

УДК 343.83

ДМИТРИЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ ПАНАРИН,
 Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация;
ДЕНИС АНАТОЛЬЕВИЧ БРЫКОВ,
 Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
 e-mail: tornaden@rambler.ru

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАБОТЫ С КАДРАМИ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Реферат: предмет статьи составляют правовые и организационные вопросы совершенствования системы работы с кадрами уголовно-исполнительной системы. Цель – предложить направления повышения эффективности работы с кадрами. Рассмотрены статистические данные за последние 7 лет, проанализированы недостатки, выявленные руководством ФСИН России по итогам 2015 г. На основании опроса 70 сотрудников органов и учреждений уголовно-исполнительной системы, проходивших обучение на факультете управления и высших академических курсах Академии ФСИН России, выявившего недостатки организации работы с кадрами, предложены мероприятия для повышения эффективности работы с кадрами: внедрение компетентностных моделей сотрудников; совершенствование механизма конкурсного отбора кандидатов на службу; непрерывность профессионального роста сотрудников; разработка механизма ротации служащих; выработка системы оценки эффективности мотивационного механизма сотрудников; расширение перечня должностей, замещаемых на конкурсной основе в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы; внедрение новых видов стимулирования сотрудников; повышение эффективности механизма адаптации.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, работа с кадрами, персонал уголовно-исполнительной системы, прохождение службы.

DMITRY ALEKSANDROVICH PANARIN,
 Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation;
DENIS ANATOLYEVICH BRYKOV,
 Academy of the FPS of Russia, Ryazan, Russian Federation,
 e-mail: tornaden@rambler.ru

THE DIRECTIONS OF IMPROVEMENT STAFF DEVELOPMENT IN PENAL SYSTEM

Abstract: the subject of the article is legal and organizational issues of the improvement of penal staff handling system. The purpose is to offer the directions for increasing the efficiency of the work with the personnel. The statistical data last 7 years are considered, the shortcomings, revealed by a management of the FPS of Russia according to the results of 2015, are analysed. The survey of 70 employees of the bodies and organizations of the penal system, which were trained at Faculty of Management and the high academic courses Academy of the FPS of Russia, identified gaps in the organization of work with the staff. Arrangements for increasing efficiency of work with the staff are proposed: introduction of competence-based models of employees; improving the competitive mechanism on duty; continuity of professional growth of employees; development the mechanism of rotation of the staff; creation the performance evaluation system of the motivational mechanism of employees; extension of the list of posts elected by competition in the organizations and bodies of the penal system; establishment of new types of stimulation of employees; increasing the effectiveness of the adaptation mechanism.

Keywords: penal system, working with the staff, personnel of the penal system, to serve.



В последние годы принят ряд нормативных правовых актов по вопросам правовой и социальной защиты сотрудников. Однако законодательство, регламентирующее государственную службу в уголовно-исполнительной системе и определяющее приоритетные направления кадровой политики в УИС, существенных изменений не претерпело. До настоящего времени служебные отношения по прохождению службы урегулированы Положением о службе в органах

внутренних дел Российской Федерации, утвержденным Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 г. № 4202-1, некоторыми подзаконными актами, что не всегда положительно сказывается на работе с кадрами.

ФСИН России проводится большая работа по сопровождению проекта федерального закона «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации». В декабре 2015 г. проект был направлен в Правительство Российской Феде-

рации. Одновременно с этим велось обсуждение текста законопроекта в Государственно-правовом управлении Президента Российской Федерации.

По состоянию на 1 января 2016 г. из 212 718 штатных должностей рядового и начальствующего состава (без учета переменного состава) замещено 198 267 (93,2 %). Вакантными остаются 14 451 должность (6,8 %), в том числе по должностям среднего, старшего и высшего начальствующего состава количество вакансий составило 4907 ед. (4,8 % от штатной численности), по должностям младшего начальствующего состава – 9544 ед. (8,6 % от штатной численности). В 2015 г. на службу в УИС принято 7812 чел., что на 44,9 % меньше, чем в 2014 г. (14 177), уволено 20 741 (на 38,1 % больше, чем в 2014 г., – 15 022). Из числа уволенных: по собственному желанию – 4955 (в 2014 г. – 4943), по выслуге срока службы, дающего право на пенсию, – 6929 (в 2014 г. – 4570), по достижении предельного возраста – 4061 (в 2014 г. – 2474), по болезни и ограниченному состоянию здоровья – 8330 (в 2014 г. – 1080), в связи с нарушением условий контракта – 376 (в 2014 г. – 304), в том числе со стороны сотрудника – 356 (в 2014 г. – 274), по отрицательным основаниям – 361 (в 2014 г. – 287). На первом году службы уволено 601 чел. (в 2014 г. – 225).

Высокий уровень неукомплектованности осложняет выполнение стоящих перед учреждениями задач, увеличивает нагрузку на личный состав. При этом дополнительная нагрузка компенсируется не в полной мере, что способствует оттоку специалистов.

Анализ статистических данных о составе кадров учреждений и органов УИС за 2015 г. в сравнении с периодом 2009–2014 гг. подтверждает вывод об устойчивой тенденции улучшения качественного состава по уровню образования и профессиональной подготовки, возрастным характеристикам, общему стажу службы и ряду других показателей. Более того, практика приема на должности среднего и старшего начальствующего состава граждан с образованием в объеме средней школы продолжалась и в 2015 г. Так, в УФСИН России по Московской области и в Пермский институт ФСИН России приняты на службу по 1 сотруднику со средним общим образованием на должности указанных категорий. Эти показатели позволяют сделать вывод о том, что в отдельных территориальных органах ФСИН России работа с резервом руководящих кадров проводится неудовлетворительно, выдвижение на должности происходит с нарушением основных требований нормативных правовых актов, регламентирующих вопросы продвижения по службе сотрудников УИС, отсутствует контроль со стороны кадровых подразделений за замещением должностей среднего и старшего начальствующего состава специалистами соответствующей квалификации, не учитываются выводы аттестационных комиссий о необходимости повышения отдельными сотрудниками образовательного уровня. В значи-

тельной мере для решения этой проблемы необходимо использовать высокий кадровый потенциал сотрудников УИС с высшим и средним профессиональным образованием, замещающих должности младшего начальствующего состава (в 11 раз превышающий имеющиеся вакансии по должностям среднего и старшего начальствующего состава). При наличии 4907 вакансий по должностям среднего и старшего начальствующего состава на должности младшего начальствующего состава в 2015 г. принято 3555 дипломированных специалистов.

Проанализировав современное состояние организации работы с кадрами, ФСИН России разработала следующие мероприятия для руководства и кадровых аппаратов территориальных органов в целях повышения эффективности этой деятельности.

1. Не допускать прохождения службы сотрудниками, осужденными за преступление после вступления в законную силу обвинительного приговора суда, а также в отношении которых прекращено уголовное преследование по нереабилитирующим основаниям, а также работниками, состоящими в близком родстве или свойстве, когда их служба связана с подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

2. Обеспечивать неукоснительное соблюдение требований Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации в части предоставления отпуска сотрудникам, подлежащим увольнению или находящимся в распоряжении.

3. Осуществлять своевременное принятие решений о продлении срока оставления на службе сотрудников, достигших предельного возраста, в строгом соответствии со ст. 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации.

4. Проводить подготовку документов на присвоение специальных званий и зачисление в кадры УИС в строгом соответствии с Положением о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, Инструкцией о его применении в УИС, указаниями ФСИН России.

5. Осуществлять информирование сотрудников о необходимости своевременного и надлежащего выполнения обязанности сообщать в установленном порядке о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

6. Не допускать прием кандидатов на службу в УИС при имеющемся отказе управления кадров ФСИН России в согласовании данного вопроса.

7. Своевременно направлять на обучение по программам первоначальной подготовки сотрудников, впервые принятых на службу.

8. С целью своевременного замещения вакантных должностей заместителей начальников терри-

ториальных органов и образовательных организаций ФСИН России материалы к увольнению сотрудников номенклатуры ФСИН России направлять с одновременным представлением кандидата на замещение освобождаемой должности.

Проведенный нами анализ статистических данных и научно-теоретических разработок позволяет дополнить ряд мероприятий по совершенствованию кадрового обеспечения УИС следующими:

- проведение разработки и внедрения в деятельность УИС компетентностных моделей сотрудников по основным направлениям деятельности;

- нормативное закрепление механизма конкурсного отбора кандидатов на службу в УИС;

- обеспечение опережающего развития подготовки будущих руководителей УИС по отношению к требованиям сегодняшнего дня и ближайшего будущего, складывающимся в соответствии с направлениями развития УИС;

- непрерывность профессионального роста сотрудников УИС, стоящих в резерве кадров на выдвижение, поскольку знания при высоких темпах накопления и обновления, характерных для сегодняшнего этапа развития общества, устаревают наполовину в течение 10–12 лет;

- разработка научно обоснованного механизма ротации служащих правоохранительной службы в УИС и его апробация;

- выработка системы оценки эффективности мотивационного механизма сотрудников УИС, определение элементов структуры мотивации персонала УИС;

- утверждение перечня должностей начальствующего состава в учреждениях и органах УИС, подлежащих замещению специалистами с высшим (раздельно для бакалавриата и магистратуры) и средним профессиональным образованием;

- расширение перечня должностей, замещаемых на конкурсной основе в учреждениях и органах УИС и активизация работы по проведению конкурсов на замещение должностей в учреждениях и органах УИС;

- при комплектовании вакантных должностей, перемещении сотрудников строго учитывать специальность по образованию, исключить случаи назначения сотрудников на должности не по полученным специальностям;

- внедрение новых видов стимулирования сотрудников УИС, таких как: предоставление отпуска лучшим работникам в любое время года по их желанию, в том числе его деление; выдача путевки в ведомственное оздоровительное учреждение в любое время года по желанию сотрудника; размещение фотографии отличившегося сотрудника на сайте ФСИН России или сайте территориального органа УИС;

- в целях совершенствования нормативной регламентации правового статуса сотрудников УИС необходимо расширение существенных условий контракта, с тем чтобы как можно более полно показать сотруднику, заключающему контракт, порядок и условия службы в УИС, его права и обязанности, оплату труда, его ответственность и вместе с тем его защищенность государством, возникающую после подписания сотрудником подобного рода акта;

- для повышения эффективности механизма адаптации в уголовно-исполнительной системе необходимо организовать на базе институтов повышения квалификации и учебных центров периодические сборы наставников с целью получения организационно-методических знаний, а также обобщения передового опыта при осуществлении процедуры наставничества; присваивать каждому наставнику квалификационное звание мастера, что позволит получать надбавку к должностному окладу.



ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Панарин Дмитрий Александрович – кандидат юридических наук, доцент, заместитель начальника Академии ФСИН России по работе с личным составом, г. Рязань, Российская Федерация;

Брыков Денис Анатольевич – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры управления и организации деятельности УИС Академии ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация, e-mail: tornaden@rambler.ru.

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Panarin Dmitry A. – phd in law, associate professor, deputy head of the academy on work with staff Academy of the FPS of Russia, the Russian Federation;

Brykov Denis A. – phd in law, associate professor, associate professor, management and organization of penal system department Academy of the FPS of Russia, the Russian Federation, e-mail: tornaden@rambler.ru.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Панарин, Д. А. Направления совершенствования работы с кадрами в уголовно-исполнительной системе / Д. А. Панарин, Д. А. Брыков // Человек: преступление и наказание. – 2017. – Т. 25. – № 1. – С. 99–101.

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Panarin D. A., Brykov D. A. Napravlenija sovershenstvovaniya raboty s kadrami v ugovolno-ispolnitel'noj sisteme [The directions of improvement staff development in penal system]. Chelovek: prestuplenie i nakazanie – Person: crime and punishment, 2017, vol. 25, no. 1, pp. 99–101.