Секция «Правоохранительные органы»

О проблемах привлечения на службу в органы и учреждения Федеральной службы исполнения наказаний квалифицированных специалистов на должности рядового и младшего начальствующего состава

Научный руководитель – Помогалова Юлия Викторовна

Прихожая Людмила Евгеньевна

Выпускник (специалист)

Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказания, Воронежская область, Россия

E-mail: ludka26rus@mail.ru

В начале 2018 года в учреждениях уголовно-исполнительной системы содержалось 600 260 человек, совершивших преступления различной степени тяжести[1]. Непосредственный контроль и надзор за осужденными и лицами, содержащимися под стражей, осуществляют сотрудники из числа рядового и младшего начальствующего состава. Указанные лица не проходят обучение в специализированных высших учебных заведениях Федеральной службы исполнения наказаний России (далее - ФСИН России), а значит не получают навыки стрессоустойчивости в рамках пенитенциарных учреждений. В связи с этим, необходимо обратить пристальное внимание на привлечение к службе квалифицированных специалистов с высоким уровнем морально-нравственных качеств, знаний и навыков, необходимых для работы с осужденными к лишению свободы, выработку указанных качеств у уже имеющихся сотрудников, а также установить причины, повышающие степень недостатка штатной численности сотрудников ФСИН России.

Штатная численность персонала уголовно-исполнительной системы, финансируемого из средств федерального бюджета составляет 295 967 человек, в том числе начальствующий состав - 225 284 человек и переменный состав - 5 910 человек[1]. Непосредственный контроль, надзор за осужденными и их охрану осуществляют 64773 человека из числа сотрудников рядового и младшего начальствующего состава, что составляет 21% от общего количества персонала уголовно-исполнительной системы, таким образом ***на одного сотрудника приходиться около 11 осужденных.*** Это свидетельствует о недостаточном количестве сотрудников, осуществляющих основные задачи по обеспечению правопорядка и законности в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, обеспечение безопасности содержащихся в них осужденных, лиц, содержащихся под стражей, а также работников уголовно-исполнительной системы, должностных лиц и граждан, находящихся на территориях этих учреждений и следственных изоляторов[2].

Анализируя подбор рядового и младшего начальствующего состава на службу в учреждения уголовно-исполнительной системы, возникают следующие трудности:

1) Недостаточный уровень развития или отсутствие профессиональной направленности.

Заинтересовать молодых и перспективных людей в службе в уголовно-исполнительной системе сложно. В большинстве случаев на службу приходят молодые люди, которые отслужили в вооруженных силах и не смогли поступить в средние или высшие учебные заведения. В связи с этим, необходимо проводить работу, направленную на повышение престижа службы в уголовно-исполнительной системе и увеличить требовательность при отборе кандидатов на службу.

2) Неудовлетворительная организация прохождения стажировки и помощь в период адаптации.

После принятия кандидата на службу начинается стажировка, которая длится три месяца с последующей аттестацией. В данный период проводится подготовка вновь прибывшего сотрудника к службе, однако, невнимание со стороны руководителей, в связи с загруженностью своей непосредственной работой, влияет на проведение индивидуально-психологической и служебной подготовки стажеров, что приводит к слабому уровню адаптированности вновь прибывших сотрудников.

3) Недостаточное количество учебных заведений для прохождения первоначальной служебной подготовки аттестованных сотрудников ФСИН России.

По истечении трех месяцев проходит аттестация, успешное прохождение которой допускает сотрудника к первоначальной подготовке, осуществляемой на базе высших учебных заведений ФСИН России и учебных центров. В настоящее время функционируют 9 учебных центров для прохождения первоначальной специальной подготовки территориальных органов (в 2015 году - 29 учебных центра; в 2008 - 74 учебных центра), что в почти в 8 раз меньше предполагаемого для набора сотрудников. Период от прохождения аттестации до отправления в учебный центр варьируется от 5-6 месяцев до 1 года. ***Без прохождения первоначальной специальной подготовки аттестованные сотрудники не имеют допуска к самостоятельному несению службы, а также к службе с оружием.***

4) Отсутствие необходимой мотивированности к службе.

В силу кризисной ситуации в стране, работа на должности младшего начальствующего состава, в зависимости от региона, малоприбыльна, что также способствует выбору другого вида деятельности среди молодых людей или формирует невнимательное отношение к должностным обязанностям. Например, средняя заработная плата младших инспекторов в первые пять лет службы составляет 20-22 т.р. Данная проблема связана и с тем, что к младшим инспекторам не применяются поощрения в виде премий и стимулирующих выплат. Сотрудникам работающих на высших должностях, не имеющих взысканий (строгий выговор и неполное служебное соответствие), выплачивается ежемесячная фиксированная выплата за добросовестное несение службы, не зависящая от выполненных служебных обязанностей. Таким образом, отсутствие материального разделения между добросовестным выполнением своих служебных обязанностей и недобросовестным, также способствует нежеланию заинтересованных в службе лиц проявлять свой рабочий потенциал.

В свою очередь отсутствие заинтересованности в работе служит причиной безответственного и безразличного подхода к качеству выполнения поставленных задач. Заинтересовать вновь прибывшего сотрудника - одна из основных целей руководящего состава уголовно-исполнительной системы.

Все эти проблемы являются основополагающими при построении и поддержании правопорядка в исправительном учреждении, ведь от того, как будут относиться к своей работе сотрудники, с каким энтузиазмом и решимостью они будут выполнять возложенные на них обязанности, зависит дисциплина во всем исправительном учреждении.

Источники и литература

1) 1. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы. Официальный сайт ФСИН России. Режим доступа: http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/
2) 2. Положение о ФСИН России. Официальный сайт ФСИН России. Режим доступа: pda.fsin.su/fsin/