

Дата поступления рукописи в редакцию: 29.04.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-5-609-612

Дата принятия рукописи в печать: 02.06.2025 г.

ВОЛКОВА Анна Юрьевна,
Преподаватель кафедры уголовно-правовых дисциплин,
и организации исполнения наказаний,
не связанных с изоляцией осужденных от общества
Псковский филиал Университета
ФСИН России,
e-mail: 3694710@mail.ru

ВЫЯВЛЕНИЕ И УСТРАНЕНИЕ НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМ КОМПЛЕКТОВАНИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА УИС

Аннотация. Некомплектность личного состава ФСИН России является одной из наиболее острых и системных проблем, стоящих перед кадровыми подразделениями УИС во всех территориальных органах. В Российской Федерации неоднократно поднимались вопросы об улучшении условий работы сотрудников ведомств. Текучка кадров и их недостаток оказывает негативное влияние на все аспекты деятельности ведомства, от обеспечения безопасности и правопорядка в учреждениях до негативного восприятия сотрудниками работы и создание отрицательного опыта в обществе. В целом дефицит кадров приводит к увеличению нагрузки на действующих сотрудников, снижению уровня безопасности в исправительных учреждениях и, как следствие, росту социальной напряженности, а далее к ухудшению криминогенной ситуации на территории исправительного учреждения, и за его пределами.

Для решения существующих проблем необходимо принятие комплексных мер, направленных на повышение престижа службы во ФСИН, улучшение условий труда и повышение уровня заработной платы сотрудников. Отдельно возможно проработать меры по получению льготных ипотек на примере сотрудников ИТ сферы. Необходимо своевременно отслеживать и выявлять сотрудников, которым необходимо пройти курсы подготовки и переподготовки кадров. От кадровых подразделений требуются запросы на увеличение количества абитуриентов в ВУЗы ФСИН, а также введение в среднее-специальное образование квалификаций, связанных с деятельностью младшего начальствующего состава ФСИН и обучение граждан по целевым направлениям с распределением их далее в подразделения, где эти сотрудники необходимы. Эффективное решение проблемы некомплектности является ключевым фактором обеспечения безопасности в исправительных учреждениях и повышения эффективности работы всей пенитенциарной системы России.

Ключевые слова: кадры, дефицит сотрудников, некомплект, сотрудники, государственные служащие, комплектование, вакансии, безопасность, УИС.

VOLKOVA Anna Yuryevna,
Lecturer of the Department of Criminal Law Disciplines
and Organization of Execution of Punishments
Not Related to the Isolation of Convicts from Society
Pskov Branch of the University
of the Federal Penitentiary Service of Russia

IDENTIFICATION AND ELIMINATION OF SOME PROBLEMS IN THE STAFFING OF THE PENALTIES INSTITUTE

Annotation. The shortage of personnel in the Federal Penitentiary Service of Russia is one of the most acute and systemic problems facing the personnel departments of the Federal Penitentiary Service in all territorial bodies. In the Russian Federation, issues of improving the working conditions of the employees of the departments have been repeatedly raised. Staff turnover and their shortage

have a negative impact on all aspects of the department's activities, from ensuring security and law and order in institutions to the negative perception of employees of work and the creation of negative experience in society. In general, the shortage of personnel leads to an increase in the workload of current employees, a decrease in the level of security in correctional institutions and, as a result, to an increase in social tension, and then to a deterioration in the crime situation on the territory of the correctional institution and beyond. To solve existing problems, it is necessary to take comprehensive measures aimed at increasing the prestige of service in the Federal Penitentiary Service, improving working conditions and increasing the level of salaries of employees. Separately, it is possible to work out measures to obtain preferential mortgages using the example of IT employees. It is necessary to promptly track and identify employees who need to undergo training and retraining courses. The personnel departments are required to submit requests to increase the number of applicants to the FSIN universities, as well as to introduce into secondary special education qualifications related to the activities of the junior command staff of the FSIN and training citizens in targeted areas with their further distribution to departments where these employees are needed. An effective solution to the problem of understaffing is a key factor in ensuring security in correctional institutions and increasing the efficiency of the entire penitentiary system of Russia.

Key words: personnel, staff shortage, understaffing, employees, civil servants, staffing, vacancies, security, UIS.

Проблема комплектации федерального органа исполнительной власти на данный момент стоит очень остро, ведь она может повлечь серьезные проблемы безопасности государства. В 2024 году глава ФСИН Аркадий Гостев доложил о нехватке 19% служащих, что составляет 54 тысячи человек. В условиях современности более 3,5 тыс. бывших и действующих сотрудников ФСИН решили принять участие в СВО на Украине. В связи с этим рост некомплекта возрастает.

Отмечается общее снижение количества опытных сотрудников, что снижает уровень наставничества и поддержки опытных коллег. Практически полностью обновился штат сотрудников, а внедрение новых технологий требует непрерывного обучения и адаптации, а молодым сотрудникам только пришедшим на службу сложнее влиться в рабочую структуру.

Такой некомплект во всех структурах ведомства ведет к ухудшению условий содержания осужденных. Недостаток персонала затрудняет обеспечение надлежащих условий содержания заключенных, включая медицинское обслуживание, питание и соблюдение санитарных норм. Нехватка сотрудников, занимающихся воспитательной работой и социальной адаптацией заключенных, снижает эффективность процесса ресоциализации и увеличивает риск рецидива.

В условиях нехватки кадров и повышенной нагрузки возрастает риск коррупционных проявлений, так как сотрудники могут быть более подвержены соблазну злоупотребления служебным положением [1].

Если говорить про конкретных сотрудников, то некомплект ведет к повышению уровня стресса и профессионального выгорания сотрудников, что, в свою очередь, может привести к ухудшению их здоровья и снижению эффективности работы. А в дальнейшем и к увольнению из УИС.

Одним из главных аспектов этой проблемы – это снижение уровня безопасности учреждений в целом и конкретных сотрудников в частности. Нехватка сотрудников приводит к увеличению нагрузки на оставшихся, что повышает риск ошибок и нарушений, а также снижает эффективность контроля за заключенными.

Уменьшение численности кадрового состава УИС уже начало приводить к происшествиям в учреждениях ФСИН. Так 16 июня 2024 в СИЗО №1 в Ростове-на-Дону произошел захват заложников. На тот момент в учреждении не хватало почти 30% от необходимого количества сотрудников.

Следующее ЧП произошло 23 августа 2024 года в ИК-19 в Волгоградской области. Там четверо осужденных захватили в заложники восемь сотрудников колонии и четверых осужденных. Некомплект сотрудников колонии составлял 22%.

2 ноября 2024 года в Липецке был совершен побег 6 осужденными, которые прорыли тоннель за пределы исправительного учреждения. На тот момент некомплект сотрудников УФСИН по Липецкой области составил около 25%.

По аналитике установлено, что основные причины увольнения сотрудников это:

- высокий уровень некомплекта подразделений УИС;

- нарушение графика несения службы, в том числе вызов из отпусков и выходных;
- неравномерное распределению служебных обязанностей;
- низкий уровень денежного довольствия сотрудников;
- плохое обеспечение служебным жильем;
- отсутствие объектов социально-культурного и бытового назначения в инфраструктуре проживания сотрудников;
- неудовлетворенность сотрудниками уровнем социальной защищенности, льготами, гарантиями и преференциями, предусмотренными действующим законодательством.

Для решения проблемы некомплектности ФСИН необходимо комплексное и системное решение, включающее в себя следующие направления:

- **Повышение заработной платы:** Необходимо существенно повысить уровень заработной платы сотрудников ФСИН, особенно на начальных этапах службы, чтобы он соответствовал уровню ответственности и рискам, связанным с работой. Это же приведет к уменьшению коррупционных правонарушений сотрудниками ФСИН, а значит, уменьшит криминогенность этой категории преступлений.

- **Улучшение условий труда:** Необходимо улучшить условия труда сотрудников ФСИН, в том числе путем обеспечения современным оборудованием и техническими средствами, а также оптимизации графиков работы. Отдельно стоит рассмотреть доплаты за совмещение вакантных должностей сотрудников, так как по факту они выполняют работу за нескольких человек.

- **Улучшение социального обеспечения:** Необходимо обеспечить сотрудников ФСИН достойным жильем, медицинским обслуживанием и другими социальными гарантиями. К примеру, возможно было бы рассмотреть возможность предоставления льготных ипотечных программ (за основу можно взять ипотеку для IT-специалистов или семейную). Потому как некоторым сотрудникам приходится ожидать выделения служебных квартир по несколько лет.

- **Формирование позитивного имиджа службы:** Необходимо проводить активную информационную кампанию, направленную на формирование позитивного имиджа службы в ФСИН. Данную деятельность так же необходимо проводить в школах в числе будущих абитуриентов. Возможно рассмотрение вопроса о создании при школах кадетских классов, которые воспитывают и готовят школьников к будущей службе в правоохранительных структурах.

Как указывалось ранее, проблему нехватки квалифицированных кадров может решить увеличение численности абитуриентов поступающих в ведомственные вузы ФСИН России по программам подготовки связанных с непосредственной деятельностью УИС. [2]

Однако на уровне среднего-специального образования так же возможно начать подготовку кадров **младшего начальствующего состава ФСИН России выпускающей сотрудников, подходящих для службы в подразделениях УИС, где в квалификационных требованиях, предусматривается данное образование. А целевое обучение поможет снизить некомплект конкретных подразделений и свести его к минимуму.**

Подводя итог стоит отметить, что подготовка квалифицированных кадров для УИС является приоритетной задачей, для ФСИН России, решением которой выступает ведомственные образовательные учреждения [3, 4].

Проведенный анализ выявил, что эта проблема оказывает негативное влияние на все разделы функционирования УИС. От снижения эффективности надзора и обеспечения безопасности до ухудшения условий содержания осужденных и роста профессионального выгорания сотрудников – последствия некомплекта ощущаются повсеместно.

Реакцией территориальных органов ФСИН на сокращение или увольнение сотрудника может представлять собой комплекс мер по предложению сотрудникам, возможностей для переквалификации и дальнейшего трудоустройства, предложить смену деятельности в условиях конкретного подразделения, предложить вышестоящую должность (если это допускает компетенция сотрудника), предложение по улучшению социально-бытовых условий в условиях реальности.

В целом, реакция на сокращение штатной численности в территориальном органе ФСИН зависит от конкретных обстоятельств, но всегда требует взвешенного и ответственного подхода со стороны руководства.

Очевидно, что проблема не имеет простого решения. Она является следствием целого комплекса факторов и только комплексный и системный подход, позволит преодолеть кризис, привлечь сотрудников на работу и создать эффективную и современную систему исполнения наказаний. В противном случае, некомплект продолжит увеличиваться, приводя к дальнейшему ухудшению ситуации в пенитенциарной системе и создавая угрозу для безопасности общества.

Список литературы:

[1] Красникова Е. В. Криминологическая характеристика и предупреждение коррупции в сфере исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.11. М., 2016. С 249.

[2] Ковалев О. Г., Семенова Н.В. Современные проблемы комплектования и профессиональной подготовки сотрудников подразделений безопасности учреждений УИС. Столыпинский вестник. 2022. № 4 (1). С. 291-298.

[3] Кочкина О.В. Комплектование кадров как одно из стратегических и тактических направлений в уголовно-исполнительной системе // Прикладная юридическая психология. 2017. №3. С. 118-124.

[4] Шахов О. А. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения производственного сектора уголовно-исполнительной системы российской федерации // Фундаментальные исследования. 2021. № 12. С. 223-227.

Spisok literatury:

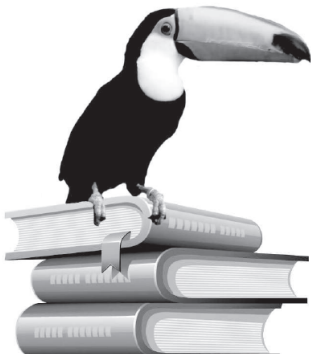
[1] Krasnikova E. V. Kriminologicheskaya harakteristika i preduprezhdenie korrupcii v sfere ispolneniya ugovnogo nakazaniya v vide lisheniya svobody : dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.11. M., 2016. S 249.

[2] Kovalev O. G., Semenova N.V. Sovremennye problemy komplektovaniya i professional'noj podgotovki sotrudnikov podrazdelenij bezopasnosti uchrezhdenij UIS. Stolypinskij vestnik. 2022. № 4 (1). S. 291-298.

[3] Kochkina O.V. Komplektovanie kadrov kak jedno iz strategicheskikh i takticheskikh napravlenij v ugovno-ispolnitel'noj sisteme // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2017. №3. S. 118-124.

[4] SHahov O. A. Problemy i perspektivy kadrovogo obespecheniya proizvodstvennogo sektora ugovno-ispolnitel'noj sistemy rossijskoj federacii // Fundamental'nye issledovaniya. 2021. № 12. S. 223-227.





**ЮРИДИЧЕСКОЕ ИЗДАТЕЛЬСТВО
«ЮРКОМПАНИ»**

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru