходит в нежелание работать в системе исполнения наказаний, что в итоге создает значительную текучесть кадров. Таким образом, важны не только правильно подобранные социальные гарантии, которые будут описаны в нормативно-правовом акте, но и их полное воплощение в реальной жизни<sup>21</sup>.

Находясь на службе, сотрудник должен быть уверен в своем будущем, в своей экономической защищенности, в стабильной обстановке. Как раз для этого и существуют социальные гарантии, которые способны стимулировать эффективную деятельность персонала и привлекать на службу в УИС новые кадры. Именно социальные гарантии способны остановить текучку кадров и уменьшить увольнения по собственному желанию. Основная цель статьи – предложение эффективных мер, которые могли бы сдвинуть с мертвой точки исполнение социальных гарантий, которые предлагает государство. В статье

---

<sup>21</sup> Крамчанинова А. П. Система социальных гарантий для сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях // Человек: преступление и наказание. Сборник материалов Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов. В 3-х частях. – Рязань, 2021. – С. 244-249.

рассмотрены наиболее важные проблемы – обеспечение сотрудников жильем и оказание медицинской помощи.

В условиях развития пенитенциарной системы проблема обеспечения жильем сотрудников УИС и членов их семей является самой острой проблемой. Проживание в плохих и дискомфортных условиях в течение длительного периода препятствует образованию новой ячейки общества под названием семья, а также дестабилизирует психическое состояние сотрудника, который не уверен в завтрашнем дне из-за отсутствия пригодных жилищных условий. Неоспорим тот факт, что такая социальная гарантия, как единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения, играет огромную роль в стимулировании не только сотрудников к работе в УИС, но и выпускников ведомственных вузов к долголетней службе, однако здесь не обойтись без множества проблем.

Для начала стоит обратить внимание на тот факт, что данная гарантия предоставлена лишь сотрудникам, которые имеют общую выслугу 10 лет, но что в данной ситуации делать молодым специалистам, которые только пришли на службу в УИС, например, после ведомственных вузов? При этом необходимо учитывать, что современный этап работы с кадрами УИС характеризуется тем, что в настоящее время более 40 % сотрудников составляют лица в возрасте до 30 лет, многие из которых являются выпускниками ведомственных образовательных учреждений, прибывающими на службу в подразделения уголовно-исполнительной системы по распределению из других регионов<sup>22</sup>.

Далеко не все курсанты ведомственных вузов ФСИН России попадают на службу в регион по месту своего проживания, по итогу работы распределительных комиссий многие продолжают службу в учреждениях

---

<sup>22</sup> Гермони К. А. Система социальных гарантий для сотрудников УИС в современных условиях // Олимпиада обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях министерства юстиции российской федерации и федеральной службы исполнения наказаний: сборник научных трудов студентов и курсантов Самарского юридического института ФСИН России. – Самара, 2019. – С. 71-81.

иных регионов, а это значит, что своего жилья они не имеют. Для указанной категории сотрудников решение их социально-бытовых проблем является особо важным, однако приобретение жилья с помощью ипотечных кредитов часто не представляется возможным, поэтому чаще всего только что прибывшие на службу выпускники стараются прервать контракт с УИС и перейти на более престижную службу, тем самым они создают некомплект в учреждениях органах УИС и дестабилизируют кадровый потенциал<sup>23</sup>.

Для решения данной проблемы стоит законодательно внести льготы по ипотечному кредиту. Следует значительно снизить ставку по ипотеке и первоначальный взнос, чтобы приобретение жилья стало более доступным для молодых специалистов. Для решения данного вопроса нужна постоянная взаимосвязь с Правительством Российской Федерации, так как нужна стабильная экономическая поддержка при понижении ставки ипотечного кредита, а как нам известно, финансирования УИС будет недостаточно для принятия реформаторских решений. Предполагается, что данная льгота может быть доступна не во всех банках страны, а лишь в тех, которые вызывают доверие со стороны государства и которые в состоянии обеспечить понижение процентной ставки<sup>24</sup>.

При понижении первоначального взноса за ипотечный кредит, сотруднику будет легче приобрести жилье без значительного вреда семейному бюджету. Однако данную льготную программу предлагаем внести лишь для выпускников ведомственных образовательных вузов по очной или заочной форме обучения.

В свою очередь данные сотрудники обязаны будут отработать свой 5-летний контракт с учреждением ФСИН России полностью, без права на

---

<sup>23</sup> Романов А. Социальные гарантии для сотрудников уголовно-исполнительной системы // Юстиция. – 2018. – № 5(46). – С. 1.

<sup>24</sup> Нагорных Р. В. Гарантии социальной защиты сотрудников правоохранительных органов в контексте модернизации законодательства о государственной службе // В кн.: Конституция Российской Федерации и современный правопорядок. Московская юридическая неделя: материалы. XV Международной научно-практической конференции: в 5-ти частях. – М., 2019. – С. 101.

увольнение из системы (увольнение из системы будет возможно лишь при серьезнейших проблемах со здоровьем, которые будут препятствовать эффективной служебной деятельности), или перехода в другую систему, это стоит непосредственно прописывать в контракте между ФСИН России и выпускником ведомственного вуза. Такие меры позволят избежать обманов, которые могут быть вызваны получением квартиры и скорейшим увольнением из системы.

При внесении данной реформы в действующее законодательство в выигрышном положении останутся не только окончившие специализированный вуз молодые кадры, но и УИС в целом. Решив проблему обеспечения жильем молодых специалистов, следует перейти к следующей актуальной проблеме – обеспечение жильем тех сотрудников, у которых имеется выслуга в 10 лет.

Законодательством предусмотрена единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения, которая предполагает, что сотрудник, имеющий общую продолжительность службы в учреждениях и органах не менее 10 лет в календарном исчислении, имеет право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения, однако на деле все обстоит иначе.

Многие пенсионеры, которые проработали в уголовно-исполнительной системе достаточное количество лет, жалуются на то, что до сих пор не получили жилье, существует достаточно много судебных дел по данному вопросу. По официальным данным, которые предоставляют территориальные органы ФСИН России отметим, что сотрудникам приходится ждать годами приближения своей очереди в получении выплаты на жилье<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Бочарникова К. М. Нормативно-правовое регулирование предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы // Функционирование учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы. Материалы научных мероприятий. – 2018. – С. 132-137.

Главное несовершенство закона состоит в том, что он дает право на единовременную выплату на приобретение или строительство жилья, но при этом сроки получения данной выплаты нигде не оговариваются и не прописываются, то есть это может случиться как через 5 лет, так и через 25 лет. Отсюда развивается рабское положение сотрудников, ведь в свое время они пришли на не очень привлекательную работу в надежде получить от государства хоть какие-то плюсы, например жилье, а в итоге по факту отработки не получают ничего.

По статистике, содержащейся на сайтах УФСИН России различных регионов, можно сделать вывод, что очередь на улучшение жилищных вопросов крайне высока, однако улучшить свое жилищное положение получается лишь у единиц, меньше половины семей, стоящих на очереди получают свое жилье. В связи с этим, предлагаем решить данную проблему следующим образом. Необходимо ужесточить контроль над строгостью соблюдения очереди на получение жилья. Нельзя допускать того, чтобы большие начальники, которые встали на очередь позже, получали жилье быстрее, чем обычные сотрудники, которые долгое время прослужили в системе.

В данном случае справедливость должен регулировать опыт работы, а не размер и значимость звезд на погонах. Необходимо также законодательно определить минимальный и максимальный срок получения жилья для разных категорий сотрудников в зависимости от занимаемой должности и в зависимости от учреждения, в котором проработал сотрудник. Данная мера позволит приобрести уверенность в будущем, так как будут установлены определенные временные рамки. Установление временного срока позволит наладить стабильность в обеспечении жильем<sup>26</sup>.

Таким образом, проблема обеспечения жильем сотрудников УИС полностью решаема, если упорядочить процесс предоставления выплат.

---

<sup>26</sup> Юрова Ю. В. Особенности предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // Социальные отношения. – 2021. – № 3 (38). – С. 62-67.

Несомненно, для проведения реформ необходима экономическая поддержка, которая в свою очередь должна идти от государства. УИС является незаменимым элементом в правоохранительной системе, а значит, что поддержка государства полностью возможна и необходима.

Уголовно-исполнительная система сравнительно недавно выделилась в самостоятельный федеральный орган исполнительной власти и вышла из-под юрисдикции МВД России, в связи с этим событием произошло изменение системы медицинского обеспечения личного состава УИС. Появилась главная проблема – отсутствие ведомственных поликлиник ФСИН России в некоторых городах страны (особенно проблема возникает в мелких городах, хотя часто там присутствует большое количество учреждений УИС). Минюст России пытался провести работу по восстановлению амбулаторий для сотрудников УИС, однако из-за отсутствия финансирования окончить начатое дело не получилось.

Сотрудники УИС не имеют права обслуживаться в обычных поликлиниках, даже если в городе отсутствует поликлиника ФСИН России, их отправляют в ведомственную поликлинику МВД России, однако, здесь не все так просто. Возникают такие проблемы, что медицинский персонал поликлиник МВД России не хочет оказывать помощь сотрудникам УИС, мотивируя это тем, что они не являются сотрудниками полиции, либо же тем, что договор со стороны Федеральной службы исполнения наказания с данной поликлиникой составлен не в полном объеме. Встает вопрос о том, что делать в таких случаях сотрудникам УИС, которые срочно нуждаются в медицинской помощи

Предлагаем в маленьких городах, в которых отсутствуют ведомственные поликлиники ФСИН России, вернуть сотрудникам полюс обязательного медицинского страхования, который позволит обращаться в муниципальные поликлиники для оказания срочной помощи. То есть

законодательно установить возможность обращения в любые государственные поликлиники страны, а не только в ведомственные<sup>27</sup>.

Так, если сотрудник не может добраться до ведомственной поликлиники ФСИН России по причине плохого самочувствия, он может обратиться в обычную поликлинику, где ему обязаны оказать помощь. Данная мера будет пояснена тем, что сотрудник УИС является полноценным гражданином Российской Федерации и имеет право обслуживаться в любом медицинском учреждении. Мера позволит значительно усилить качество медицинского обслуживания и облегчит работу ведомственным поликлиникам МВД России.

Часто сфера медицинского обеспечения является мало контролируемой на фоне остальных проблем. Следовательно, было бы достаточно логично урегулировать полноценный контроль за деятельностью лечебных учреждений со стороны управленцев УИС. Эти меры позволят поднять показатели эффективности оказания медицинской помощи сотрудникам УИС и убавят процент увольнений по состоянию здоровья<sup>28</sup>.

В ходе исследования были проанализированы социальные гарантии, которыми были обеспечены сотрудники отдела охраны ФКУ ИК-5 УФСИН России по Самарской области в период с 2016 по 2021 год (Приложение 1). Исходя из указанных данных, сотрудники не были обеспечены единовременной социальной выплатой для приобретения или строительства жилого помещения. Также им не было предоставлено жилого помещения в собственность. Из всех видов указанных гарантий, больше всего было

---

<sup>27</sup> Якубовская Н. В. Социальная защита сотрудников уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система России: проблемы и перспективы: сб. материалов междунар. науч. конф. адъюнктов, аспирантов, курсантов и студентов / под общ. ред. Е. А. Тимофеевой. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2019. – С. 302.

<sup>28</sup> Колесов В. И. Роль социальных гарантий сотрудников уголовно-исполнительной системы в современном пространстве // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития. Сборник материалов III Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, посвященного 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России. В 3-х частях / Под общей редакцией Д.В. Сочивко. – Рязань, 2021. – С. 43-49.

предоставлено в сфере медицинского обеспечения и санаторно-курортного лечения.

Также были проанализированы организационно-правовые проблемы обеспечения социальных гарантий и социальном стимулировании сотрудников отдела охраны ФКУ ИК-5 УФСИН России по Самарской области. Исходя из данных, в основном проблемы имеются в области денежных компенсаций расходов на оплату коммунальных услуг (Приложение 2).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что главной проблемой является недостаточность финансирования УИС. Однако существуют проблемы помимо финансовой составляющей, которые должны быть устранены немедленно.

Проблему эффективного выполнения прописанных в законодательстве социальных гарантий необходимо поставить на лидирующее место в Концепции развития УИС, так как правильная социальная поддержка способна сгладить сложности работы со специальным контингентом и повысить престиж службы, что поможет восстановить кадровый потенциал. Необходимо помнить, что учреждения и органы УИС занимают высокое место в системе обеспечения законности и порядка, а это значит, что необходима постоянная поддержка со стороны государства.

Правильность социальной поддержки, по нашему мнению, заключается в реализации всех социальных гарантий, без многолетнего ожидания со стороны сотрудников УИС. Именно ожидание, которое часто преследует социальные гарантии (ожидание единовременной социальной выплаты на приобретение или строительство жилья или оказание медицинской помощи), убивает весь потенциал и стремление к работе и службе, как у молодых, так и у опытных сотрудников, исполняющих уголовные наказания, заставляя писать рапорта на увольнение или перевод в другую систему, для того чтобы там быть уверенным в стабильности. Социальные гарантии, данные нам как

сотрудникам УИС должны полностью выполняться и восстанавливать престиж службы и, соответственно, ее эффективность.

## **2.2. Особенности реализации социальных гарантий и мер стимулирования сотрудников уголовно-исполнительной системы**

Социальные гарантии, предоставляемые сотруднику УИС, являются одним из важных средств профилактики некомплекта кадров в уголовно-исполнительной системе. С позиции законодательства Российской Федерации социальная защита сотрудников уголовно-исполнительной системы включает в себя комплекс мер правовой, социальной и физической защиты персонала УИС.

Понятие социальных гарантий и компенсаций – это общая норма трудового законодательства и специальная норма законодательства о социальных гарантиях сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Необходимо отметить, что в УИС на протяжении длительного периода времени есть проблемы по вопросу комплектования исправительных учреждений и уголовно-исполнительных инспекций. Решением проблемы нехватки кадров могло бы стать создание новых, более качественных социальных гарантий. Вместе с тем, законодатель вновь предпринял меры к усложнению вопроса реализации сотрудником УИС своих прав. Данная статья посвящена указанной проблеме<sup>29</sup>.

Как уже было сказано, одним из основных нормативных правовых актов, регламентирующих социальные гарантии сотрудников УИС, является Федеральный закон № 283-ФЗ. Статья 3 данного Закона раскрывает, какие пособия и денежные выплаты предоставляются сотрудникам УИС. Одной из

---

<sup>29</sup> Онищенко И. С. Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам уголовно-исполнительной системы российской федерации и членам их семей // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 64-71.

форм социальной поддержки сотрудников УИС является подъемное пособие, которое выплачивается ему и членам его семьи в случае их переезда к новому месту службы в другой населенный пункт.

Согласно ст. 10 Закона сотрудник обладает правом в уполномоченных федеральным органом исполнительной власти медицинских организациях на: бесплатное оказание медицинской помощи, в том числе услуг стоматолога по изготовлению и ремонту зубных протезов (исключая зубные протезы из дорогостоящих материалов и драгоценных металлов); бесплатное обеспечение лекарственными препаратами для медицинского применения по рецептам на лекарственные препараты, изделиями медицинского назначения в медицинских организациях уполномоченного федерального органа исполнительной власти; ежегодную диспансеризацию. Лица, находящиеся на иждивении у сотрудника УИС и совместно с ним проживающие, в предусмотренном законом порядке также имеют право на медицинское обслуживание.

Следует отметить, что в действительности медицинская поддержка пенитенциарной системы остается на очень низком уровне. На самом деле работник может получить медицинскую помощь только в специализированных ведомственных медицинских учреждениях. Стоит отметить, что данное положение дел не способствует повышению престижа службы в УИС, негативно оценивается действующими сотрудниками и вновь поступающими кандидатами на службу, позволяет весьма условно заявлять о гарантиях медицинской помощи сотрудникам и членам их семей<sup>30</sup>.

Согласно ст. 36 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Борзенко Ю. А. Медицинское обеспечение сотрудников УИС в современных условиях // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 9-13.

<sup>31</sup> Закон РФ от 21.07.1993 N 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» **Где актуальная редакция?????**

сотрудникам УИС устанавливается льготный зачет выслуги лет для назначения пенсии: 2 дня службы – за 3, а в учреждениях, предназначенных для содержания и лечения инфекционных больных и осужденных с пожизненным сроком, – 1 день службы за 2 при сохранении за ними ранее установленных льгот, также в служебных целях обеспечиваются проездными документами на все виды транспорта общего пользования городского, пригородного и местного сообщения в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Сотрудники УИС согласно ст. 37 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» обладают правом получить единовременную выплату за счет средств федерального органа УИС на обзаведение первоначальным хозяйством, размер которого составляет до 3 окладов денежного содержания, в одном из следующих случаев: а) после окончания образовательной организации федерального органа УИС или федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере внутренних дел при назначении на должность; б) при назначении выпускников государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования на должность; в) в течение 3 месяцев со дня заключения первого брака (**Приложение 1**).

Вместе с тем, 20 сентября 2020 г. ФСИН России был издан приказ № 636 «Об утверждении Порядка выплаты подъемного пособия и суточных при переезде сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на новое место службы в другой населенный пункт»<sup>32</sup> (далее – приказ ФСИН России № 636), согласно которому при расчете подъемного

---

Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).

<sup>32</sup> Приказ ФСИН России от 08.09.2020 N 636 "Об утверждении Порядка выплаты подъемного пособия и суточных при переезде сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на новое место службы в другой населенный пункт" // СПС «КонсультантПлюс». (дата обращения: 20.05.2022).

пособия на членов семьи сотрудника УИС им необходимо зарегистрироваться по новому месту жительства или пребывания.

Расчет подъемного пособия в отношении членов семьи сотрудника будет произведен только после предоставления с их стороны подтверждающих документов в бухгалтерию по новому месту службы.

При этом служебное жилье в уголовно-исполнительной системе РФ фактически отсутствует. Сотрудники, которые подлежат переводу, самостоятельно ищут себе и своей семье съемное жилье для проживания по новому месту службы. Думается, мало кто удивится тому факту, что собственники жилых помещений не желают регистрировать граждан, временно снимающих у них жилье.

В этой связи возникает вопрос о том, для чего приказом ФСИН России № 636 разработана такая специфическая норма для членов семьи сотрудника. Возможно, данные изменения направлены на исполнение сотрудниками и их семьями требований норм административного законодательства. Однако, если мы внимательно изучим ст. 19.15.1. КоАП РФ «Проживание гражданина Российской Федерации по месту пребывания или по месту жительства в жилом помещении без регистрации», то увидим, что целая часть лиц, нарушающих данную норму, могут быть освобождены от ответственности

ПВ настоящее время достаточно сложно реализовать право сотрудника УИС на получение подъемного пособия на членов его семьи. Конечно, данные меры могли быть приняты для того, чтобы сотрудники не подавали документы на получение подъемного пособия на членов своей семьи, пока не перевезут ее к новому месту службы

Достаточно часто сотрудники, имея собственное жилье, переезжают по новому месту службы одни, а свою семью оставляют по прежнему месту жительства. Не всегда просто переехать сразу всей семьей. Кто-то из сотрудников направляется к новому месту службы один, ищет жилье, место работы для супруги или супруга, образовательные учреждения для своих детей. Другие, понимая, что направляются к новому месту службы не на

продолжительный период времени, решают оставить свою семью в привычных для них условиях и не менять их образ жизни. То есть ряд сотрудников хотят получить денежные средства, предусмотренные для адаптации семьи по новому месту службы, при этом, не меняя место их жительства.

Однако, что делать тем сотрудникам и их семьям, которые на самом деле переехали, сменили свое место жительства и образ жизни, при этом не могут зарегистрироваться по новому месту жительства ввиду отсутствия желания собственника жилого помещения.

Их социальные гарантии просто не могут быть реализованы. С одной стороны, нормы приказа ФСИН России № 636, скорее всего, носят антикоррупционную направленность, чтобы сотрудники не получали денежные средства на членов своей семьи, если они не переехали по новому месту жительства. С другой стороны, страдают те сотрудники УИС, которые действительно переехали всей своей семьей по новому месту службы, при этом не имеют возможности зарегистрироваться по месту пребывания<sup>33</sup>.

Денежные средства для обустройства по новому месту жительства, как правило, нужны «здесь и сейчас». При этом, даже наличие регистрации по новому месту пребывания не дает оснований достоверно полагать, что люди действительно проживают по месту регистрации.

Таким образом, законодателю необходимо пересмотреть нормы приказа ФСИН России № 636, чтобы сотрудник действительно законно мог реализовать свои социальные гарантии, как на себя, так и на членов своей семьи.

Как один из вариантов решения данной проблемы: убрать требование об обязательной регистрации по месту пребывания членов семей сотрудника,

---

<sup>33</sup> Ращупкина Л. В. К вопросу о реализации права на жилое помещение молодых сотрудников УИС // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 71-74.

при этом предусмотреть более строгую форму ответственности за предоставление ложных сведений о переезде членов семьи сотрудника, если данный факт не подтвердится. В структуре УИС РФ достаточно сотрудников специальных служб, которые могут проконтролировать данный вопрос.

Самое верное решение проблемы, как нам представляется, это увеличение количества служебного жилья в уголовно-исполнительной системе, что решило бы не только проблему, рассмотренную в данной статье, но и в целом способствовало бы решению вопроса нехватки кадров в уголовно-исполнительной системе. По мнению А.Г. Упорова успешное выполнение правоохранительных функций ФСИН России зависит от максимального использования кадрового потенциала, возможного лишь в условиях эффективного стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС<sup>34</sup>.

Невозможно не согласиться с данной позицией. Хочется верить, что нормы права, регламентирующие вопросы социальных гарантий сотрудников УИС, будут носить реализуемый характер без создания дополнительных проблемных аспектов для лиц, которым они предназначены.

Таким образом, при развитии порядка выплат и норм социальных гарантий сотрудники, приходя на службу в УИС, смогут быть уверены не только в своей поддержке со стороны государства, но и членов семьи в полном объеме.

За последние годы участились случаи угроз и нападений на сотрудников, связанных с их служебной деятельностью. В этих условиях обязательное государственное страхование сотрудников УИС приобретает наибольшую актуальность, поскольку направлено на защиту материальных интересов указанных категорий лиц, связанных с причинением вреда их жизни и здоровью. Социальная защита и поддержка членов семьи

---

<sup>34</sup> Упоров А. Г. Понятие и виды социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: материалы XIX всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. А. Г. Чириков. – 2019. – С. 294-297.

сотрудника осуществляется государством при наступлении страхового случая. Размер страховой суммы при наступлении страхового случая определяется исходя из месячного оклада в соответствии с занимаемой штатной должностью и месячного оклада в соответствии с присвоенным воинским званием<sup>35</sup>.

Дополнительным средством социальной защиты защищаемых лиц из числа должностных лиц УИС выступают, предусмотренные Законом о государственной защите ежемесячные компенсационные выплаты двух видов:

1) в случае причинения защищаемым лицам телесных повреждений и вреда здоровью, исключающих дальнейшее исполнение им профессиональных обязанностей, в виде разницы между их среднемесячной заработной платой и назначенной им в связи с этим пенсией, без учета сумм по обязательному государственному страхованию;

2) в случае гибели (смерти) защищаемых лиц, в том числе лиц уволенных, ушедших в отставку, в следствие причинения им телесных повреждений или иного вреда здоровью в связи с их служебной деятельностью иждивенцам в виде разницы между приходившейся на их долю частью заработной платы погибшего и назначенной им пенсией по случаю потери кормильца, без учета сумм по обязательному государственному страхованию.

Меры социальной защиты, в соответствии с ч. 5 ст. 11 федерального закона № 283-ФЗ, также в качестве дополнительного средства предусматривают ежемесячную компенсационную выплату уволенному должностному лицу УИС, в случае установления инвалидности вследствие военной травмы. Размер указанной ежемесячной компенсации определяется с

---

<sup>35</sup> Бондаренко И. В., Канахина Ю. П. О вопросах предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории «Взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». – 2021. – № 24. – С. 86-93.

учетом оклада денежного содержания и размера ежемесячной надбавки к окладу месячного содержания за стаж службы (выслугу лет) данного сотрудника, с учетом коэффициентов: инвалиду первой группы – «1», инвалиду второй группы – «0,5», инвалиду третьей группы – «0,3».

Однако, детальной регламентации деятельности по обязательному государственному страхованию защищаемых лиц, содержащей сведения о конкретных субъектах, сроках рассмотрения обращения, перечне необходимых документов для выплат пособий и назначения компенсаций, на уровне подзаконных актов, ведомственном уровне не предусмотрено. Реализация норм Закона о государственной защите в части мер социальной защиты охраняемых лиц на практике осуществляется по аналогии с порядком и правилами, предусмотренными для обязательного государственного страхования в рамках федерального закона № 283-ФЗ.

По нашему мнению, данная ситуация является недопустимой, поскольку результаты вышеприведенного исследования показали, что в данных законах существуют противоречия в понятийно-терминологическом аппарате, различии в подходах установления оснований назначения и размерах страховых выплат, основаниях отказа в выплатах, определении наследников и т.д.<sup>36</sup>

На основании изложенного считаем, что указанная проблема может быть решена посредством разработки и принятия ведомственного нормативного правового акта (приказа), утверждающего порядок и правила возмещения вреда жизни и здоровья, в связи с выполнением служебных обязанностей защищаемых лиц из числа сотрудников УИС и их близких.

Таким образом, сотрудники УИС в связи со спецификой возложенных на них государством обязанностей объективно должны иметь ряд

---

<sup>36</sup> Колесов В. И. Роль социальных гарантий сотрудников уголовно-исполнительной системы в современном пространстве // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сборник материалов III Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, посвященного 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России. В 3-х частях / под общей редакцией Д.В. Сочивко. – Рязань, 2021. – С. 43.

дополнительных социальных гарантий, связанных как с денежным, так и с жилищным и страховым обеспечением. Рачительное и бережное отношение к сотрудникам, стоящим на страже законности и правопорядка, а также к их семьям – важнейший государственный приоритет.

Государством разрабатываются и применяются различные методы по повышению социального статуса, стимулирования сотрудников УИС, как моральные, так и материальные, с целью повышения эффективности осуществления ими своей деятельности. Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам УИС и членам их семей, представляют собой особую систему, которая постоянно находится в процессе своего развития.

В заключение второй главы отметим, что классификация социальных гарантий сотрудников УИС необходима, причем считаем возможным классифицировать их: 1) по видам основных социальных услуг, 2) целям социальных гарантий, 3) субъектам, которые имеют право на ту или иную социальную гарантию; 4) периодичности предоставления социальных гарантий.

В целях повышения эффективности стимулирования сотрудников УИС, совершенствования оплаты их труда целесообразно модернизировать систему дифференциации денежного довольствия в части увеличения диапазонов должностных окладов и окладов по специальным званиям различных категорий персонала. Кроме этого, в соответствии с индексом потребительских цен и уровнем инфляции необходимо ежегодно осуществлять индексацию денежного содержания сотрудников.

## Заключение

Уголовно-исполнительная система является составной частью правоохранительных органов Российской Федерации, представляющей собой полифункциональную систему организации, включающую в себя учреждения и органы, исполняющие уголовные наказания и иные меры воздействия. Учреждения и органы УИС, персонал их структурных подразделений решают задачи широкого социального плана, связанные с исправлением осужденных, охраной их жизни и здоровья, обучением, организацией их деятельности, социальной реабилитацией освободившихся из мест лишения свободы.

Достичь эффективных результатов в реализации всех функций деятельности УИС невозможно без совершенной системы кадрового обеспечения, воспитания сотрудников новой формации, повышения престижа их профессиональной деятельности и социального статуса.

Одним из важных факторов стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС РФ, как в период службы, так и после ее окончания, являются предоставляемые социальные гарантии. В российском законодательстве предусмотрены достаточно разнообразные виды социальных гарантий для сотрудников УИС РФ. Однако часть из них предоставляется достаточно редко, а некоторые вообще не реализуются на практике. Данная статья посвящена проблеме получения сотрудником УИС РФ подъемного пособия на членов его семьи при переезде к новому месту службы. Вступивший в законную силу приказ ФСИН России существенно усложнил процесс реализации вышеуказанной социальной гарантии.

Приоритетными направлениями развития ФСИН России является всесторонняя поддержка сотрудников пенитенциарной системы, компенсация тех затрат, которые они несут в связи с выполнением своих служебных обязанностей, создание у них уверенности в государственной поддержке. В современных условиях важно рассматривать социальную

защиту не только как систему благотворительности, социально ответственную за государство или отдельные системы социальной организации, но и как структурно-функциональный механизм обеспечения условий восстановления и саморазвития трудового потенциала субъектов труда.

Формирование системы социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам УИС и членам их семей, находится в процессе своего развития.

Федеральный закон № 283-ФЗ лишь перечисляет социальные гарантии сотрудникам УИС и членам их семей, лишь некоторые из которых выделены в отдельные статьи, а остальные собраны в ст. 3 закона, причем в названии данной статьи 40 законодатель указывает различные категории – «гарантии, пособия и другие денежные выплаты», однако не раскрывает содержания этих категорий и не дает классификации перечисляемых мер социальной поддержки сотрудников УИС и членов их семей.

Более того, в этой статье 3 Закона мы не усматриваем какую-либо систему их перечисления ни по указанным категориям, ни по наиболее вероятной последовательности возникновения права на данные меры, ни по тематическим блокам, например, «оплата проезда».

На наш взгляд, классификация социальных гарантий сотрудников УИС необходима, причем считаем возможным классифицировать их: 1) по видам основных социальных услуг, 2) целям социальных гарантий, 3) субъектам, которые имеют право на ту или иную социальную гарантию; 4) периодичности предоставления социальных гарантий.

По основным видам социальных услуг систематизировать социальные гарантии сотрудников УИС и членов их семей следует согласно требованиям «ГОСТ Р 52143–2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Социальное обслуживание населения. Основные виды социальных услуг». В этой связи предлагаем классифицировать социальные гарантии сотрудников УИС и членов их семей на социально-бытовые, социально-медицинские, социально-психологические, социально-экономические и социально-

правовые. Социально-бытовые социальные гарантии поддерживают или обеспечивают привычную социальную среду сотрудников УИС и членов их семей.

Основные виды социальных услуг: обеспечение вещевым имуществом; право на ЕСВ; предоставление жилого помещения в собственность; предоставление жилых помещений жилищного фонда РФ по договору социального найма; предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; право на дополнительную площадь жилого помещения; установка квартирных телефонов; право бронирования и внеочередного получения мест в гостиницах, приобретения проездных документов на все виды транспорта при следовании к новому месту службы или нахождении в служебной командировке.

Социально-медицинские социальные гарантии поддерживают и улучшают состояние здоровья сотрудников УИС и членов их семей. Например, медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение. Социально-психологические социальные гарантии содействуют улучшению психического состояния сотрудников УИС и членов их семей и восстановлению способности к их адаптации в социальной среде.

Наиболее мотивирующими и стимулирующими профессиональную деятельность работников УИС, которая во многом определяет качество их работы, являются размер заработной платы и механизмы ее справедливого распределения, а также ряд других форм материального стимулирования сотрудников в зависимости от сложности работы.

Социально-экономические социальные гарантии поддерживают и улучшают уровень жизни сотрудников УИС и членов их семей, гарантируют имущественные права указанной категории граждан. Денежное довольствие является основным средством материального обеспечения сотрудников УИС и стимулирования выполнения ими служебных обязанностей.

Многие сотрудники, работающие в УИС, не обладают полными сведениями о правовом аспекте социального обеспечения и поддержки их

деятельности. При этом основными социальными стимулами для сотрудников являются: бесплатное повышение квалификации и получение образования; оплата расходов по пользованию транспортом как сотрудниками, так и для членов их семьи в предусмотренных законодательством случаях; предоставление работнику жилья либо сертификата для получения такового; бесплатное и внеочередное пользование дошкольными учреждениями. На данный момент чрезвычайно важно обладать данными гарантиями, поскольку фактическое выполнение служебных функций напрямую связано с ответственностью работника, а также со стимулированием его работы.

Помимо перечисленных дополнительных выплат сотрудникам УИС могут устанавливаться другие дополнительные выплаты (дифференцированно в зависимости от сложности, объема и важности выполняемых ими задач). Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ также частично регламентирует особенности обеспечения денежным довольствием отдельных категорий сотрудников УИС (например, выплаты денежного довольствия сотруднику, временно выполняющему обязанности по другой должности (ч. 22 ст. 2), сотруднику, находящемуся в распоряжении (ч. 23, ст. 2), прикомандированных сотрудников (ч. 29, 30, 32 ст. 2), часто отсылая к другим нормативно-правовым актам РФ.

Стимулирующие компенсационные социальные гарантии нацелены как на стимулирование эффективного выполнения возложенных на сотрудников УИС служебных обязанностей, так и на компенсацию тягот и лишений службы сотрудников УИС и соответствующих неблагоприятных воздействий на членов их семей. Например, надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время. Следует подчеркнуть, что социальные выплаты приобретают стимулирующе-компенсационный характер в связи с добровольно-принудительными условиями их

предоставления, причем сотрудников УИС нельзя лишить данных выплат (в отличие от стимулирующих социальных выплат).

Таким образом, актуальность исследования проблемы соблюдения принципа своевременности предоставления социальных гарантий сотрудникам УИС и членам их семей определяется необходимостью совершенствования законодательства в данной области, а также поиском эффективных форм и методов организации процесса реализации регламентированных мер. Отметим, что выделение в предлагаемой классификации ежемесячных и ежегодных социальных гарантий сотрудникам УИС также закрепит важность соблюдения сроков.

## Библиографический список

### Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.) // Российская газета. – 1995. – 10 дек.
2. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 01.07.2020 № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022)
3. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: федеральный закон [принят 19.07.2018 № 197-ФЗ] **Где актуальная редакция?????** // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).
4. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон [принят 30.12.2012 № 283-ФЗ] **Где актуальная редакция?????** // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения: 20.05.2022).
5. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ [принят 21.07.1993 № 5473-1] **Где актуальная редакция?????** // **Ведомости СНД и ВС РФ.** – 2021. – № 33. – Ст. 1316.
6. Об утверждении Порядка выплаты подъемного пособия и суточных при переезде сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на новое место службы в другой населенный пункт: приказ ФСИН России [принят 08.09.2020 № 636] // Официальный интернет-

портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) (дата обращения 20.05.2022 г.).

7. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ [принята 29.04.2021 № 1138-р] // Собрание законодательства РФ. – 2021. – № 20. – Ст. 3397.

### **Научные, учебные, справочные издания**

8. Баннова Г. Ю. Новые подходы к стимулированию труда / Г. Ю. Баннова, И. В. Абакумов // Социально-экономические явления и процессы. – М.: Норма, 2017. – № 10. – С. 20-21.

9. Бондаренко И. В. О вопросах предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы / И. В. Бондаренко, Ю. П. Канахина // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории «Взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». – 2021. – № 24. – С. 86-93.

10. Борзенко Ю. А. Медицинское обеспечение сотрудников УИС в современных условиях / Ю. А. Борзенко // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 9-13.

11. Бочарникова К. М. Нормативно-правовое регулирование предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы / К. М. Бочарникова // Функционирование учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы: материалы научных мероприятий. – 2018. – С. 132-137.

12. Бубнова Ю. Г. К вопросу изучения полимотивации сотрудников правоохранительных органов (на примере уголовно-исполнительной системы) / Ю. Г. Бубнова, С. М. Эльмурзаев // *International Law Journal*. – 2022. – № 1. – С. 13-16.

13. Ветлужских Е. Н. Тенденции совершенствования систем мотивации и оплаты труда / Е. Н. Ветлужских // *Мотивация и оплата труда*. – 2018. – № 1. – С. 11-14.

14. Ганзюк А. В. Особенности мотивации сотрудников органов внутренних дел / А. В. Ганзюк, З. Р. Танаева // *Студенческий*. – 2020. – № 20-6 (106). – С. 5-7.

15. Гераскевич А. И. К вопросу о социальных гарантиях, предоставляемых государственным служащим в рамках трудовых правоотношений / А. И. Гераскевич, А. О. Яценко // *Проблемы науки*. – 2020. – № 8 (56). – С. 28-31.

16. Гермони К. А. Система социальных гарантий для сотрудников УИС в современных условиях / К. А. Гермони // *Олимпиада обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях министерства юстиции российской федерации и федеральной службы исполнения наказаний: сборник научных трудов студентов и курсантов Самарского юридического института ФСИИ России*. – Самара, 2019. – С. 71-81.

17. Гужва В. С. Исследование удовлетворённости трудом сотрудников системы исполнения наказания / В. С. Гужва // *Информационные и коммуникативные технологии в психологии и педагогике: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции*. – 2018. – С. 42-48.

18. Долинин А. Ю. Современное содержание организационных элементов работы с кадрами уголовно-исполнительной системы / А. Ю. Долинин // *Уголовно-исполнительная система на современном этапе и перспективы ее развития: сборник тезисов выступлений и докладов*

участников Международной научно-практической конференции: в 6 т. – 2020. – С. 183-187.

19. Ермакова А. Р. Социальная защита и поддержка сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. Р. Ермакова, Н. В. Брагина // Актуальные вопросы социальной и трудовой деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы: сборник материалов межвузовского научно-практического семинара. Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний. – 2019. – С. 15-21.

20. Колесов В. И. Роль социальных гарантий сотрудников уголовно-исполнительной системы в современном пространстве / В. И. Колесов // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития: сборник материалов III Всероссийского симпозиума психологов с международным участием, посвященного 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России. В 3-х частях / под общей редакцией Д.В. Сочивко. – Рязань, 2021. – С. 43-49.

21. Комолова Э. В. Эффективность стимулирования служебно-профессиональной деятельности сотрудников УИС / Э. В. Комолова, Н. А. Цепковская // I научно-педагогические чтения молодых ученых имени профессора С.В. Познышева. сборник материалов межведомственной научно-практической конференции курсантов и студентов. – Воронеж, 2020. – С. 76-79.

22. Крамчанинова А. П. Система социальных гарантий для сотрудников уголовно-исполнительной системы в современных условиях / А. П. Крамчанинова // Человек: преступление и наказание: сборник материалов Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов. В 3-х частях. – Рязань, 2021. – С. 244-249.

23. Кузив А. А. Анализ системы государственных гарантий на государственной и муниципальной службе / А. А. Кузив, Н. А. Гущина // Современные проблемы и тенденции развития экономики и управления:

региональный аспект: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. Анапский филиал ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет». – Анапа, 2019. – С. 87-90.

24. Малахова Н. В. Повышение эффективности системы стимулирования служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел / Н. В. Малахова // Актуальные проблемы деятельности участкового уполномоченного полиции на современном этапе: сборник научных трудов Межведомственной научно-практической конференции. – М., 2020. – С. 48.

25. Молева Е. В. Правовая регламентация социальных гарантий сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти / Е. В. Молева // Актуальные вопросы административной деятельности органов государственной власти: сборник научных трудов. – Вологда, 2020. – С. 69-76.

26. Нагорных Р. В. Гарантии социальной защиты сотрудников правоохранительных органов в контексте модернизации законодательства о государственной службе / Р. В. Нагорных // В кн.: Конституция Российской Федерации и современный правопорядок. Московская юридическая неделя: материалы. XV Международной научно-практической конференции: в 5-ти частях. – М., 2019. – С. 101-108.

27. Онищенко И. С. Социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам уголовно-исполнительной системы российской федерации и членам их семей / И. С. Онищенко // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 64-71.

28. Пантелеев В. А. Особенности мотивации сотрудников российской уголовно-исполнительной системы на современном этапе / В. А. Пантелеев, Т. Ю. Молчанова // Modern Science. – 2022. – № 3-2. – С. 162-167.

29. Петрик А. С., Кириенко О. Э. Стимулирование профессиональной деятельности государственных служащих / А. С. Петрик, О. Э. Кириенко // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2020. – № 20. – С. 22-26.

30. Ракитский Б. В. Роль государства в социальной политике. Особенности государства как субъекта социальной политики и его конституционные обязанности в этой сфере / Б. В. Ракитский. – М.: Зерцало, 2017. – 115 с.

31. Ращупкина Л. В. К вопросу о реализации права на жилое помещение молодых сотрудников УИС / Л. В. Ращупкина // Социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации: сборник материалов всероссийской научно-практической конференции. Санкт-Петербургский университет ФСИН России. – Санкт-Петербург, 2021. – С. 71-74.

32. Романов А. Социальные гарантии для сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. Романов // Юстиция. – 2018. – № 5(46). – С. 1-5.

33. Сухина Ю. Н. Государственные гарантии и социально-правовой статус как фактор мотивации государственных гражданских служащих / Ю. Н. Сухина // *Cognitio rerum*. – 2022. – № 1. – С. 73-78.

34. Упоров А. Г. Понятие и виды социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы / А. Г. Упоров // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: материалы XIX всероссийской научно-практической конференции / отв. ред. А. Г. Чириков. – 2019. – С. 294-297.

35. Черных М. А. Социальные гарантии как фактор влияния на формирование кадрового потенциала государственных гражданских служащих / М. А. Черных // Современное общество: глобальные и региональные процессы: материалы VI Международной научной конференции. Научно-издательский центр «Открытие». – Моррисвилль, 2021. – С. 38-41.

36. Юнусов А. А. Реализация функций социального государства в отношении персонала уголовно-исполнительной системы / А. А. Юнусов, Э. А. Юнусов, А. В. Кученев, Н. В. Жезлов // Современное право. – 2018. – № 6. – С. 68-72.

37. Юрова Ю. В. Особенности предоставления социальных гарантий сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / Ю. В. Юрова // Социальные отношения. – 2021. – № 3 (38). – С. 62-67.

38. Якубовская Н. В. Социальная защита сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. В. Якубовская // Уголовно-исполнительная система России: проблемы и перспективы: сб. материалов междунар. науч. конф. адъюнктов, аспирантов, курсантов и студентов / под общ. ред. Е. А. Тимофеевой. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2019. – С. 302-307.

### **Диссертации и авторефераты**

39. Макарова Н. Н. Организация деятельности уголовно-исполнительной системы по социальной и правовой защите персонала / Н. Н. Макарова: дис. ... к.ю.н. – Рязань, – 2017. – 146 с.

### **Электронные ресурсы**

40. Информация о достигнутых результатах // Федеральная служба исполнения наказаний: официальный сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fsin.gov.ru/budgetinfo.php> (дата обращения: 27.04.2022).

### **Материалы преддипломной практики**

41. Ислямов Р. Р. Материалы преддипломной практики в ФКУ ИК-5 УФСИН России по Самарской области / Р. Р. Ислямов. – Самара, 2022. – 15с.

## Приложение № 1

**Социальные гарантии сотрудников отдела охраны ФКУ ИК-5 УФСИН  
России по Самарской области в период с 2016-2021 год:**

Социально-правовым актом регулирующий социальную защиту сотрудников УИС является ФЗ от 30.12.2012 №283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти»

Сотрудники отдела охраны ФКУ ИК-5 УФСИН России по Самарской области в период с 2016 по 2021 год обеспечивались следующими социальными гарантиями:

1. Единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

2. Предоставление жилого помещения в собственность:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

3. Предоставление жилого помещения жилищного фонда РФ по договору социального найма:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    |

4. Денежная компенсация за наем (поднаем) жилых помещений:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 4    | 3    | 4    | 2    | 2    | 2    |

5. Денежные компенсации расходов на оплату коммунальных услуг:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
|       |      |      |      |      |      |      |

|   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
|---|---|---|---|---|---|---|

6. Медицинское обеспечение и санаторно-курортное лечение:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 12   | 11   | 11   | 9    | 11   | 9    |

7. Предоставление мест в общеобразовательных и дошкольных образовательных и дошкольных учреждениях, а также в летние оздоровительные лагеря:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 3    | 2    | 0    | 3    | 1    | 1    |

8. Единовременная выплата на первоначальное обустройство хозяйства:

| № п/п | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|------|------|------|------|------|------|
| 1     | 2    | 1    | 3    | 2    | -    | 1    |
|       |      |      |      |      |      |      |

