

органов внутренних дел, подразделений ФССП, судов и иных правоохранительных органов, военных комиссариатов, с целью оперативного получения сведений и эффективного исполнения наказаний. Данная база будет способствовать своевременному реагированию на различного рода нарушения, в том числе нарушения порядка и условий отбывания наказания, административные правонарушения и преступления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бабаян С. Л. Поощрительные институты уголовно-исполнительного права (теория и практика применения) : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2014. С. 592.
2. Исполнение наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества, в России и зарубежных странах : моногр. / под общ. ред. А. М. Потапова. Вологда, 2015. 230 с.
3. Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года : утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 14.10.2010 № 1772-р (ред. от 23.09.2015). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. Смирнова И. Н. Методологические, организационные и правовые основы деятельности уголовно-исполнительной системы в сфере исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества : дис. ... д-ра юрид. наук. Псков, 2010. 552 с.
5. Старков О. В., Милуков С. Ф. Наказание: уголовно-правовой и криминологический анализ. СПб., 2001. 461 с.

REFERENCES

1. Babayan S. L. Pooshchritel'nye instituty ugovolno-ispolnitel'nogo prava (teoriya i praktika primeneniya) : dis. ... d-ra yurid. nauk [Incentive institutions of criminal law (theory and practice of application) : the diss. ... Dsc. in Law]. Moscow, 2014. P. 592. (In Russ.).
2. Ispolnenie nakazaniy, ne svyazannyh s izolyaciej osuzhdennyh ot obshchestva, v Rossii i zarubezhnyh stranah : monogr. / pod obshch. red. A. M. Potapova [Execution of punishments not related to the isolation of convicts from society in Russia and foreign countries : monograph : ed. by A. M. Potapov]. Vologda, 2015. 230 p. (In Russ.).
3. Konceptsiya razvitiya ugovolno-ispolnitel'noj sistemy Rossijskoj Federacii do 2020 goda: utv. rasporyazheniem Pravitel'stva Ros. Federacii ot 14.10.2010 № 1772-r (red. ot 23.09.2015) [The concept of development of the penal system of the Russian Federation until 2020 : approved by order of the Government of The Russian Federation from 10.14.2010 No. 1772-o (in red. on 09.23.2015)]. Access from the reference legal system «ConsultantPlus». (In Russ.).
4. Smirnova I. N. Metodologicheskie, organizacionnye i pravovye osnovy deyatel'nosti ugovolno-ispolnitel'noj sistemy v sfere ispolneniya nakazaniy, ne svyazannyh s izolyaciej osuzhdennogo ot obshchestva : dis. ... d-ra yurid. nauk [Methodological, organizational and legal framework for the activities of the penal system in the field of execution of punishments not related to the isolation of the convict from society : the diss. ... Dsc. in Law]. Pskov, 2010. 552 p. (In Russ.).
5. Starkov O. V., Milyukov S. F. Nakazanie: ugovolno-pravovoj i kriminopologicheskij analiz [Punishment: criminal law and criminopological analysis]. St. Petersburg, 2001. 461 p. (In Russ.).

УДК 342.95(100)

Основные направления развития системы кадрового обеспечения государственной службы в правоохранительных органах зарубежных стран

Р. В. НАГОРНЫХ – профессор кафедры административно-правовых дисциплин ВИПЭ ФСИН России, доктор юридических наук, доцент, почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации

Реферат

Статья посвящена актуальным проблемам развития систем кадрового обеспечения государственной службы в правоохранительных органах зарубежных стран. Делается вывод о том, что в современных условиях административное законодательство о государственной службе в правоохранительных органах зарубежных государств отличается большим разнообразием. Автор обосновывает позицию о том, что на современном этапе развития профессиональной подготовки сотрудников правоохранительной службы в разных странах прослеживается ряд тенденций: демократизация процесса отбора в правоохранительные органы, гуманизация образовательного процесса, интеллектуализация обучения, формирование творческого мышления личности сотрудника, а не только специалиста по выполнению определенной деятельности, обязательность начальной базовой профессиональ-

ной подготовки для всех поступающих на службу независимо от имеющегося у них образования (в том числе высшего), стремление систем образования разных стран к интеграции и кооперации.

Ключевые слова: административно-правовое регулирование; государственная служба; правоохранительная сфера; государственная служба; кадровое обеспечение.

Major trends of development of the staffing system of the civil service in law enforcement agencies of foreign countries

R. V. NAGORNYKH – Professor of the Department of Administrative and Legal Disciplines of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, Dsc. in Law, Associate Professor, Honored Worker of Higher Professional Education of the Russian Federation

Abstract

The article is devoted to current problems of the development of staffing system for the public service in law enforcement agencies of foreign countries. It is concluded that in modern conditions the administrative legislation on the state service in law enforcement agencies of foreign states is distinguished by a great variety. The author substantiates the position that at the present stage of development of professional training for law enforcement officers in different countries a number of trends can be traced: democratization of the selection process in law enforcement agencies, humanization of the educational process, intellectualization of education, formation of the creative thinking of an employee's personality, and not only the specialist in the performance of certain activities; compulsory initial basic training for all who enter the service, regardless of their education (including higher education); the aspiration of the education systems of different countries to integration and cooperation.

Key words: administrative and legal regulation; public service; law enforcement; staffing system.

Законодательство и правоприменительная практика государственной службы в правоохранительной сфере и ее кадровое обеспечение в зарубежных государствах отличаются большим разнообразием и требуют внимательного изучения и критического осмысления.

Современный этап развития государственной службы в правоохранительной сфере в зарубежных странах следует рассматривать как отражение, с одной стороны, модернизационных процессов в национальных политико-правовых системах, с другой – общемировых тенденций трансформации государственного развития в условиях распространения либеральных взглядов на развитие мирового сообщества [3, с. 54–55], [6, с. 109]. По такой схеме взаимного влияния идут процессы формирования государственной службы в большинстве развивающихся стран и стран с так называемой переходной экономикой.

В этих условиях развитие большинства систем государственного управления на-

циональных государств строится по классической «веберовской» схеме, в которой бюрократия, то есть профессиональное чиновничество, является основой механизма государственного управления, играет ведущую роль в принятии управленческих решений, существенно влияет на политическую ситуацию в стране, имеет четкую вертикальную иерархию, высокую степень централизованности и корпоративности и т. д.

Вместе с тем в большинстве развитых стран, вступивших в стадию постиндустриального развития [1, с. 27–29], подходы к традиционному пониманию государственной службы существенно трансформировались. В основу новой «реалистической» трактовки бюрократии [10, 11, 12] заложена концепция кадровой политики, в которой государственная служба рассматривается как особый институт оказания социально значимых услуг, в большей степени опирающийся на человеческий потенциал и творчество. При этом предпосылками формирования современного этапа модернизации государственной

службы развитых стран являются задачи повышения эффективности государственного управления путем усиления его децентрализации, упрощения процедур и структур, большей самостоятельности управленческого персонала в принятии решений [5, с. 126–129; 9, с. 6]. На смену бюрократической зависимости и иерархической подчиненности приходит принцип автономии и ответственности за выполнение основных задач, возлагаемых на государственные структуры при удовлетворении потребностей отдельной личности в сфере обеспечения законности и правопорядка во всех их многообразных проявлениях.

В процессе реформы использование передового зарубежного опыта построения государственной службы в правоохранительной сфере может принести существенную пользу. Вместе с тем единой точки зрения о возможности заимствования зарубежного опыта нет. Так, существует мнение, исключающее принятие за основу опыта зарубежных стран в силу большой специфики национально-государственных условий, предопределяющих исключительность государственной службы в каждом отдельном государстве.

В этом случае России требуется система государственной службы в правоохранительной сфере, основанная на отечественной традиции и использующая проверенный дореволюционный и советский опыт.

Другой взгляд подразумевает, что в России в полной мере нет и не было государственной правоохранительной службы, соответствующих правового государства и гражданского общества. В этих условиях требуется подробно исследовать иностранный опыт и перенять лучшие образцы и примеры государственной службы за рубежом [4, с. 36–41].

Представляется, что при анализе проблем государственной службы в правоохранительной сфере нельзя отдавать предпочтение какому-либо из названных подходов, а наоборот, необходимо стремиться к вычленению наиболее рациональных, позитивных форм. Особое значение в этой связи приобретает достижение целей проведения эффективной кадровой политики, поскольку именно в ней должны быть заложены основополагающие концептуальные идеи построения и развития государственной службы в правоохранительной сфере.

В целом мировые тенденции развития законодательства и систем профессиональной подготовки кадров для правоох-

ранительных органов позволяют выделить несколько основных направлений совершенствования государственного управления в данной области.

Во-первых, в ближайшие годы должна быть проведена активная законодательная работа по созданию действенного правового механизма государственной службы и ее отраслевых разновидностей, прежде всего службы в правоохранительных органах. Приоритетной задачей развития законодательства в рассматриваемой сфере является принятие федерального закона Российской Федерации «О государственной службе в правоохранительной сфере», а также последующее приведение в соответствие с ним действующего законодательного массива, определяющего правовой статус сотрудников отдельных правоохранительных органов.

Во-вторых, необходимо комплексное совершенствование системы государственного управления кадровыми процессами государственной службы в правоохранительной сфере, что предполагает повышение эффективности системы управления кадровой работой на основе функционального и организационного построения подсистем управления кадрами на всех уровнях правоохранительной системы с учетом правомерного сочетания законных интересов Российской Федерации и ее субъектов. При этом, по мнению ряда авторов, подобного рода процессы должны сопровождаться решением вопросов создания современной единой системы связи, передачи и получения оперативной и достоверной кадровой информации, комплексного систематизированного анализа кадровой ситуации и прогнозирования кадровых процессов в правоохранительных органах [7, с. 8–10; 8, с. 7–12].

Важным направлением совершенствования кадровой политики является проведение научного анализа в процессе выработки управленческих решений и прогнозирования кадровой ситуации. При этом самому тщательному изучению должны быть подвергнуты статические и динамические показатели состояния трудовых ресурсов страны, регионов и правоохранительной системы. Должны быть детально проанализированы общие и региональные потребности правоохранительных органов в кадрах, в том числе в специалистах с различным образовательным уровнем. В глубоком изучении и переработке нуждаются квалификационные требования к сотрудникам правоохранительных органов различного

должностного уровня, кандидатам на службу и учебу в образовательных учреждениях правоохранительной системы, а также содержание профессионального образования, научно-педагогического потенциала научных и образовательных учреждений правоохранительной системы. При этом важными направлениями внутриорганизационной деятельности по кадровому обеспечению является выработка оптимальных критериев и показателей оценки работы с кадрами правоохранительных органов, в том числе результатов изучения общественного мнения о деятельности государственных служащих правоохранительных органов. Большое внимание должно уделяться вопросам научно-методического обеспечения кадровой работы, изучения и внедрения передового отечественного и зарубежного опыта работы с персоналом правоохранительных органов. Это позволит обеспечить упреждающий характер реагирования на негативные изменения кадровой ситуации, а также создать надежный механизм управления кадровыми процессами.

В-третьих, оптимизация управления кадровыми процессами государственной службы в правоохранительной сфере подразумевает осуществление качественной модернизации информационного и аналитического обеспечения управления кадровой работы на основе создания единого информационного пространства кадровых аппаратов правоохранительных органов и разработки информационно-аналитической системы обеспечения принятия управленческих решений. Это позволит осуществить: накопление статистической информации (в виде электронного досье) о кадровом составе правоохранительных органов; информационную поддержку профориентационной работы с учащейся молодежью, подготовку ее к службе в правоохранительных органах; оптимизацию управления продвижением по службе сотрудников с учетом их профессиональных и личностных качеств; сокращение оттока квалифицированных кадров за счет подбора возможных оптимальных вариантов их перехода в другие службы и подразделения, а в отдельных случаях и в другие правоохранительные органы; управляемость процессами движения кадров и трудоустройства сотрудников, достигших предельного возраста по состоянию на службе; обеспечение доступа к единой нормативной базе кадровой работы и т. д.

В-четвертых, при комплексном решении проблем повышения эффективности

государственной службы в правоохранительной сфере должно внимание уделяется и вопросам совершенствования системы оценочных показателей работы с кадрами. По нашему мнению, главными критериями оценки работы с кадрами должны стать:

- результаты служебной деятельности того или иного правоохранительного органа в отдельности и правоохранительной системы в целом;

- количественные и качественные показатели, характеризующие кадровый состав правоохранительных органов;

- состояние служебной дисциплины и законности в правоохранительных органах;

- мнение населения о результатах деятельности правоохранительных органов, выявляемое с помощью регулярных социологических опросов, анализа публикаций в средствах массовой информации, писем и заявлений граждан.

В-пятых, целесообразно комплексно подойти к решению вопроса о создании единой государственной системы профессиональной подготовки специалистов различных профилей для правоохранительных органов. Одним из важных средств достижения целей государственной службы в правоохранительной сфере является эффективная система профессиональной подготовки кадров, которая должна быть направлена на непрерывное совершенствование профессиональных навыков, знаний и умений служащих, развитие интеллекта, личностных качеств на протяжении всего периода службы.

В этой связи, на наш взгляд, основными задачами профессиональной подготовки кадров правоохранительных органов являются:

- обучение качественному выполнению служебных обязанностей в строгом соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

- обеспечение постоянной готовности к выполнению повседневных оперативно-служебных задач и действиям в условиях осложнения оперативной обстановки;

- формирование высоких морально-психологических качеств, чувства личной ответственности за выполнение служебного долга, культуры в работе;

- активное содействие внедрению в практику служебной деятельности достижений науки и техники, передовых форм и методов работы, основ научной организации труда;

– достижение высокого уровня служебной, боевой и физической подготовки личного состава.

Реализация основных направлений кадровой политики в правоохранительной сфере обуславливает потребность постоянного совершенствования ведомственных подсистем профессионального образования, приоритетной целью развития которых должно стать создание многоуровневой системы подготовки специалистов.

Центральное место в системе профессиональной подготовки профильных специалистов для правоохранительной системы страны должны занять ведомственные образовательные учреждения. При этом, на наш взгляд, возможно предложить следующую организационную структуру ведомственных образовательных учреждений: учебные центры (пункты) при территориальных подразделениях правоохранительных органов, межрегиональные учебные центры, институты (филиалы вузов) повышения квалификации и переподготовки кадров, средние специальные учебные заведения (колледжи), высшие учебные заведения (институты, академии, университеты). Кроме того, принципиально важным в этой связи является решение задачи создания единой универсальной системы профессиональной подготовки кадров для правоохранительных органов, а также последовательное создание образовательных учреждений высшего профессионального образования, осуществляющих подготовку профильных специалистов для различных правоохранительных органов.

В числе первоочередных задач ведомственных вузов следует назвать расширение спектра образовательных программ подготовки специалистов, интеграцию образования, науки и практической деятельности, дальнейшую информатизацию образовательной деятельности, повышение эффективности международного сотрудничества. Образовательные организации, осуществляющие подготовку профильных специалистов для правоохранительных органов, должны формироваться как многопрофильные учебные заведения, призванные стать региональными образовательными и научно-методическими центрами профессиональной подготовки кадров. Более широко должны привлекаться к подготовке специалистов для правоохранительных органов гражданские образовательные учреждения.

Безусловно, требует модернизации и образовательный процесс в учебных заведе-

ниях правоохранительных органов, который в современных условиях предполагает расширение направлений подготовки специалистов, приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями правоохранительной деятельности, использование активных форм и методов обучения, надлежащее научно-методическое обеспечение, внедрение информационных образовательных технологий.

В качестве одного из приоритетных направлений следует рассматривать совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации кадров правоохранительных органов. Необходимо значительно увеличить количество руководителей правоохранительных структур различных уровней, направляемых на повышение квалификации, создать благоприятные условия для повышения квалификации и переподготовки действующего управленческого персонала, прежде всего низового и среднего звена. Целесообразно рассмотреть вопрос о назначении сотрудников на руководящие должности только после прохождения переподготовки или повышения квалификации в соответствии с категорией замещаемой руководящей должности.

Кадровым службам правоохранительных органов особое внимание следует уделять работе с резервом кадров на выдвижение, поскольку существующие в данной сфере деятельности недостатки приводят к серьезным нарушениям при выдвижении на руководящие должности.

В профессиональной подготовке сотрудников правоохранительных органов в силу специфики их деятельности одно из ведущих мест должно занимать духовно-нравственное и патриотическое воспитание. Эта задача должна рассматриваться в общем русле приоритетных направлений кадровой политики в правоохранительной сфере: развитие духовно-нравственных устоев службы, воспитание у личного состава гражданственности, патриотизма, неукоснительного соблюдения законов, присяги и этических норм.

В целом централизованная система профессиональной подготовки служащих государственной правоохранительной службы должна предусматривать создание соответствующего федерального органа исполнительной власти (Федеральной службы по управлению государственной службой Российской Федерации) и включать в себя:

- начальное профессиональное образование (обучение по месту службы, курсовое обучение, стажировку в занимаемой должности по месту службы);

- служебную, боевую и физическую подготовку, осуществляемую в подразделениях и учреждениях;

- обучение в образовательных организациях правоохранительных органов;

- обучение в системе дополнительного профессионального образования;

- стажировку лиц, зачисленных в резерв кадров для выдвижения, и лиц, впервые принятых в правоохранительные органы на должности руководящего состава;

- получение послевузовского образования.

Дальнейшего совершенствования требует и психолого-педагогическая подготовка сотрудников, основной целью которой должно стать обеспечение их готовности к преодолению трудностей профессиональной деятельности и решению сложных психологических и педагогических задач за счет формирования общей и специальной профессиональной подготовки.

Важнейшим направлением профессиональной подготовки кадров для правоохранительной системы страны является совершенствование боевой, тактико-специальной и физической подготовки. В этой связи необходимыми являются:

- повышение уровня знаний, формирование практических умений и навыков сотрудников для действий в чрезвычайных ситуациях;

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

- изучение в системе профессиональной подготовки новых приемов, способов, форм проведения специальных операций.

В целях дальнейшего развития системы профессиональной подготовки кадров необходимо активизировать международное сотрудничество, приоритетным направлением которого должна стать работа по осуществлению совместных проектов, проведению научных исследований, введению новых образовательных программ, созданию учебно-методических комплексов по дисциплинам, развитию информатизации образовательного процесса.

Необходимым условием совершенствования профессиональной подготовки кадров является надлежащее научно-методическое обеспечение. В этой связи следует активизировать проведение научных иссле-

дований проблем кадрового обеспечения деятельности правоохранительных органов, в том числе профессиональной подготовки кадров, развития системы образовательных учреждений, технологии кадровой работы.

В-шестых, необходимо последовательное совершенствование воспитательной работы с кадровым составом правоохранительных органов. Воспитательная работа в правоохранительных органах рассматривается в специальной литературе как целенаправленная деятельность руководителей, кадровых аппаратов, общественных организаций по формированию у служащих профессиональных и нравственных качеств, которые обусловлены оперативно-служебной деятельностью и необходимы для эффективного выполнения ими своих должностных функций [6, с. 5].

В целях упрочения духовно-нравственных основ службы, воспитания верности гражданскому и служебному долгу, неукоснительного соблюдения законов и этических норм требуется создать качественно новую систему воспитательной работы среди личного состава. Необходимо возродить и активизировать деятельность общественных формирований служащих правоохранительных органов, в том числе ассоциаций выпускников образовательных учреждений, ветеранских организаций, судов чести, фондов и союзов.

Важным направлением совершенствования работы с личным составом следует считать развитие психологических служб и подразделений в правоохранительных органах. Психологическое обеспечение служебной деятельности личного состава целесообразно реализовать через профессионально-психологический отбор кандидатов на службу и учебу в образовательных учреждениях; оказание психологической помощи молодым сотрудникам в процессе адаптации к службе; психологическое изучение сотрудников при расстановке кадров, перемещении по службе, работе с резервом на выдвижение; участие практических психологов в работе аттестационных комиссий; психологическую адаптацию личного состава к выходу на пенсию; психологическое консультирование руководителей по работе с персоналом и управлению в правоохранительных органах; предупреждение и психологическую коррекцию профессиональных и бытовых стрессов, утомления, других неблагоприятных психических состояний; психологическое обеспечение деятельности в экстремальных условиях; широкое использование в процессе воспитания лич-

ного состава психологических средств и методов; социально-психологические обследования коллективов, изучение морально-психологического климата и выработку рекомендаций по его оптимизации; выявление лиц, склонных к деструктивному поведению; предупреждение и психологическую коррекцию проявлений профессиональной деформации личности сотрудников; индивидуально-психологическое консультирование служащих и членов их семей; помощь в разрешении личных и семейных конфликтов.

В-седьмых, необходимо усиление социально-правовой защищенности служащих государственной службы в правоохранительной сфере. Правоохранительная служба, как известно, связана с выполнением функций охраны правопорядка в условиях, сопряженных с риском для жизни и здоровья, повышенными физическими и эмоциональными нагрузками, неблагоприятным воздействием различного рода факторов. Особый характер такой службы не только обуславливает предъявление повышенных требований к допускаемым к ней лицам и установление в связи с этим законодательных ограничений их прав и свобод, но и предопределяет обязанность государства в соответствии со ст. 1, 2, 7, 37, 39, 45, 59 и 71 Конституции Российской Федерации гарантировать им повышенную социальную защиту, включая соответствующее их осо-

бому статусу и характеру службы денежное довольствие, медицинское, санаторно-курортное и пенсионное обеспечение. В связи с этим, на наш взгляд, необходима более детальная правовая регламентация социальной защиты служащих правоохранительных органов и членов их семей.

Последовательная реализация кадровой политики в сфере государственной службы в правоохранительной сфере предполагает социальную защиту служащих, которая рассматривается как законодательно установленная и реализуемая на практике система мер, направленных на удовлетворение социальных потребностей служащих и членов их семей. В этой связи решение задач социальной защищенности служащих государственной службы в правоохранительной сфере должно включать в себя различные меры организационного, правового, социально-психологического и экономического характера. С этих позиций необходимо существенно изменить роль кадровых и воспитательных аппаратов, которые должны на комплексной основе решать в том числе и вопросы психологического сопровождения деятельности служащих. При этом первостепенного воплощения требует нормативное закрепление социальных гарантий служащих в законодательстве о государственной службе в правоохранительной сфере.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воробьев В. В. Государственная служба: проблемы становления и развития : автореф. дис. ... д-ра социол. наук. М., 1999. 47 с.
2. Гришкoveц А. А. Проблемы реформы государственной службы в Российской Федерации // Гос-во и право. 2001. № 12. С. 54–63.
3. Оболонский А. В. Бюрократия для XXI века. Модели государственной службы : моногр. М., 2002. 166 с.
4. Оболонский А. В. Государственная служба: комплексный подход : учеб. пособие. М., 1999. 440 с.
5. Оболонский А. В. Эволюция государственной службы в Великобритании // Гос-во и право. 1996. № 6. С. 121–130.
6. Основы воспитательной работы с сотрудниками органов внутренних дел : учеб.-практ. пособие / под ред. С. А. Селиверстова. М., 2001. 363 с.
7. Основы управления персоналом (кадрами) в органах внутренних дел / С. Н. Афоничкин и др. М., 2002. 219 с.
8. Шевцов В. И. Организация учета в кадровой службе органов внутренних дел: теория и практика : моногр. М., 2002. 187 с.
9. Якобсон Л. И. Реформа государственной службы: интересы и приоритеты // Обществ. науки и современность. 2002. № 3. С. 5–21.
10. Braibant G. The Past and Future of Public Administration // International Review of Administrative Sciences. 2002. Vol. 68. No. 3.
11. Green R., Hubbel L. On Governance and Reinventing Government. CA, 1996.
12. Refounding Democratic Public Administration: Modern Paradoxes, Postmodern Challenge : ed. by G. Wamsley, J. Wolf. L. ; New Delhi, 1996.

REFERENCES

1. Vorob'ev V. V. Gosudarstvennaya sluzhba: problemy stanovleniya i razvitiya : avtoref. dis. ... d-ra sociol. nauk [Public service: problems of formation and development : author's abstract of the diss. ... Dsc. in Sociology]. Moscow, 1999. 47 p. (In Russ.).
2. Grishkovec A. A. Problemy reformy gosudarstvennoj sluzhby v Rossijskoj Federacii [Problems of public service reform in the Russian Federation]. Gos-vo i pravo – State and law. 2001. Iss. 12. P. 54–63. (In Russ.).
3. Obolonskij A. V. Byurokратиya dlya XXI veka. Modeli gosudarstvennoj sluzhby : monogr. [Bureaucracy for the XXI century. Models of public service : monograph]. Moscow, 2002. 166 p. (In Russ.).
4. Obolonskij A. V. Gosudarstvennaya sluzhba: kompleksnyj podhod : ucheb. posobie [Public service: an integrated approach : tutorial]. Moscow, 1999. 440 p. (In Russ.).

5. Obolonskij A. V. EHvoluciya gosudarstvennoj sluzhby v Velikobritanii [The evolution of public service in the in the Great Britain]. Gos-vo i pravo – State and law. 1996. Iss. 6. P. 121–130. (In Russ.).
6. Osnovy vospitatel'noj raboty s sotrudnikami organov vnutrennih del : ucheb.-prakt. posobie / pod red. S. A. Seliverstova [Basics of educational work with employees of internal affairs : educational and practical manual : ed. by S. A. Seliverstov.]. Moscow, 2001. 363 p. (In Russ.).
7. Osnovy upravleniya personalom (kadrami) v organah vnutrennih del / S. N. Afonichkin i dr. [Fundamentals of management of the personnel (staff) in the organs of internal affairs : S. N. Afonichkin et al.]. Moscow, 2002. 219 p. (In Russ.).
8. Shevcov V. I. Organizaciya ucheta v kadrovoj sluzhbe organov vnutrennih del: teoriya i praktika : monogr. [Organization of accounting in the personnel service of internal affairs: theory and practice : monograph]. Moscow, 2002. 187 p. (In Russ.).
9. YAkobson L. I. Reforma gosudarstvennoj sluzhby: interesy i priority [Public service reform: interests and priorities]. Obshchestv. nauki i sovremennost' – Social Sciences and modernity. 2002. Iss. 3. P. 5–21. (In Russ.).
10. Braibant G. The Past and Future of Public Administration // International Review of Administrative Sciences. 2002. Vol. 68. No. 3. (In Eng.).
11. Green R., Hubbel L. On Governance and Reinventing Government. CA, 1996. (In Eng.).
12. Refounding Democratic Public Administration: Modern Paradoxes, Postmodern Challenge : ed. by G. Wamsley, J. Wolf. L. ; New Delhi, 1996. (In Eng.).

УДК 374.44:343.8

Особенности договорных отношений в сфере оказания услуг третьими лицами для нужд уголовно-исполнительной системы

Е. С. ШУКАЕВА – начальник кафедры гражданского и трудового права Воронежского института ФСИН России, кандидат исторических наук, доцент;

П. К. ПЕНСКОЙ – начальник отделения организации научно-исследовательских работ организационно-научного и редакционного отдела Воронежского института ФСИН России, кандидат химических наук

Реферат

Предметом исследования в рамках настоящей статьи являются положения современного российского законодательства, регулирующие договорные отношения в сфере оказания услуг для нужд уголовно-исполнительной системы лицами, не являющимися участниками пенитенциарных правоотношений, а также правоприменительные акты арбитражных судов. По результатам исследования авторами выделены и классифицированы следующие особенности договорных отношений в сфере оказания услуг третьими лицами для нужд уголовно-исполнительной системы: 1) особенности, связанные с принадлежностью соответствующих учреждений и органов к системе органов государственной власти, их включенностью в бюджетную систему (контрактная форма заключения договора; расширенный перечень существенных условий договора; специфика содержания, порядка установления и применения условия об ответственности сторон договора; дополнительные требования к условию действительности договора об оказании услуг для нужд уголовно-исполнительной системы по субъектному составу (помимо позитивных применяется негативное требование – отсутствие у выразителей воли сторон личной заинтересованности в заключении и исполнении договора); ограничение договорной свободы в части изменения существенных условий договора); 2) специальные требования к отдельным видам договоров об оказании услуг, связанные со спецификой осуществляемой органами и учреждениями уголовно-исполнительной системы деятельностью (к договору оказания услуг связи, договору оказания медицинских услуг). Сформулированные в статье выводы могут использоваться в правоприменительной практике, а также в качестве основы для дальнейших научных исследований гражданско-правового статуса органов и учреждений уголовно-исполнительной системы.

К л ю ч е в ы е с л о в а : возмездное оказание услуг; оказание услуг уголовно-исполнительной системе; государственный контракт; услуги связи; медицинские услуги.