

⁹ См.: URL: <http://genproc.gov.ru> (дата обращения: 17.04.2017).

¹⁰ См., напр.: Козлов А. П. Соучастие: уголовно-правовые проблемы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2003; Арутюнов А. А. Соучастие в преступлении по уголовному праву Российской Федерации : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2006.

¹¹ См.: Архив Вологодского городского суда. Уголовное дело № 1-377/2010.

¹² См.: Там же. Уголовное дело № 1-531/2012.

¹⁰ См., напр.: Kozlov A. P. Souchastie: ugovovno-pravovye problemy : avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. SPb., 2003; Arutjunov A. A. Souchastie v prestuplenii po ugovovnomu pravu Rossijskoj Federacii : avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. M., 2006.

¹¹ См.: Arhiv Vologodskogo gorodskogo suda. Ugovovnoe delo № 1-377/2010.

¹² См.: Там же. Ugovovnoe delo № 1-531/2012.

УДК 343.83

Организационно-правовые проблемы прохождения службы в уголовно-исполнительной системе и основные направления их решения

А. Ю. ДОЛИНИН – начальник кафедры управления и организации деятельности уголовно-исполнительной системы Академии ФСИН России, кандидат юридических наук, доцент;

С. М. СМОЛЕВ – начальник кафедры огневой подготовки Академии ФСИН России

В статье рассматриваются организационно-правовые проблемы, возникающие при прохождении службы в уголовно-исполнительной системе в современных условиях, обосновываются приоритетные направления кадровой политики ФСИН России, реализация которых будет способствовать стабилизации и укреплению кадрового потенциала системы исполнения наказаний.

К л ю ч е в ы е с л о в а : уголовно-исполнительная система; прохождение службы; работа с кадрами; персонал уголовно-исполнительной системы; кадровая политика; кадровый потенциал.

Problematic issues of the organization of passing service in the penal system and the main directions of their solution

A. YU. DOLININ – Head of the Department of Management and Organization of the Penal System of the Academy of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Law, Associate Professor;

S. M. SMOLEV – Head of the Department of shooting training of the Academy of the Federal Penal Service of Russia

The article deals with the problems arising in the organization of the service in the penal system in modern conditions, and substantiates the priority directions of personnel policy of the Federal Penal Service of Russia, the implementation of which will contribute to the stabilization and strengthening of the penal system personnel potential.

К e y w o r d s : penal system; passing service; work with the staff; penal system staff; personnel policy; staff potential.

Основная цель работы с кадрами уголовно-исполнительной системы состоит в формировании высокопрофессионального, ста-

бильного и оптимально сбалансированного кадрового состава учреждений и органов ФСИН России. Современная кадровая по-

литика службы реализуется в соответствии с положениями Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.¹ и Государственной программы Российской Федерации «Юстиция», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.2014 г. № 312². В указанных документах определены приоритетные направления кадрового обеспечения работников пенитенциарной системы до 2020 г., в частности повышение престижа службы, улучшение жилищных условий сотрудников и др.

Официальные статистические данные, с одной стороны, свидетельствуют об определенных успехах в кадровом обеспечении деятельности уголовно-исполнительной системы (повышение образовательного уровня персонала, развитие системы отбора и подготовки кандидатов на руководящие должности), но с другой – актуализируют имеющиеся проблемы в организации прохождения службы, которые носят многолетний характер. Так, многие стратегические и тактические задачи, которые ставились ФСИН России в сфере кадрового обеспечения в течение последних десяти лет, до настоящего времени не достигнуты, например:

- остается высоким число нарушений сотрудниками законности и служебной дисциплины, не снижается количество коррупционных правонарушений и преступлений (основная доля дисциплинарных проступков приходится на нарушения исполнительской дисциплины);

- проведенная организационно-штатная оптимизация значительно увеличила нагрузку на персонал исправительных учреждений, что сказывается на эффективности их деятельности, способствует оттоку специалистов;

- не удалось существенно снизить уровень текучести кадров, значительное число сотрудников увольняется из уголовно-исполнительной системы по субъективным причинам, в том числе по собственному желанию (в 2015 г. – 4955 сотрудников, или 23,89 %, в 2016 г. – 4873, или 26,46 %), и по отрицательным основаниям (в 2015 г. – 361 сотрудник, или 1,74 %, в 2016 г. – 522, или 2,83 %)³;

- на фоне омоложения кадрового состава увеличивается число сотрудников, имеющих право на пенсию, что может привести к «размыванию» кадрового ядра и нехватке квалифицированных кадров;

- служба в исправительных учреждениях по-прежнему считается недостаточно пре-

стижной по сравнению с другими правоохранительными органами.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что принимаемые руководством ФСИН России меры по сохранению и укреплению кадрового состава, совершенствованию различных аспектов кадрового обеспечения системы не приносят необходимых результатов. В связи с этим представляется возможным сформулировать и обосновать основные направления совершенствования организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе. В современных условиях приоритетными направлениями кадровой политики, осуществление которых, по нашему мнению, должно проводиться последовательно на всех уровнях управления, являются следующие:

1. Разработка кадровой политики и стратегии ФСИН России в виде Концепции развития кадрового обеспечения на период 2017–2020 гг., главной стратегической целью которой должна стать стабилизация кадрового состава и укрепление кадрового потенциала.

Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г. и Государственная программа Российской Федерации «Юстиция» определили основные направления кадрового обеспечения системы, которые задают ориентиры работы с персоналом. Однако для конкретизации необходима разработка сбалансированной кадровой политики и кадровой стратегии на современном этапе ее развития. Концепция должна представлять собой официальную позицию ФСИН России относительно целей, задач, принципов, методов и приоритетных направлений работы с кадрами, формирования кадрового потенциала учреждений и органов, эффективного управления персоналом и служить важнейшей основой обеспечения результативности всей оперативно-служебной деятельности.

Принятие указанной концепции является объективной потребностью функционирования пенитенциарной системы на современном этапе и станет основой для разработки конкретной программы развития кадрового обеспечения ФСИН России на период до 2020 г. и организационных мероприятий, направленных на дальнейшее совершенствование кадровой работы. Проблемы кадрового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы носят комплексный характер, а их решение предполагает применение адресных целевых мер, разработку системы увязанных между со-

бой мероприятий правового, организационного, социального и иного характера. Это позволит значительно укрепить кадровый состав, повысить его качественный уровень, уменьшить текучесть кадров, обеспечить реализацию принципа преемственности, оздоровить морально-психологическую обстановку в коллективах, повысить социальный статус и престиж сотрудников, усилить эффективность деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

2. Разработка научно обоснованных организационно-штатных структур учреждений и органов ФСИН России, обеспечивающих оптимальную нагрузку работников, способствующих повышению их мотивации.

Отсутствие научно обоснованных нормативов штатной численности работников пенитенциарной системы на фоне нехватки персонала осложняет выполнение задач с надлежащим качеством, увеличивает нагрузку на сотрудников, причем без какой-либо компенсации, способствует оттоку кадров, ухудшает морально-психологический климат в коллективах, увеличивает расходы на подготовку специалистов, повышение квалификации, переподготовку и другие формы обучения. Эти обстоятельства актуализируют необходимость разработки обоснованных организационно-штатных структур учреждений и органов уголовно-исполнительной системы.

В основу методики расчета нормативов штатной численности должна быть положена необходимость достижения баланса между трудозатратами по выполнению в течение года всех возложенных законодательством функций и суммарным объемом годового фонда рабочего времени всех работников, находящихся в штате⁴. Определение научно обоснованных нормативов с учетом фактической нагрузки по каждому направлению оперативно-служебной деятельности в конечном счете будет способствовать повышению мотивации персонала к продолжению службы.

3. Прогнозирование и планирование потребности в кадрах, их профессионального обучения и развития на основе мониторинга кадровой ситуации в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы.

В настоящее время вопросы комплектования нередко решаются ситуационно, эмпирическим путем, без должного анализа, учета перспективных потребностей в кадрах. На современном этапе развития уголовно-исполнительной системы вопросы подбора, расстановки, обучения, развития и повы-

шения компетентности персонала должны решаться комплексно. Первоначально необходимо утвердить перечень должностей начальствующего состава, подлежащих замещению специалистами с высшим и средним образованием, а также квалификационные требования к должностям. Мониторинг кадровой ситуации должен учитывать динамику движения кадров по категориям и должностным группам.

4. Разработка критериев эффективной оценки профессиональных и личных качеств кандидатов на службу, работников уголовно-исполнительной системы и аттестации персонала, необходимых для решения вопросов повышения качества службы, снижения уровня нарушений дисциплины и коррупционных проявлений. В числе основных критериев должны учитываться следующие: качество и результативность выполнения служебных обязанностей; профессиональный уровень; личностные качества, необходимые для качественного исполнения служебных обязанностей; служебная дисциплина, склонность к коррупционным правонарушениям.

Кроме того, выработка обоснованных критериев для приема кандидатов на службу позволит избежать многих проблем в кадровом обеспечении учреждений и органов ФСИН России, в частности: снизить риск приема случайных кандидатов непосредственно на этапе подбора и отбора кадров; формировать эффективные программы наставничества и адаптации кадров, уменьшить период адаптации молодых сотрудников, снизить уровень текучести молодых специалистов и улучшить закрепление кадров.

5. Внедрение комплексной системы адаптации вновь принятых сотрудников.

Необходимо проводить последовательную работу по обеспечению оптимальных условий для адаптации и закрепления на службе молодых сотрудников, принимать действенные меры к сокращению оттока кадров, особенно выпускников образовательных организаций ФСИН России, активизируя институт наставничества, закрепленный Приказом ФСИН России от 28.12.2010 г. № 555 «Об организации воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы»⁵. В первую очередь следует анализировать ожидания потенциальных и вновь принятых сотрудников, а при необходимости проводить мероприятия по профессиональной ориентации.

Целесообразно составлять прогноз стабильной деятельности вновь принятого

сотрудника, определяя, насколько эффективно и как долго он сможет проработать в исправительном учреждении. Следует оперативно реагировать на причины конфликтных ситуаций. При этом особое внимание необходимо уделять молодым сотрудникам в первые три месяца их служебной деятельности, в условиях, когда на них сильное влияние оказывают недостаточная степень освоения профессии и принятые социальные нормы, а график работы является достаточно напряженным⁶.

6. Активное применение социально-психологических методов управления, ориентированных на корректировку целевых установок и мотивации сотрудников в сочетании с четкой регламентацией их прав и обязанностей. Четкая регламентация прав и обязанностей персонала означает, что для каждого сотрудника уголовно-исполнительной системы целесообразно разработать точные регламенты деятельности, максимально сузить возможность «игры без правил». Следует четко формулировать права и обязанности работников во внутренних нормативных актах: должностных инструкциях, положениях о структурных подразделениях.

7. Совершенствование форм и методов нематериальной мотивации и стимулирования персонала уголовно-исполнительной системы, повышение социального статуса и престижа службы. Основными направлениями повышения мотивации сотрудников являются:

- совершенствование системы материального стимулирования сотрудников за успехи в служебной деятельности; выработка критериев оценки их индивидуальной эффективности в целях дифференциации денежного довольствия в зависимости от результатов труда отдельного сотрудника;

- выработка эффективных механизмов нематериального стимулирования, способствующих повышению удовлетворенности сотрудников различными аспектами деятельности. Эти механизмы могут охватывать вопросы служебного продвижения, профессионального обучения, а также различные нематериальные формы признания заслуг.

Представляется, что наиболее приемлемыми и малозатратными направлениями нематериальной мотивации и стимулирования сотрудников являются следующие:

- создание руководством учреждений и органов уголовно-исполнительной системы благоприятных условий и гарантий для проявления каждым работником своих способностей посредством стимулирования его профессионального роста и продвижения по службе;

- развитие состязательности в служебных коллективах, повышение значимости традиций и ритуалов, стимулов морального поощрения, создание условий для творческой инициативы сотрудников;

- повышение воспитательного значения дисциплинарной практики;

- совершенствование системы адаптации и профессионального становления молодых сотрудников, эффективное использование института наставничества;

- стимулирование стремления молодых сотрудников к повышению профессиональной компетентности в рамках получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации и переподготовки в образовательных организациях ФСИН России, а также в системе служебной подготовки;

- применение сотрудниками психологических служб современных специфических для уголовно-исполнительной системы психологических технологий работы с кадрами, введение регулярного психологического мониторинга и прогнозирования морально-психологического климата;

- проведение с личным составом культурно-досуговых и спортивно-массовых мероприятий с максимальным вовлечением в них сотрудников и членов их семей;

- совершенствование воспитательной работы с личным составом посредством использования эффективных технологий сплочения коллектива, например технологии тимбилдинга (командообразования);

- формирование положительного общественного мнения о деятельности и роли учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в жизни общества, укрепление их авторитета как одного из важнейших социальных институтов государства.

Таким образом, реализация указанных направлений нематериальной мотивации и стимулирования сотрудников будет способствовать профилактике дисциплинарных проступков личного состава, совершенствованию организации прохождения службы, укреплению кадрового потенциала уголовно-исполнительной системы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

² См.: Там же. 2014. № 18 (Ч. 2). Ст. 2158.

³ См.: Отчет о деятельности Федеральной службы исполнения наказаний за 2016 год : материалы коллегии ФСИН России. М., 2017.

⁴ См. подр.: Долинин А. Ю. Теоретико-прикладные аспекты определения штатной численности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Уголовно-исполнительное право. 2015. № 2. С. 30–34.

⁵ См.: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс».

⁶ См.: Малкова Л. Л. Трудовая адаптация молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы: средовой подход // Уголовное наказание в России и за рубежом: проблемы назначения и исполнения : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф. (к 60-летию принятия ООН Минимальных стандартных правил обращения с заключенными). Вологда, 2016. С. 250–254.

¹ См.: SZ RF. 2010. № 43. St. 5544.

² См.: Tam zhe. 2014. № 18 (Ch. 2). St. 2158.

³ См.: Otchet o dejatel'nosti Federal'noj sluzhby ispolnenija nakazanij za 2016 god : materialy kollegii FSIN Rossii. M., 2017.

⁴ См. подр.: Dolinin A. Ju. Teoretiko-prikladnye aspekty opredelenija shtatnoj chislenosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy // Ugolovno-ispolnitel'noe pravo. 2015. № 2. S. 30–34.

⁵ См.: Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPljus».

⁶ См.: Malkova L. L. Trudovaja adaptacija molodyh sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noj sistemy: sredovoj podhod // Ugolovnoe nakazanie v Rossii i za rubezhom: problemy naznachenija i ispolnenija : sb. materialov mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (k 60-letiju prinjatija OON Minimal'nyh standartnyh pravil obrashhenija s zakljuchennymi). Vologda, 2016. S. 250–254.

УДК 342.72

Актуальные проблемы правового регулирования оборота и защиты персональных данных в России

Д. Ю. КРЮКОВА – старший преподаватель кафедры информатики и математики ВИПЭ ФСИН России, кандидат технических наук;

Ю. В. МОКРЕЦОВ – старший преподаватель кафедры административно-правовых дисциплин ВИПЭ ФСИН России, кандидат экономических наук

В статье рассматривается российское законодательство в сфере защиты и оборота персональных данных субъекта-обладателя, приводятся основные нормативно-правовые акты по изучаемому вопросу, определяются и классифицируются проблемы регулирования оборота и защиты персональных данных, главными из которых являются организационные, правовые, финансовые, делается акцент на правовых проблемах и способах их решения.

Ключевые слова: персональные данные; субъект персональных данных; оператор; конфиденциальность; юридическая ответственность; автоматизированная обработка информации; оборот; обработка; защита персональных данных; контроль технической защиты.

Urgent problems of legal regulation of the turnover and protection of personal information in Russia

D. YU. KRYUKOVA – Senior Lecturer of the Department of Informatics and Mathematics of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Technics;

YU. V. MOKRETsov – Senior Lecturer of the Department of Administrative and Legal Disciplines of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD. in Economics