

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казенное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний»

Факультет правоохранительной деятельности

Кафедра уголовно-исполнительного права и криминологии

**Выпускная квалификационная работа**

Тема: Правовое положение сотрудников уголовно – исполнительных инспекций

Выполнил:  
Курсант 43 учебной группы,  
факультета правоохранительной  
деятельности,  
рядовой внутренней службы  
Тагаева Анастасия Алексеевна

Научный руководитель:  
Профессор кафедры уголовно-  
исполнительного  
права и криминологии,  
доктор юридических наук  
профессор  
Скиба Андрей Петрович

Решение начальника кафедры о допуске к защите

24.06.2022

Дата защиты

допущена

удовлетворительно

Оценка

Новокузнецк, 2022

4/18.48

02.06.2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ.....	7
1.1. Международно-правовые акты, регулирующие правовое положение сотрудников уголовно – исполнительной инспекции.....	7
1.2. Отечественное законодательство в области правового положения сотрудников уголовно – исполнительной инспекции.....	16
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ, ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ.....	25
2.1. Специфика прав и обязанностей, законных интересов сотрудников уголовно – исполнительной инспекции.....	25
2.2. Проблемы реализации правового положения сотрудников уголовно – исполнительной инспекции.....	32
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	44
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	51

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы дипломного исследования** обусловлена тем, что сотрудник уголовно – исполнительной инспекции (далее – УИИ) - это особый субъект уголовно – исполнительных правоотношений. К нему применяются как общие требования для всех сотрудников уголовно – исполнительной системы (далее – УИС России), так и особые требования, которые обусловлены спецификой выполняемых задач и функций по исполнению наказаний, не связанных с лишением свободы и иных мер уголовно-правового характера.

В связи с расширением перечня альтернативных наказаний и мер уголовно-правового характера, а также мер пресечения, которые исполняются УИИ, считаем необходимым и оправданным реформирование системы УИИ. Главная проблема заключается в нехватки сотрудников УИИ, а также превышение допустимых норм подучетных лиц на одного инспектора УИИ, что ведет к переработке, которая, как показала практика, никак сотрудникам не компенсируется.

Между тем, с каждым годом количество лиц, кому назначено наказание без изоляции от общества или мера уголовно-правового характера постоянно увеличивается, однако, количество инспекторов УИИ остается практически прежним. Так, в 2016 г. количество лиц, стоящих на учете в УИИ составляло – 375 732 чел., в 2017 г. – 398 446 чел., в 2018 г. – 401 112 чел., в 2019 г. – 427 302 чел., в 2020 г. – 433 464 чел., в 2021 г. - 452 834 чел. (в том числе 28 000 освобожденных условно-досрочно) (Приложение №1)<sup>1</sup>.

Поскольку оптимизация ФСИН России подразумевает экономию средств федерального бюджета и сокращение расходов на исполнение наказаний, в том числе альтернативных, а также мер уголовно-правового характера, то в таком случае, в виду невозможности увеличения штатной

---

<sup>1</sup> Краткая характеристика УИС РФ. URL: <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения 23.10.2021 г.)

численности сотрудников УИИ, следует, как минимум обратить внимание на улучшение их правового положения, к примеру, за счет расширения социальных гарантий. Последнее обоснованно требует определения правового статуса сотрудников инспекции, что должно выражаться не только в четком закреплении их прав и обязанностей, но и социальных гарантий.

Таким образом, тема настоящей дипломной работы представляется нам не просто актуальной, а требующей серьезных теоретико-правовых исследований для решения сложившихся проблем обеспечения правового статуса сотрудников УИИ.

**Объектом дипломного исследования** являются общественные отношения, возникающие в процессе реализации своих полномочий сотрудниками УИИ.

**Предметом дипломного исследования** выступают теоретические, правовые и организационные основы, определяющие правовой статус сотрудника УИИ.

**Цель дипломного исследования** – комплексный анализ теоретико-правовых и организационных основ обеспечения правовой статус сотрудника УИИ. Кроме того, в качестве цели дипломного исследования следует определить поиск проблем реализации правового статуса сотрудника УИИ и путей их решения.

Для достижения указанной цели были установлены следующие **задачи**:

1. Провести анализ международно-правовых актов, регулирующих правовое положение сотрудников УИИ;
2. Исследовать отечественное законодательство в области правового положения сотрудников УИИ;
3. Определить специфику реализации прав и обязанностей, законных интересов сотрудников УИИ;
4. Выделить круг проблем и определить пути их решения в вопросах реализации правового положения сотрудников УИИ.

**Степень теоретической (научной) разработанности темы исследования.** Значительный вклад в исследование вопросов обеспечения правового статуса сотрудника УИИ внесли такие ученые как: В.П. Артамонов, А.В. Бриллиантов, И.И. Волошин, М.Г. Детков, А.И. Зубков, С.И. Кузьмин, М.П. Мелентьев, А.С. Михлин, А.Е. Наташев, С.В. Познышев, П.Г. Пономарев, В.И. Селиверстов, Н.А. Стручков, Ю.М. Ткачевский, А.В. Уткин, Б.С. Утевский, В.А. Фефелов, И.В. Шмаров и ряд других.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой исследования послужили традиционно используемые в юридической науке: философские методы (диалектика, метафизика, а также материалистический метод познания и другие), общенаучные методы (индукция, дедукция, конкретизация и другие) и частнонаучные методы (исторический, сравнительно-правовой, метод синтеза, логический и другие).

**Эмпирической основой исследования** послужили данные о количестве уголовно-исполнительных инспекций и их филиалов, а также данные по количеству сотрудников уголовно-исполнительных инспекций в России, размещенные на официальных сайтах ФСИН России, Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, а также в аналитических обзорах о деятельности ФСИН России, подготовленных научно-исследовательским институтом ФСИН России в период с 2016 г. по 2021 г. Кроме того, ряд выводов и предложений настоящего дипломного исследования основывались на результатах опроса 20 сотрудников уголовно-исполнительных инспекций, который был проведен в ходе прохождения преддипломной практики, проходившей на базе филиала по Центральному району г. Новокузнецк ФКУ УИИ ГУФСИН России по Кемеровской области-Кузбассу.

**Теоретическая значимость исследования.** Теоретическое значение заключается в том, что содержащихся в работе выводы и предложения могут быть использованы для последующего научного исследования вопросов

обеспечения правового статуса сотрудников уголовно-исполнительных инспекций, а также могут послужить основой для предложений в рамках законодательной инициативы.

**Практическая значимость работы** определяется ее направленностью на совершенствование организационно-правовой базы, регламентирующей порядок обеспечения правового статуса сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. Так, материалы настоящей дипломной работы могут послужить методической основой для изучения таких дисциплин как «Уголовно-исполнительное право» и «Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций», преподаваемых в рамках программ высшего юридического образования в образовательных организациях ФСИН России.

**Структурно работа** состоит из введения, двух глав, разделенных на четыре параграфа, заключения, списка использованных источников и приложения.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ

## 1.1. Международно-правовые акты, регулирующие правовое положение сотрудников уголовно – исполнительной инспекции

Исходя из положений Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ)<sup>1</sup>, органы, исполняющие наказания, должны руководствоваться не только национальным законодательством, но, по мере возможности, должны учитывать нормы международного права, следовать выработанным международным сообществом рекомендациям, а также использовать опыт, накопленный зарубежными странами.

Целями проводимой реформы УИС России являются не только обеспечение законных прав и интересов осужденных в процессе отбывания наказания, но и ее приведение в соответствии с международными стандартами. Наряду с этим необходимость развития УИС России за счет применения наказаний и мер без изоляции от общества вытекает из обязательств, принятых на себя Россией при ратификации документов Организации Объединенных Наций (далее – ООН) и Совета Европы (далее – СЕ), и, как правильно указывает В. А. Уткин, по-прежнему высокая доля осужденных, изолированных от общества по статьям УК РФ, которые предусматривают иные наказания, а не только лишение свободы<sup>2</sup>.

В связи с этим, анализ международных документов поможет сформулировать основные направления по совершенствованию организации деятельности УИИ в России, которые исполняют подавляющее большинство

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

<sup>2</sup> Уткин В.А. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации: первоначальный этап проекта. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. С. 12.

наказаний и мер, не связанных с изоляцией осужденного от общества. В юридической литературе анализ международных документов относительно наказаний и мер без изоляции от общества рассматривался в основном применительно к деятельности службы пробации<sup>1</sup> либо в свете исследования зарубежного опыта организации и деятельности этой службы<sup>2</sup>.

На международном уровне основные положения по организации деятельности органов, исполняющих наказания и меры, не связанные с лишением свободы, сформулированы, как в Минимальных стандартных правилах ООН в отношении мер, не связанных с лишением свободы (далее – Токийские правила, Правила) 1990 г., так и в документах Совета Европы:

- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о Европейских правилах в отношении общественных санкций и мер, 1992 г.,

- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о персонале, исполняющем альтернативные санкции и меры, 1997 г.,

- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы в отношении медиации в уголовно-правовой сфере, 1999 г.,

- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о совершенствовании применения Европейских правил в отношении общественных санкций и мер, 2000 г.,

- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы об условном освобождении, 2003 г.,

---

<sup>1</sup> Уткина С.С. Органы «пробации» в контексте международно-правовых стандартов. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. С. 52.

<sup>2</sup> См.: Хуторская Н.Б. Организация и деятельность службы пробации за рубежом. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. 267 с.; Коровин А.А., Хуторская Н.Б. Правовое регулирование и организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций на основе реализации европейских стандартов и зарубежного опыта. М.: PRI, 2011. 151 с.



- Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о правилах Совета Европы о пробации, 2010 г.<sup>1</sup>.

В нашей работе наиболее подробно проанализированы только некоторые из перечисленных документов.

Одним из таких документов являются Токийские правила<sup>2</sup>. Рекомендации, указанные в Токийских правилах, играют важную роль при конструировании положений законодательства РФ и практики в области основ организации служб пробации. Раздел 10 Токийских правил указывает на то, что если какая-либо не связанная с тюремным заключением мера предусматривает надзор, то он осуществляется компетентным органом в соответствии с конкретными условиями, предусмотренными законом (п. 10.2). Цель надзора состоит в том, чтобы сократить рецидивы правонарушений и содействовать такому включению правонарушителя в жизнь общества, который свел бы к минимуму вероятность повторного совершения преступлений (п. 10.1).

Определяя режим обращения, Токийские правила указывают, что обращение обеспечивается профессиональными работниками, имеющими надлежащую подготовку и практический опыт (п. 13.2). При принятии решения о необходимости соответствующего обращения прилагаются усилия для ознакомления с биографией, личностью, наклонностями, уровнем умственного развития, системой ценностей и особенно с обстоятельствами, которые привели к совершению правонарушения (п. 13.3).

Требования к сотрудникам определены Главой VI Токийских правил. В частности, предусматривается, что лица, назначаемые для применения не связанных с тюремным заключением мер, должны обладать

---

<sup>1</sup> Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С.113-153.

<sup>2</sup> Стандартные минимальные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила). Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 100-113.

соответствующими личными качествами и, по возможности, надлежащей профессиональной подготовкой и практическим опытом. Такие требования должны быть четко определены (п. 15.2). До поступления на службу персонал проходит подготовку, включающую инструктаж о характере мер, не связанных с тюремным заключением, о целях надзора и различных способах применения не связанных с тюремным заключением мер (п. 16.2). После поступления на службу персонал поддерживает и совершенствует свои знания и профессиональные навыки путем прохождения подготовки без отрыва от службы и на курсах повышения квалификации. Для этой цели обеспечиваются необходимые условия (п. 16.3).

При наборе персонала не допускается какая-либо дискриминация по признаку расы, цвета кожи, пола, возраста, языка, религии, политических или других убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, места рождения или иного статуса. Политика набора персонала должна учитывать национальную политику квотного набора и отражать разнообразие правонарушителей, подлежащих надзору.

Международно-правовые документы предусматривают и положения, касающиеся нагрузки персонала. Так, п. 13.5 Токийских правил устанавливает, что число находящихся на рассмотрении дел по возможности поддерживается на поддающемся контролю уровне для обеспечения эффективного выполнения программ, связанных с обращением с правонарушителями.

Важно разъяснить персоналу его обязанности в отношении возвращения правонарушителя к нормальной жизни в обществе, обеспечения прав правонарушителя и защиты общества. Подготовка также должна способствовать пониманию персоналом необходимости взаимодействия и координации деятельности с соответствующими учреждениями, которым поручено применение не связанных с тюремным заключением мер, другими органами, учреждениями социального развития и обеспечения.

В Токийских правилах также указывается на необходимость участия общественности в реализации мер без изоляции осужденных от общества. Компетентный орган может привлекать общественность и системы общественной поддержки к применению мер, не связанных с тюремным заключением (п. 13.4). Права и пособия, предоставляемые существующими системами социальной защиты, не должны ограничиваться наложением или применением общинных наказаний или мер (правило 28). Если исполнительный орган имеет право привлекать для оказания ему помощи в форме надзора на платной основе организации или частных лиц из соответствующей общины, ответственность за обеспечение выполнения настоящих Правил лежит на исполнительном органе. Исполнительный орган решает, какие следует предпринять шаги, если оказанная таким образом помощь не отвечает его требованиям.

Немаловажно уделять внимание развитию научного сотрудничества между странами в области применения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества, которое бы проявлялось в проведении совместных исследований, подготовке кадров, оказании информационной и технической помощи. Следует регулярно проводить конференции, семинары, симпозиумы и другие мероприятия, чтобы содействовать осознанию общественностью необходимости ее участия в деле применения не связанных с тюремным заключением мер (п. 18.2).

Следующим документом являются принятые 19 октября 1992 г. Комитетом Министров Рекомендации о Европейских правилах исполнения наказаний и иных мер без изоляции правонарушителя от общества<sup>1</sup>. Широкий круг вопросов, затронутых в этих Правилах, свидетельствует о его значимости и месте в системе международных стандартов. Особое внимание уделяется социальным преимуществам и недостаткам использования мер без

---

<sup>1</sup> Рекомендация Комитета Министров государствам-членам относительно Европейских правил по применению общественных санкций и мер взыскания. Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 114-132.

изоляции правонарушителя от общества, предлагаются правила поведения персонала, который ответствен за их исполнение. Некоторые положения, получившие свое закрепление в Европейских правилах исполнения наказаний и иных мер без изоляции правонарушителя от общества, уже упоминались в этой работе ранее. При наборе, отборе и продвижении по службе персонала не должно быть дискриминации из-за расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, религиозных, политических или иных убеждений, этнического или социального происхождения, статуса, связанного с имуществом или рождением, а также иного статуса. Работники должны обладать необходимыми качествами и квалификацией для выполнения своих обязанностей (правило 37). Персонал, ответственный за исполнение наказаний, должен пройти соответствующее обучение и владеть информацией, что поможет ему адекватно относиться к специфической сфере своей деятельности, ежедневным обязанностям и этическим требованиям, предъявляемым работой. Персонал обязан регулярно повышать свою профессиональную компетентность с помощью дальнейшего обучения и системы оценки и анализа качества его работы (правило 39). В дополнение к ним, Правила устанавливают, что:

- штатный персонал, ответственный за исполнение наказаний, должен быть достаточным в количественном отношении для эффективного выполнения, возложенных на него обязанностей (Правило 38);
- должна обеспечиваться профессиональная и личностная преемственность кадров (Правило 40);
- статус с учетом условий работы должен быть равным статусу других профессиональных сотрудников (Правило 40);
- персонал должен быть подотчетен установленному законом органу власти, ответственному за исполнение судебных решений (Правило 41).

Рекомендация Комитета Министров Совета Европы от 10.09.1997 № «О персонале, исполняющем общественные санкции и меры»<sup>1</sup>. Несмотря на то, что в документе упоминаются сотрудники тюремных учреждений, он в целом имеет непосредственное отношение к исполнению альтернативных наказаний.

Рекомендация закрепляет, что удовлетворительное исполнение общественных санкций и мер требует наличия компетентного, квалифицированного и преданного своей работе персонала для достижения целей применяемых санкций и мер. Также указывается, что численность персонала должна быть достаточной, но какой именно каждое государство решает самостоятельно, учитывая те или иные факторы. Это, на мой взгляд, правильное установление, позволяющее варьировать отношение количества персонала к количеству лиц, к которым применяются меры без изоляции от общества, в каждом отдельном случае.

Достижение различных целей санкций и мер требует более тесного сотрудничества между персоналом, ответственным за их осуществление, поэтому набирать и отбирать персонал желательно в соответствии с квалификацией и качествами личности и характера, которые подходят для выполнения различных задач. Персонал должен иметь возможность постоянно повышать уровень своих знаний и профессионального мастерства, в том числе за счет привлечения специалистов, не принадлежащих к структуре, организующей обучение сотрудников. Это очень важно, так как привлечение специалистов извне способствует достижению наиболее беспристрастного, объективного, творческого и компетентного результата.

Сотрудничество между служащими различных учреждений, ответственными за осуществление наказаний и мер, будет более

---

<sup>1</sup> Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о персонале, исполняющем альтернативные санкции и меры, 1997 г. Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 133-145.

плодотворным, если они будут обмениваться опытом, который в дальнейшем найдет применение в их работе.

И наконец, важно точно определить этические основы работы персонала, который отвечает за исполнение мер, не связанных с изоляцией правонарушителя от общества.

Ряд норм, содержащихся в Рекомендации, уже внедрены в российское законодательство, а остальные могут стать частью нашей правовой системы при наличии соответствующих социально-правовых и экономических условий.

Завершающим документом будет Рекомендация Комитета Министров Совета Европы государствам-членам о Правилах Совета Европы о пробации<sup>1</sup>. Эти правила являются руководством для создания и эффективного функционирования служб пробации, что делает их обязательными при изучении вопросов исполнения альтернативных видов наказаний.

В соответствии с Правилами о пробации службы пробации должны соответствовать ряду требований: иметь определенный статус и признание в обществе; обеспечиваться всеми необходимыми ресурсами; находиться в подчинении государственных органов; взаимодействовать с государственными или частными организациями и местными органами самоуправления; подвергаться инспектированию и общественному мониторингу; деятельность служб должна отвечать самым высоким национальным и международным этическим и профессиональным стандартам.

Примечательно, что Правила предусматривают наличие объективной процедуры обжалования деятельности служб пробации. Такой своего рода «сдерживающий» механизм минимизирует возможность принятия

---

<sup>1</sup> Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о правилах Совета Европы о пробации, 2010 г. Российское уголовно-исполнительное право: в 2 т. Т. 2. Особенная часть: учебник / Е.А. Антонян, А.В. Бриллиантов, А.Я. Гришко и др.; под ред. В.Е. Эминова, В.Н. Орлова. М.: МГЮА имени О.Е. Кутафина, 2011. С. 625-648.

несправедливых, поспешных и не соответствующих действительности решений, повышая эффективность работы службы. Служба пробации должна работать так, чтобы завоевать уважение других правоохранительных органов и общества благодаря статусу и работе сотрудников службы пробации. Соответствующие органы должны способствовать достижению этой цели, обеспечивая службу необходимыми ресурсами, качественным подбором и комплектованием кадрами, адекватным денежным содержанием сотрудников и хорошим руководством.

Сотрудники должны получить соответствующую подготовку и использовать в работе знания в области юриспруденции, этики, организации, современные методики и кодекс поведения.

Сотрудники, которые работают или будут работать с осужденными, совершившими специфические преступления, должны получить специальную подготовку. Очевидно, что в таких случаях как раз и потребуются специальные навыки и умения в разных областях знаний, которые можно получить за счет привлечения специалистов извне.

В процессе подготовки следует уделять особое внимание осужденным и по возможности жертвам, которые могут создавать определенные проблемы или испытывают некоторые трудности.

Руководство должно обеспечить качество работы службы пробации путем организации работы персонала, должным вниманием и его мотивацией. Сотрудники должны нести ответственность за свою работу.

В учреждениях должна быть создана обстановка, при которой руководители советуются с сотрудниками по вопросам, касающимся профессиональной деятельности и условий работы.

Все службы пробации должны составлять официальные, точные и своевременные отчеты о своей работе, которые являются важным средством обеспечения подотчетности.

Учитывая задачи, решаемые персоналом, и роль в обеспечении общественной безопасности, условия их работы признаются исключительно

сложными, а труд весьма важным и нужным. Поэтому службы пробации должны заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, поскольку хорошая работа структур зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств сотрудников.

Государство должно выделять средства, необходимые для проведения исследований и оценки эффективности деятельности служб пробации, осознавая необходимость их существования. Именно при наличии должного внимания со стороны государства, службы пробации смогут адекватно существовать в условиях постоянного изменения общественных потребностей.

Таким образом, анализ рассмотренных международных документов позволяет сформулировать основные направления по совершенствованию организации деятельности уголовно-исполнительных инспекций в России. Во-первых, следует разработать и нормативно закрепить правовой статус сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. Во-вторых, штатная численность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций должна рассчитываться не только в зависимости от среднесписочной численности осужденных. В основу расчета штатной численности должна быть заложена и трудоемкость выполняемых сотрудниками функций. Штатное расписание УИИ должно предусматривать не только инспекторов, исполняющих приговор суда, но и социальных работников, психологов, а также инженерно-технический персонал. В-третьих, следует возродить существовавшее в советское время тесное взаимодействие уголовно-исполнительных инспекций с общественностью, в том числе и общественное инспектирование<sup>1</sup>.

## **1.2. Отечественное законодательство в области правового положения сотрудников уголовно – исполнительной инспекции**

---

<sup>1</sup> Ольховик Н.В. Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций // Уголовная юстиция. 2013. № 1(1). С. 70.



Рассмотрение правового статуса сотрудника УИИ, по нашему мнению, необходимо начать с выяснения этимологии понятия «правовой статус», а также определить сущность правового статуса сотрудника ФСИН России в целом.

Так, слово «статус» произошло от лат. status состояние, положение<sup>1</sup>. Ряд ученых под «правовым статусом» понимают юридически закрепленное положение субъекта в обществе<sup>2</sup>, т. е. комплекс прав, обязанностей, гарантий и ответственности, установленных правовыми нормами.

Н.В. Витрук указывает на то, что в юриспруденции отождествляются понятия правового положения и правового статуса личности. По его мнению, под правовым положением (или статусом) обычно понимают систему прав и обязанностей личности, которые закреплены и гарантированы ей по закону<sup>3</sup>.

Большинство авторов отмечают, что правовой статус сотрудников ФСИН – это, в первую очередь, правовой статус личности. В целом, правовое положение личности является зеркалом внутренней политики государства, отображением достижений права. Оно устанавливается нормами Конституции Российской Федерации<sup>4</sup> (далее – Конституция РФ), которые определяют его основные права, свободы, обязанности, а также их гарантии.

Права, свободы и обязанности образуют ядро правового статуса человека. При рассмотрении правового статуса личности, основным его понятием выступает осмысление понятия свобода, на котором основывается

---

<sup>1</sup> Захаренко Е. Н. Новый словарь иностранных слов : [свыше 25 000 слов и словосочетаний : толкование, этимология, примеры употребления] / Е. Н. Захаренко, Л. Н. Комарова, И. В. Нечаева. – Изд. 3-е, испр. и доп. – Москва : Азбуковник, 2008. С.1026.

<sup>2</sup> Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права: учеб.-метод. пособие. М., 2016. С. 274.

<sup>3</sup> Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2017. С. 10.

<sup>4</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

исследование проблем, связанных с данным правовым институтом. Правовая свобода личности это свобода индивида в пределах, определенных правовыми нормами на основе принципа «разрешено все, что не запрещено законом»<sup>1</sup>.

Как принято считать, фундаментальной ценностью мировой цивилизации является социальная свобода. Свобода как важнейший элемент правового статуса человека это самостоятельность человека, проявляющаяся во всех сферах общественной деятельности, выражающаяся в способности делать выбор по собственному желанию, а не по принуждению, и поступать в соответствии со своими интересами и целями.

Некоторые авторы отмечают, что понятия «правовое положение личности» и «правовой статус личности» равнозначны и попытки о рассмотрении их как разноплановых, делающиеся в юридической литературе, неоправданны<sup>2</sup>, т.е. нет необходимости проводить различия между понятиями «правовое положение личности» и «правовой статус личности», здесь все предельно ясно, даже исходя из перевода с латинского языка на русский, что такое «статус» (от лат. status состояние, положение).

Особого внимания требует вопрос относительно элементов, составляющих содержание правового статуса личности. Здесь наблюдается неоднозначное их рассмотрение.

Другую точку зрения высказывают ученые, которые считают, что правовое положение личности более емкое понятие, отражающее динамические и функциональные стороны и включающее в себя совокупность разноплановых правовых явлений, которые составляют его содержание<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Российское уголовное право: курс лекций: в 3-х т. / отв. ред. А. В. Наумов. М.: Волтерс Клувер. – 2016.С. 167

<sup>2</sup> Ромашов Р. А. Право, свобода, воля как субстанциональные составляющие правового статуса // Материалы межвузовской научно-практической конференции, 26 января 2015 г. / под общ. ред. Р. А. Ромашова. СПб.: Изд-во СПбГУП.2015. С. 15.

<sup>3</sup> Российское уголовное право: курс лекций: в 3-х т. / отв. ред. А. В. Наумов. М.: Волтерс Клувер. 2016.С. 158.

Под общим правовым статусом личности следует понимать ее конституционные и иные общие права, законные интересы и обязанности, которые нашли свое отражение в законодательстве.

С позиции структурных составляющих характеристика правового статуса личности не постоянна, она статична. Ее структура зависит от вида общественных отношений, в которых участвует человек.

Необходимо отметить, что в некоторых правовых актах установлено нормативное определение статуса. В качестве примера можно привести Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ<sup>1</sup>, Федеральный закон «Об альтернативной гражданской службе» от 25.07.2002 г. № 113-ФЗ<sup>2</sup>. В настоящее время порядок и условия прохождения службы сотрудниками УИС России определяет Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (далее - ФЗ №197)<sup>3</sup>.

Согласно ФЗ №197 сотрудником УИС России является гражданин Российской Федерации, состоящий в должности рядового или начальствующего состава ФСИН России, ее учреждения или органе, которому в установленном федеральным законом порядке присвоено специальное звание рядового или начальствующего состава внутренней службы.

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 14.12.2021) «О статусе военнослужащих» // Российская газета. № 104. 02.06.1998.

<sup>2</sup> Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ (ред. от 31.07.2020) «Об альтернативной гражданской службе» // Парламентская газета. № 142-143. 30.07.2002.

<sup>3</sup> Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» // Российская газета. № 160. 25.07.2018.

С нашей точки зрения, «правовой статус» и «правовое положение» понятия равнозначные, и попытка их разграничения не обладает ни теоретической ценностью, ни практической значимостью.

К тому же эти термины этимологически тождественны. По мнению Д.М. Овсянко, в правовое положение (статус) государственных служащих правоохранительной службы входят права, свободы, обязанности и ответственность<sup>1</sup>. В свою очередь, В.А. Пертли в правовое положение сотрудников, исполняющих наказание в виде лишения свободы, включил права, обязанности, требования к личным и профессиональным качествам, выполняемой служебной деятельности, а также виды, основания и пределы ответственности, меры социальной защиты и гарантий<sup>2</sup>.

Проводимые в России реформы объективно обусловили необходимость совершенствования правовых основ как самой службы в уголовно исполнительной системе, так и вопросов правового статуса сотрудников. В настоящее время данный вопрос приобретает еще большую актуальность в свете реформирования службы и подготовки кадров по сути новой формации. Преобразование пенитенциарных учреждений России всегда сопровождалось изменением органов, должностных лиц, отвечающих за содержание осужденных, в том числе их правового статуса.

Как мы видим, на протяжении всего периода существования в России тюремных учреждений они подвергались постоянному реформированию: передавались от одного ведомства другому. В связи с этим правовой статус сотрудника также изменялся: от назначаемого судьей на определенный срок исполнителя до профессионального сотрудника ФСИН России в составе Министерства юстиции.

К сожалению, на сегодняшний день мы можем констатировать, что правовой статус сотрудника УИС России до конца законодательно не

---

<sup>1</sup> Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 200.

<sup>2</sup> Пертли В.А. Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 31.

сформирован. Конечно, с момента формирования в виде самостоятельной федеральной службы и до наших дней была проделана огромная работа по формированию ведомства, принято и действуют значительное количество нормативно-правовых актов как непосредственно регламентирующих правовой статус сотрудника ФСИН России, так и распространяющих свое действие на них как подпадающих под понятие «государственный служащий». Но до настоящего времени в УИС России нет единого нормативного правового акта, устанавливающего административно-правовой статус сотрудников ФСИН России и порядок прохождения ими государственной службы.

В ст. 7 Федерального закона «О системе государственной службы Российской Федерации»<sup>1</sup> закреплено, что «правоохранительная служба вид федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях правоохранительной службы в государственных органах, службах и учреждениях, осуществляющих функции по обеспечению безопасности, законности и правопорядка, по борьбе с преступностью, по защите прав и свобод человека и гражданина». Вместе с тем, данное определение может быть применено только со дня вступления в силу федерального закона о правоохранительной службе. Несомненно, служба в правоохранительных органах в целом, а также в учреждениях и органах УИС России, в частности, будет относиться к такому роду деятельности.

Переходя к определению понятия и сущности специального правового статуса – сотрудник УИИ, следует отметить, что права, свободы и обязанности образуют ядро правового статуса человека. При рассмотрении правового статуса личности, основным его понятием выступает осмысление понятия свобода, на котором основывается исследование проблем, связанных с данным правовым институтом. Правовая свобода личности это свобода

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О системе государственной службы Российской Федерации» // Российская газета. № 104. 31.05.2003.

индивида в пределах, определенных правовыми нормами на основе принципа «разрешено все, что не запрещено законом»<sup>1</sup>.

Исследования ученых и практика свидетельствуют, что правовой статус сотрудников УИИ на законодательном уровне определен недостаточно. В настоящее время он (точнее, статус УИИ в целом) определяется, по большому счету только ведомственными нормативно-правовыми актами (порядок применения мер поощрения и взыскания; порядок проведения первоначальных розыскных мероприятий; постановка осужденного на учет и т.д.)<sup>2</sup>.

Приказ Минюста России от 20.05.2009 № 142 «Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества»<sup>3</sup> не выделяет статус сотрудника (персонал) УИИ в качестве отдельного, он, скорее, определяет правовой статус органа, с избыточным изложением полномочий последнего в части исполнения отдельных наказаний, не связанных с изоляцией осужденных от общества<sup>4</sup>.

Некоторые полномочия сотрудников УИИ, закреплены только на уровне ведомственных актов, хотя они в определенной степени ограничивают права и свободы осужденных, а также иных лиц. Например, право посещения в любое время суток (за исключением ночного времени) жилища осужденного; использования аудиовизуальных, электронных и иных технических средств надзора и контроля (п. 27 приказа Минюста России от

---

<sup>1</sup> Российское уголовное право: курс лекций: в 3-х т. / отв. ред. А. В. Наумов. М.: Волтерс Клувер. – 2016. С. 167.

<sup>2</sup> Садыкова Р. А. Некоторые вопросы прав и обязанностей сотрудника уголовно-исполнительной инспекции / Р. А. Садыкова, А. М. Бобров // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, Пермь, 02 апреля 2020 года / Составитель В.А. Овченков. – Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. – С. 52.

<sup>3</sup> Приказ Минюста России от 20.05.2009 № 142 (ред. от 22.08.2014) «Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества» // Российская газета. № 151. 14.08.2009.

<sup>4</sup> Ольховик Д. А. Правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной инспекции и факторы, его определяющие // Правовые проблемы укрепления Российской государственности. 2015. – С. 85.

11.10.2010 № 258 «Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказания в виде ограничения свободы»<sup>1</sup>).

Однако в соответствии со ст. 55 Конституции РФ<sup>2</sup> права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены не иначе как федеральным законом. Хотя ст. 4 УИК РФ<sup>3</sup> и определяет, что федеральные органы исполнительной власти могут принимать основанные на федеральном законе нормативные акты по вопросам исполнения наказаний, эту норму следует понимать в контексте ст. 55 Конституции РФ.

Таким образом, под общим правовым статусом личности следует понимать ее конституционные и иные общие права, законные интересы и обязанности, которые нашли свое отражение в законодательстве. Считаем также, что «правовой статус» и «правовое положение» понятия равнозначные.

Правовой статус сотрудников УИИ на законодательном уровне определен недостаточно. В настоящее время он определяется, как правило, ведомственными актами. Так, актуальна не только проработка вопроса правовой регламентации правового статуса сотрудников УИИ, но и разграничение нормативных положений, которые должны быть закреплены на законодательном и подзаконном уровне.

На наш взгляд, на законодательном уровне следует закрепить такие полномочия сотрудников УИИ, которые:

– ограничивают права и свободы осужденных (например, право выносить постановления о приводе осужденных, состоящих на учете в УИИ

---

1 Приказ Минюста России от 11.10.2010 № 258 (ред. от 02.11.2016) «Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказания в виде ограничения свободы» // Российская газета. № 243. 27.10.2010.

2 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс.

3 Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 11.06.2021) // Российская газета. № 9. 16.01.1997.

и не являющихся по вызову в инспекцию без уважительных причин; применять меры поощрения и взыскания);

– ограничивают права и свободы иных лиц (например, право посещать осужденных по месту их нахождения, жительства и работы; осуществлять контроль по месту работы, учебы и жительства осужденных);

– регламентируют порядок взаимодействия сотрудников УИИ с иными субъектами, участвующими в процессе исполнения наказаний, не связанных с изоляцией от общества и относящихся к разным ведомствам (суд, прокуратура, органы внутренних дел, администрация организаций и предприятий: например, право обращаться в органы местного самоуправления и прокуратуры, суды и организации для решения вопросов, связанных с исполнением наказаний или меры пресечения в виде домашнего ареста; согласование с органами местного самоуправления (далее – ОМС) объектов и мест, в которых осужденные отбывают наказание);

– подчеркивают преимущественное положение сотрудников УИИ и их специальные возможности (использование аудиовизуальных, электронных и иных технических средств надзора и контроля; возможность применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие).

Кроме того, необходимо закрепить в законе отдельные полномочия в силу указания на то международных актов (например, п. 14.1 Токийских правил), предусматривающие возможность изменения или отмены меры, не связанной с изоляцией осужденного, в случае нарушения подлежащих исполнению условий: внесение в суды представлений, необходимость в рамках конкретной меры проводить индивидуальные беседы, групповую терапию, воспитательную работу.



## **ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ, ОБЯЗАННОСТЕЙ, ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО – ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ**

### **2.1. Специфика прав и обязанностей, законных интересов сотрудников уголовно – исполнительной инспекции**

Сущность правового статуса сотрудников УИИ обусловлена социальным предназначением их деятельности, а его содержание определяется «как основанная на комплексе правовых норм, специфике и условиях исполнения наказания в виде лишения свободы регламентация прав и обязанностей, требований к личным и профессиональным качествам, выполняемой служебной деятельности, а также видов, оснований и пределов ответственности, мер социальной защиты и гарантий»<sup>1</sup>.

Права и обязанности сотрудников УИИ вытекают из целей и задач уголовно-исполнительного законодательства (ст. 1, 3 УИК РФ, глава 2 УИК РФ) и образуют их правовой статус, то есть комплекс прав, обязанностей, гарантий и ответственности, установленных правовыми нормами<sup>2</sup>.

Основными задачами, которые возлагаются на сотрудников УИИ являются:

- а) исполнение наказаний в виде обязательных работ, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, ограничения свободы и исправительных работ;
- б) контроль за поведением условно осужденных и осужденных, в отношении которых отбывание наказания отсрочено;
- в) предупреждение преступлений и иных правонарушений лицами, состоящими на учете в инспекции;

---

<sup>1</sup> Пертли В. А. Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: автореф. дисс. канд. юрид. наук / В. А. Пертли. - М.: 2005. С.14.

<sup>2</sup> Есин М. А. Социально-правовой статус сотрудника уголовно исполнительной системы - М.: Издательство «Перо», 2012. С. 10.

В своей работе сотрудники УИИ взаимодействуют с подразделениями органов внутренних дел (далее – ОВД), администрацией предприятий, учреждений и организаций, в которых работают осужденные, органами местного самоуправления (далее – ОМСУ), прокуратуры, судами и общественными объединениями<sup>1</sup>.

На сотрудников УИИ возлагаются следующие основные обязанности:

- а) ведение осужденных;
- б) разъяснение осужденным порядка и условий отбывания наказаний;
- в) организация и проведение воспитательной работы с осужденными к ограничению свободы, лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и исправительным работам;
- г) согласование с органами ОМСУ объектов для отбывания обязательных работ осужденными;
- д) согласование предложений ОМСУ о местах, в которых осужденными отбываются исправительные работы;
- е) контроль за поведением осужденных по месту работы, учебы и жительства, а также исполнением ими обязанностей и соблюдением запретов, возложенных судом и инспекцией;
- ж) согласование с администрацией организаций, в которых работают осужденные к исправительным работам, вопроса о предоставлении им ежегодного оплачиваемого отпуска;
- з) проведение мероприятий по розыску условно осужденных, осужденных, в отношении которых отбывание наказания отсрочено и осужденных к исправительным работам;

---

<sup>1</sup> Ахвердян А. Г. Правовой статус сотрудника уголовно исполнительной инспекции в современных условиях / А. Г. Ахвердян, А. А. Юнусов, М. А. Юнусов // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории «Взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». – 2018. – № 11. С. 62.

и) внесение в суды в установленном порядке представлений по вопросам дальнейшего отбывания осужденными наказания и освобождения от наказаний;

к) выявление причин и условий, способствующих совершению осужденными повторных преступлений, нарушений общественного порядка, трудовой дисциплины и принятие мер по их устранению;

л) внесение в суды в установленном законом порядке представлений об отмене полностью или частично либо дополнении ранее установленных обязанностей для условно осужденных, а также о продлении испытательного срока;

м) внесение в суды в установленном законом порядке мотивированных представлений об отмене частично либо о дополнении ранее установленных ограничений осужденному к наказанию в виде ограничения свободы, а также о замене осужденному, уклоняющемуся от отбывания наказания, неотбытой части наказания в виде ограничения свободы наказанием в виде лишения свободы.

К основным правам сотрудников УИИ относятся:

1) осуществлять вызов осужденных для разъяснения порядка и условий отбывания наказания, проведения профилактических бесед, выяснения вопросов, возникающих в процессе отбывания наказания, и причин допущенных нарушений порядка условий отбывания наказания;

2) выносить постановления об установлении обязанности для осужденных к исправительным работам до двух раз в месяц являться в инспекцию для регистрации;

3) посещать осужденных по месту их нахождения, включая место жительства и работы, с целью контроля за поведением, соблюдением осужденными установленных обязанностей, ограничений и запретов;

4) выносить в установленном порядке постановления о приводе осужденных, состоящих на учете в инспекции и не являющихся по вызову в инспекцию без уважительных причин;

5) проверять исполнение требований приговоров судов администрациями организаций, в которых работают осужденные к исправительным работам и лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, а также органами, правомочными аннулировать разрешение на занятие определенной деятельностью, запрещенной к занятию осужденными;

6) контролировать правильность и своевременность перечисления финансовых средств в соответствующий бюджет администрациями организаций, в которых работают осужденные к исправительным работам, и привлекать к осуществлению контроля соответствующие финансовые органы;

7) запрашивать от администрации организаций, в которых работают осужденные, документы о проведенной работе с осужденными, их поведении, отношении к труду, принятых к ним мерах поощрения и взыскания, а также сведения об отработанном осужденными времени;

8) обращаться в ОМСУ и органы прокуратуры, суды и организации для решения вопросов, связанных с исполнением наказаний;

9) выдавать разрешения осужденным к исправительным работам на увольнение с работы по собственному желанию в период отбывания наказания;

10) применять установленные законом меры поощрения и взыскания к осужденным, отбывающим наказание в виде ограничения свободы;

11) в установленном порядке использовать аудиовизуальные, электронные и иные технические средства надзора и контроля для обеспечения надзора за осужденными к наказанию в виде ограничения свободы.

Главным фактором правового статуса сотрудника УИС являются обязанности, тесно связанные с правами сотрудника<sup>1</sup>.

В соответствии с действующим законодательством сотрудник УИИ возлагаются следующие обязанности:

1) знать и соблюдать Конституцию РФ, законодательные и иные нормативные правовые акты РФ сфере исполнения наказания и иных мер уголовно-правового характера;

2) соблюдать при выполнении служебных обязанностей права и законные интересы граждан, общественных объединений и организаций;

3) соблюдать внутренний служебный распорядок федерального органа исполнительной власти, его территориального органа, подразделения, в короткие сроки сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о происшествиях, наступлении временной нетрудоспособности и об иных обстоятельствах, исключающих возможность выполнения сотрудником своих служебных обязанностей;

4) поддерживать уровень квалификации, необходимый для надлежащего выполнения служебных обязанностей, проходить в установленном порядке профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, стажировку;

5) не разглашать сведения, составляющие государственную и иную охраняемую законом тайну, а также сведения, ставшие ему известными в связи с выполнением служебных обязанностей, в том числе сведения, касающиеся жизни и здоровья граждан или затрагивающие их честь и достоинство;

6) беречь государственное имущество, в том числе предоставленное ему для выполнения служебных обязанностей;

9) не допускать злоупотреблений служебными полномочиями;

---

<sup>1</sup> Батищева Е. А. Права и обязанности сотрудника ФСИН России в системе административно-правового статуса: понятие, структура и классификация. Вестник Воронежского института ФСИН России, 2012, № 1. С. 99.

10) сообщать непосредственному руководителю (начальнику) о возникновении личной заинтересованности, которая может привести к возникновению конфликта интересов при выполнении служебных обязанностей, и принимать меры по предотвращению такого конфликта;

11) уведомлять непосредственного руководителя (начальника), органы прокуратуры РФ или другие государственные органы о каждом случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционного правонарушения;

12) соответствовать по уровню физической подготовки квалификационным требованиям к замещаемой должности в органах внутренних дел;

13) проходить ежегодно профилактическое медицинское обследование, а также по направлению медицинского учреждения либо уполномоченного руководителя медицинское освидетельствование (обследование);

14) рассматривать в пределах служебных обязанностей и в установленные сроки обращения граждан и организаций;

15) пройти обязательную государственную дактилоскопическую регистрацию в соответствии с федеральным законом;

16) знать и соблюдать требования охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

17) сотрудники УИС России на территории РФ независимо от занимаемой должности, места нахождения и времени суток обязаны в случае непосредственного обнаружения событий, угрожающих личной или общественной безопасности, принять меры к спасению людей, предотвращению и пресечению правонарушений, задержанию лиц по подозрению в совершении этих правонарушений и сообщить об этом в соответствующие учреждения и органы.

Поскольку статус сотрудников УИИ не закреплен в едином нормативном акте, таким образом, для получения информации о правах, обязанностях, специфике прохождения службы, социальных гарантиях и

льготах необходимо проанализировать достаточно большое количество различных источников действующего законодательства, что в конечном счете выливается в форме противоречий внутри законодательства, касающиеся правового статуса сотрудников УИС России, что само собой представляет собой незаконченную форму правового закрепления гарантий сотрудников и их социальной защиты; недостатки организационного характера, препятствующие реализации правового статуса сотрудников.

Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>1</sup> требует для реализации своих положений издания некоторых подзаконных нормативных актов. На сегодняшний день со стороны государства очевидно усиление социальной и правовой защиты, защиты жизни, здоровья, чести сотрудника УИС России, в том числе сотрудников УИИ, что создает уверенность в государственной поддержке и социальной значимости этой профессии<sup>2</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основным движущим элементом УИС России являются ее сотрудники, поэтому предоставление им надежных правовых гарантий, защита законных интересов, совершенствование нормативно-правовой базы и механизма их служебной деятельности будет способствовать решению комплекса задач, в соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года (далее – Концепция)<sup>3</sup>. В связи с этим видится очевидно важным принятие единой нормы закона, определяющей

---

<sup>1</sup> Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ (ред. от 28.06.2021) «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Российская газета. № 3. 11.01.2013.

<sup>2</sup> Потявин В. В. Правовой статус сотрудника УИС // Молодой ученый. - 2017. - №3. С. 466.

<sup>3</sup> Распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства РФ. 17.05.2021. № 20. Ст. 3397.

правовой статус как сотрудников УИИ, так и в целом сотрудников УИС России.

## **2.2. Проблемы реализации правового положения сотрудников уголовно – исполнительной инспекции**

Отметим, что проблемы реализации отдельных элементов правового положения сотрудников УИИ – это тема, которая заслуживает развернутого описания и поиска рациональных путей решения. Однако, для того, чтобы найти такие пути решения следует разделить все проблемы на: требующие материальных вложений со стороны федерального бюджета и на те, которые требуют внесения изменений в соответствующее уголовно-исполнительное законодательство.

Следует отметить, что вторая категория, с учетом проработки законодательной инициативы и принятия изменений в те или иные нормативно-правовые акты также предусматривает финансирование как минимум самого процесса рассмотрения и принятия соответствующих нормативно-правовых актов.

Так, для того, чтобы создать представление о проблематике исследуемой темы обосновано будет рассмотреть по несколько наиболее важных, на наш взгляд, проблем в реализации прав, обязанностей и законных интересов, которые в свою очередь и составляют правовой статус сотрудника УИИ.

Согласно положениям УИК РФ (например, ч.5. ст. 46; ч. 5 ст. 58; ч. 2. ст. 28 и др.) в случае злостного уклонения осужденного от отбывания наказания без изоляции от общества, сотрудник УИИ направляет представление с суд с ходатайством о замене его на более строгий вид наказания. Однако гуманизация процесса назначения и исполнения наказания, а также реализация современных направлений уголовно-исполнительной политики привели к тому, что суды отказывают в



удовлетворении 8 из 10 представлений сотрудников УИИ о замене наказания на более строгое или продлении сроков наказания. С одной стороны, как нам представляется, такая политика вполне оправдана, если обращаться к современным преобразованиям, изложенным в Концепции, но с другой уровень рецидива среди таких категорий осужденных заметно вырос за последние пять лет с 21,5% до 42% (в разных источниках, несмотря на то, что все они официальные, статистика может варьироваться +/- 3%)<sup>1</sup>.

В ходе преддипломной практики нами было опрошено порядка двадцати сотрудников УИИ на предмет поиска проблем практического характера в исполнении наказаний и иных мер уголовно-правового характера, а также мер пресечения, которые исполняются в УИИ. Так, нами было установлено, что наличие проблем исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера, а так же мер пресечения признают порядка 98% респондентов, при этом 87% считают, что причина тому кроется в недостатке финансирования и 13% респондентов определяют причины в том, что в виду резкого скачка подучетных лиц за последние 5 лет эффективность контроля сильно снизилась из-за недостатка кадров. Последнее, как нам видится, также выступает следствием недостаточного финансирования, поскольку кадровая политика находится в весьма плачевном состоянии. Объем выполняемой работы только за последние 5 лет увеличился практически в два раза, так если количество подучетных лиц в 2017 г. составляло – 398 446 чел. при таком количестве в среднем на одного инспектора УИИ по России приходилось по 45-50 подучетных лиц, то в 2021 г. количество подучетных лиц увеличилось и составило - 452 834 чел., при этом нагрузка на одного инспектора теперь по России составляет порядка 95-100 подучетных лиц на одного инспектора УИИ (Приложение №2).

---

<sup>1</sup> Профилактика рецидивных преступлений, в том числе в ИУ УИС России. URL: <https://28.fsin.gov.ru/prokuratura-razyasnyaet/profilaktika-retsdivnykh-prestupleniy-v-tom-chisle-v-ispravitelnykh-uchrezhdeniyakh-ugolovno-ispoln.php> (дата обращения 22.10.2021 г.)

При этом согласно положений приказа ФСИН России от 11.01.2017 № 3 «Об утверждении типовых структуры и штатного расписания уголовно-исполнительной инспекции»<sup>1</sup> наибольшей эффективности при исполнении наказаний и иных мер уголовно-правового характера можно добиться только в случае, если один инспектор будет постоянно осуществлять контроль не более чем за 50 подучетными лицами.

Таким образом, мы можем наблюдать, что в настоящее время нагрузка на одного сотрудника превышена минимум в два раза, однако, следует понимать, что некоторые густонаселенные районы и районы с высоким уровнем преступности нагружают УИИ гораздо больше, чем это может быть определено простым математическим расчетом, как это сделали мы в настоящем дипломном исследовании.

Совершенно очевидно, что помимо трудовых прав сотрудника, определяющих режим и напряженность его работы, нарушаются и его право на достойную оплату труда, поскольку для выполнения инспектору приходится практически всегда без выходных и праздничных дней и в вечернее время быть на телефоне и принимать звонки от подучетных лиц, которые, как показала практика не знают правил хорошего тона и звонят в любое время. Кроме того, сотрудники УИИ зачастую вынуждены выходить в субботу, для того чтобы компенсировать время потраченное на прием осужденных в дни регистрации и подшить документы в личные дела, подготовить заявки, ответы на запросы МВД и прочую текущую документацию, что из-за большой загруженности не представляется возможным сделать в период рабочей недели. Указанное рабочее время не тарифицируется. Несмотря на то, что с 2022 г.

Следует отметить, что законодатель все-таки предпринимает попытки компенсировать время переработки сотрудникам ФСИН, о чем

---

<sup>1</sup> Приказ ФСИН России от 11.01.2017 № 3 «Об утверждении типовых структуры и штатного расписания уголовно-исполнительной инспекции» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 27.01.2017.

свидетельствует внесение изменений в Приложение №11 Приказа Минюста России от 05.08.2021 № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации»<sup>1</sup>, где закреплён порядок предоставления десятидневного отпуска за переработку и ненормированный рабочий день, однако, этого недостаточно в рамках сложившейся ситуации, когда количество подучетных лиц в УИИ возрастает в такой пропорции по отношению к штатной численности УИИ. Полагаем, что лучшим решением будет увеличение количества инспекторов, а также повышение суммы денежного довольствия. Последнее считаем приоритетным, учитывая увеличившийся рост инфляции в 2022 г., который достиг 8,6%, рост цен и рост курса доллара.

Фактически эффективной реализации исполнения наказаний препятствуют современные направления уголовно-исполнительной политики наравне с отсутствием реальной возможности исполнять наказание так, как это предусмотрено УИК РФ и иными нормативно-правовыми актами из-за сильной загруженности инспекторов и недостатка их штатной численности.

При анализе материалов уголовных дел, доступных на сайте Судебного Департамента при ВС РФ нами была выявлена зависимость следующего характера - чаще всего рецидив преступления совершается осужденными, состоящими на учете в УИИ (отбывающими наказание условно либо лицами к наказаниям в виде обязательных работ и ограничение свободы)<sup>2</sup>, в отношении которых инспектора УИИ ходатайствовали перед судом о замене наказания на более строгое, однако такие представления были отклонены.

Считаем, что инспектор УИИ в отличие от органов суда обладает более объективными знаниями личности осужденного, способен спрогнозировать

---

<sup>1</sup> Приказ Минюста России от 05.08.2021 № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 11.08.2021.

<sup>2</sup> Данные судебной статистики. Сводные статистические сведения о состоянии судимости в России за 1 полугодие 2021 г. URL: <http://cdep.ru/index.php?id=79&item=5895> (дата обращения 22.10.2021 г.)

его дальнейшее криминально-опасное поведение и направление представлений от его лица следует рассматривать более пристрасно. Это не означает, что инспектор должен быть наделен правом решать такие вопросы самостоятельно (речь идет о замене наказания на более строгое), однако, на наш взгляд, инспектора УИИ следует включить в круг участников уголовного судопроизводства, о чем следует внести изменения в Раздел II Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации<sup>1</sup>. В таком случае инспектор УИИ мог бы обжаловать, по его мнению, ошибочное постановление суда.

Однако следует учитывать и тот факт, что оценку злостности невыполнения различного рода обязанностей осужденным следует делать исходя из фактических обстоятельств, например, донес ли инспектор в момент первоначальной беседы до осужденного его права и обязанности, дал ли памятку, разъяснил ли ответы на задаваемые осужденным вопросы по порядку и исполнения наказания или уголовно-правовой меры и пр.

В связи с недостатком сотрудников УИИ такие недоработки также не являются исключением. Главное решение указанной проблемы в вопросах исполнения сотрудниками УИИ этих и других обязанностей выступает расширение штата сотрудников УИИ.

Представляется, что в виду положений Концепции развития УИС до 2030 г.<sup>2</sup>, которые в качестве одной из задач ставят формирование и развитие института пробации в России, для чего УИИ предполагается реформировать, штатная численность указанных служб все-таки увеличится и будет достаточной для исполнения наказаний альтернативных лишению свободы, равно как и мер уголовно-правового характера. Между тем, на сегодняшний день следует задуматься на вопросом восполнения штата сотрудников УИИ,

---

<sup>1</sup> Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 23.09.2021) // Российская газета. № 249. 22.12.2001.

<sup>2</sup> Распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года» // Собрание законодательства РФ. 17.05.2021. № 20. Ст. 3397.

например за счет выпускников профильных образовательных организаций и сотрудников, которые были вынуждены выйти на пенсию не достигнув предельного возраста.

Несмотря на большой список прав и обязанностей сотрудника УИИ, а также социальных гарантий, нельзя не сказать о проблемах, которые напрямую связаны с их реализацией. Так, например, предоставление сотрудникам УИИ гарантии на компенсацию поднайма (найма) жилого помещения, не решается проблема обеспечения жильем. Особенно такая проблема касается молодых специалистов, имеющих семью. Несомненно, за последние пять лет в системе ФСИН России произошли серьезные изменения, в том числе и законодательные, но все же остро назрела необходимость в развитии льготного ипотечного кредитования для молодых семей сотрудников инспекции или же в предоставлении таким семьям служебного жилья. В настоящее время Центр жилищно-коммунального хозяйства ФСИН России решает этот вопрос совместно с Департаментом социального и гражданского законодательства Министерства Юстиции. Существует мнение, что решить проблему с жильем, используя резервные ресурсы УИС России невозможно, нужна централизованная программа для предоставления молодым семьям жилого помещения.

Наличие проблемы и ее масштабы также подтверждаются данными проведенного нами опроса сотрудников УИИ, которые отметили, что имеют собственное жилье – 34% респондентов, 17% проживают с родителями (родственниками), 49% - не имеют жилья (арендуют помещения). Между тем, из тех, кто ответил, что имеет собственное жилье (7 человек из 20), 5 купили квартиру в ипотеку, 2 получили жилье в наследство (дар) (Приложение №2).

Указанное позволяет сделать вывод о том, что обеспеченность жильем низкая и не составляет и половины от числа опрошенных. Следует также отметить, что в ходе опроса было установлено негативное отношение сотрудников к льготным программам обеспечения жильем. Так, 4 из

опрошенных сотрудников ранее вставали на очередь для получения единовременной субсидии на приобретение жилья, однако ни один из них так и не получили ее, более того сроки ожидания в среднем составили 8 лет. По истечении указанного срока, сотрудники обзавелись семьей, что собственно и вынудило их приобрести жилье в ипотеку, причем процентная ставка не была пониженной, она приравнивалась к общей для любого кредитующегося, то есть на равных условиях с любым другим зарплатным клиентом. Один из опрошенных респондентов отметил, что по истечении 5 лет с момента как он встал на очередь по программе социальной гарантии обеспечения жильем для сотрудников ФСИН России, указанная очередь так и не продвинулась ни на одну позицию, за исключением тех случаев, когда другие сотрудники снимали свою кандидатуру и приобретали жилье в ипотеку. В виду этого он снялся с очереди и подал комплекс бранных документов в администрацию города, где проходил службу и уже через 3,5 года получил квартиру по областной программе обеспечения жильем «молодая семья» (Приложение №2). Указанное свидетельствует о том, что социальные гарантии, впрочем, как и мотивация к службе в УИС сильно проигрывают общероссийским программам и в данном случае объясняется снижение мотивации поступления на службу в УИС и авторитет службы в целом.

Следующая проблема - сотрудникам инспекции, как и всем сотрудникам УИС России, был отменен бесплатный проезд на всех видах общественного городского транспорта. В итоге сотрудникам стали выплачивать компенсацию на проездной билет, но в полной мере затраты не компенсируются. Проблема стоит более остро у сотрудников УИИ, хотя бы потому, что в их обязанности входит контроль осужденных по месту регистрации (проживания), работы, учебы и пр. С учетом межрайонного характера работы большинства филиалов УИИ, инспекторам часто приходится инспектировать огромные по территории районы, включая близлежащие населенные пункты (села, поселки, деревни).

Выделенный, если таковой вообще имеется транспорт, находится в плохом состоянии, ремонт и диагностика не осуществляются или делаются крайне редко. О замене автопарка и речи не идет, финансирование, как показала практика, на это не выделяются. Инспектора УИИ вынуждены использовать собственные автотранспорт, отметим, что расход топлива компенсируется частично, однако этого не хватает для осуществления реальных проверок по местам трудоустройства подучетных лиц и месту их проживания (регистрации), не говоря уже о мероприятиях, которые проводятся в рамках первоначальных розыскных мероприятий (далее – ПРМ). Следует учитывать, что про амортизацию личного транспорта сотрудника УИИ и речи не идет, такой порядок эксплуатации личного автотранспорта, по словам инспекторов УИИ, уже давно приобрел рамки общепринятого, хотя очевидно нарушением прав сотрудника на достойные условия труда и пр.

Таким образом, в качестве решения ряда перечисленных проблем, считаем обоснованным перенаправить, в первую очередь, денежные средства федерального бюджета, которые удалось сэкономить на уменьшении численности осужденных к лишению свободы, а также сокращении численности самих исправительных учреждений (далее - ИК), на обеспечение социальных гарантий сотрудников УИИ в первую очередь, и сотрудников УИС России, исполняющих наказание в виде лишения свободы аналогичным образом, но в более продолжительной перспективе. Такая приоритетность позволит мотивировать сотрудников ИК, которые подлежат сокращению (в связи с ликвидацией ИУ) пополнить ряды инспекторов УИИ, а не перейти в другое ведомство или уйти на пенсию по достижении минимального пенсионного возраста. Указанное будет также способствовать тому, что новых сотрудников УИИ не нужно будет обучать за счет средств федерального бюджета (речь идет как о высшем образовании, так и о первоначальной подготовке). Кроме того, они профессионально подкованы и

имеют ценный опыт в общении со спецконтингентом, что значительно повысит эффективность выполняемых обязанностей и работы в целом.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное нами исследование на тему «Правовое положение сотрудников уголовно – исполнительных инспекций» позволило сформировать ряд выводов и предложений:

1. Анализ рассмотренных международных документов позволяет сформулировать основные направления по совершенствованию организации деятельности уголовно-исполнительных инспекций в России. Во-первых, следует разработать и нормативно закрепить правовой статус сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. Во-вторых, штатная численность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций должна рассчитываться не только в зависимости от среднесписочной численности осужденных. В основу расчета штатной численности должна быть заложена и трудоемкость выполняемых сотрудниками функций. Штатное расписание УИИ должно предусматривать не только инспекторов, исполняющих приговор суда, но и социальных работников, психологов, а также инженерно-технический персонал. В-третьих, следует возродить существовавшее в советское время тесное взаимодействие уголовно-исполнительных инспекций с общественностью, в том числе и общественное инспектирование.

2. Под общим правовым статусом личности следует понимать ее конституционные и иные общие права, законные интересы и обязанности, которые нашли свое отражение в законодательстве. Считаем также, что «правовой статус» и «правовое положение» понятия равнозначные.

3. Правовой статус сотрудников УИИ на законодательном уровне определен недостаточно. В настоящее время он определяется, как правило, ведомственными актами. Так, актуальна не только проработка вопроса правовой регламентации правового статуса сотрудников УИИ, но и разграничение нормативных положений, которые должны быть закреплены на законодательном и подзаконном уровне.

На наш взгляд, на законодательном уровне следует закрепить такие полномочия сотрудников УИИ, которые:

- ограничивают права и свободы осужденных (например, право выносить постановления о приводе осужденных, состоящих на учете в УИИ и не являющихся по вызову в инспекцию без уважительных причин; применять меры поощрения и взыскания);

- ограничивают права и свободы иных лиц (например, право посещать осужденных по месту их нахождения, жительства и работы; осуществлять контроль по месту работы, учебы и жительства осужденных);

- регламентируют порядок взаимодействия сотрудников УИИ с иными субъектами, участвующими в процессе исполнения наказаний, не связанных с изоляцией от общества и относящихся к разным ведомствам (суд, прокуратура, органы внутренних дел, администрация организаций и предприятий: например, право обращаться в органы местного самоуправления и прокуратуры, суды и организации для решения вопросов, связанных с исполнением наказаний или меры пресечения в виде домашнего ареста; согласование с органами местного самоуправления (далее – ОМС) объектов и мест, в которых осужденные отбывают наказание);

- подчеркивают преимущественное положение сотрудников УИИ и их специальные возможности (использование аудиовизуальных, электронных и иных технических средств надзора и контроля; возможность применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие).

Кроме того, необходимо закрепить в законе отдельные полномочия в силу указания на то международных актов (например, п. 14.1 Токийских правил), предусматривающие возможность изменения или отмены меры, не связанной с изоляцией осужденного, в случае нарушения подлежащих исполнению условий: внесение в суды представлений, необходимость в рамках конкретной меры проводить индивидуальные беседы, групповую терапию, воспитательную работу.

4. Кроме указанного, в качестве решения ряда практических проблем, считаем обоснованным перенаправить, в первую очередь, денежные средства федерального бюджета, которые удалось сэкономить на уменьшении численности осужденных к лишению свободы, а также сокращении численности самих исправительных учреждений (далее - ИК), на обеспечение социальных гарантий сотрудников УИИ в первую очередь, и сотрудников УИС России, исполняющих наказание в виде лишения свободы аналогичным образом, но в более продолжительной перспективе. Такая приоритетность позволит мотивировать сотрудников ИК, которые подлежат сокращению (в связи с ликвидацией ИУ) пополнить ряды инспекторов УИИ, а не перейти в другое ведомство или уйти на пенсию по достижении минимального пенсионного возраста. Указанное будет также способствовать тому, что новых сотрудников УИИ не нужно будет обучать за счет средств федерального бюджета (речь идет как о высшем образовании, так и о первоначальной подготовке). Кроме того, они профессионально подкованы и имеют ценный опыт в общении со спецконтингентом, что значительно повысит эффективность выполняемых обязанностей и работы в целом.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### **Законы и иные нормативно-правовые акты:**

1. Стандартные минимальные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила). Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 100-113.

2. Рекомендация Комитета Министров государствам-членам относительно Европейских правил по применению общественных санкций и мер взыскания. Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 114-132.

3. Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о персонале, исполняющем альтернативные санкции и меры, 1997 г. Организационно-правовые основы деятельности уголовно-исполнительных инспекций: сб. нормативно-правовых актов / под ред. О.В. Филимонова. М.: PRI, 2002. С. 133-145.

4. Рекомендации Комитета Министров Совета Европы о правилах Совета Европы о пробации, 2010 г. Российское уголовно-исполнительное право: в 2 т. Т. 2. Особенная часть: учебник / Е.А. Антонян, А.В. Бриллиантов, А.Я. Гришко и др.; под ред. В.Е. Эминова, В.Н. Орлова. М.: МГЮА имени О.Е. Кутафина, 2011. С. 625-648.

5. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс.

6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 05.04.2021, с изм. от 08.04.2021) // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

7. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. 1997. 16 января.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Российская газета. 2001. 31 декабря.

9. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 23.09.2021) // Российская газета. № 249. 22.12.2001.

10. О статусе военнослужащих: федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 14.12.2021) // Российская газета. № 104. 02.06.1998.

11. Об альтернативной гражданской службе: федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Парламентская газета. № 142-143. 30.07.2002.

12. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ (ред. от 28.06.2021) // Российская газета. № 3. 11.01.2013.

13. О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»: федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ (ред. от 30.04.2021) // Российская газета. № 160. 25.07.2018.

14. О системе государственной службы Российской Федерации : федеральный закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Российская газета. № 104. 31.05.2003.

15. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон РФ от 21.07.1993 № 5473-1 (ред. от 26.05.2021) // Ведомости СНД и ВС РФ. 19.08.1993. № 33. Ст. 1316.

16. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р // Собрание законодательства РФ 17.05.2021. № 20. Ст. 3397.

17. Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества: приказ Минюста России от 20.05.2009 № 142 (ред. от 22.08.2014) // Российская газета. № 151. 14.08.2009.

18. Об утверждении Инструкции по организации исполнения наказания в виде ограничения свободы: приказ Минюста России от 11.10.2010 № 258 (ред. от 02.11.2016) // Российская газета. № 243. 27.10.2010.

19. Об утверждении типовых структуры и штатного расписания уголовно-исполнительной инспекции: приказ ФСИН России от 11.01.2017 № 3 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 27.01.2017.

20. Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: приказ Минюста России от 05.08.2021 № 132 // Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru>, 11.08.2021.

### **Описание книг**

*Однотомные издания (книги одного, двух, трех авторов):*

21. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2017. – 238 с.

22. Есин М. А. Социально-правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной системы - М.: Издательство «Перо», 2012. – 186 с.

23. Комаров С.А., Малько А.В. Теория государства и права: учеб.-метод. пособие. М., 2016. – 112 с.

24. Коровин А.А., Хуторская Н.Б. Правовое регулирование и организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций на основе

реализации европейских стандартов и зарубежного опыта. М.: PRI, 2011. - 151 с.

25. Российское уголовное право: курс лекций: в 3-х т. / отв. ред. А. В. Наумов. М.: Волтерс Клувер. – 2016. – 596 с.

26. Стручков Н. А. Исправительно-трудовая политика и ее роль в борьбе с преступностью. Саратов: Изд-во Саратовского университета. 1970. - 271 с.

27. Уголовно-исполнительное право : учебник / А.И. Абатуров, С.А. Боровиков, И.В. Дворянсков [и др.] ; под ред. И.В. Дворянскова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 380 с.

28. Уголовно-исполнительное право : учебник для аспирантуры / под общ. ред. Е. А. Антонян. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 336 с.

29. Уткина С.С. Органы «пробации» в контексте международно-правовых стандартов. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. – 268 с.

30. Хуторская Н.Б. Организация и деятельность службы пробации за рубежом. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. - 267 с.

#### *Многотомные издания*

#### *Издания в целом*

31. Бочарова О.В. Уголовно-исполнительное право: учебное пособие / Юж.-Рос. Ун-т. Новочеркасск: ЮРГТУ, 2009. – 168 с.

32. Бунин О. Ю. Исполнение не связанных с изоляцией от общества уголовных наказаний в органах военного управления : учеб. пособие / О.Ю. Бунин, М.В. Слифиш. — Москва : ИНФРА-М, 2018. — 95 с.

33. Захаренко Е. Н. Новый словарь иностранных слов : [свыше 25 000 слов и словосочетаний : толкование, этимология, примеры употребления] / Е. Н. Захаренко, Л. Н. Комарова, И. В. Нечаева. – Изд. 3-е, испр. и доп. – Москва : Азбуковник, 2008. – 3958 с.

34. Овсянко Д.М. Государственная служба Российской Федерации: учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2016. – 450 с.

35. Юридическая наука и практика: альманах научных трудов Самарского юридического института ФСИН России. Вып. 5. - Часть 1: альманах / Т. А. Абдулмуталинова, Р. М. Чубаров, М. А. Абрамов. - Самара : Самарский юридический институт ФСИН России, 2017. - 332 с.

#### **Диссертации и авторефераты диссертаций:**

36. Пертли В.А. Правовое положение сотрудников учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. – 186 с.

37. Рахматулин З.Р. Непенитанциарный режим ограничения свободы: эффективность и средства обеспечения дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2018. - 201 с.

38. Соколов И.В. Ограничение свободы как вид уголовного наказания: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2012. - 252 с.

#### **Описание статей**

##### *Статья из журнала*

39. Ахвердян А. Г. Правовой статус сотрудника уголовно исполнительной инспекции в современных условиях / А. Г. Ахвердян, А. А., Юнусов М. А. Юнусов // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории «Взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». – 2018. – № 11. С. 60-66.

40. Ольховик Д. А. Правовой статус сотрудника уголовно-исполнительной инспекции и факторы, его определяющие // Правовые проблемы укрепления Российской государственности. 2015. С. 81-87.

41. Ромашов Р. А. Право, свобода, воля как субстанциональные составляющие правового статуса // Материалы межвузовской научно-практической конференции, 26 января 2015 г. / под общ. ред. Р. А. Ромашова. СПб.: Изд-во СПбГУП. 2015. С. 15-21.



42. Садыкова Р. А. Некоторые вопросы прав и обязанностей сотрудника уголовно-исполнительной инспекции / Р. А. Садыкова, А. М. Бобров // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия: Сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, Пермь, 02 апреля 2020 года / Составитель В.А. Овченков. – Пермь: Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2020. С. 52-58.

43. Уткин В.А. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации: первоначальный этап проекта. Альтернативы тюремному заключению в Российской Федерации. Материалы Международной конференции. М.: PRI, 2001. С. 12-16.

*Статья из продолжающихся изданий*

44. Батищева Е. А. Права и обязанности сотрудника ФСИН России в системе административно-правового статуса: понятие, структура и классификация. Вестник Воронежского института ФСИН России, 2012, № 1. С. 96-100.

45. Ольховик Н.В. Организация деятельности уголовно-исполнительных инспекций // Уголовная юстиция. 2013. № 1(1). С. 70-77.

46. Потявин В. В. Правовой статус сотрудника УИС // Молодой ученый. - 2017. - №3. С. 466-468.

**Ресурсы электронного доступа:**

*Электронный ресурс удаленного доступа*

47. Данные судебной статистики. Сводные статистические сведения о состоянии судимости в России за 1 полугодие 2021 г. URL: <http://cdep.ru/index.php?id=79&item=5895>

48. Краткая характеристика УИС РФ. URL: <https://fsin.gov.ru/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/>

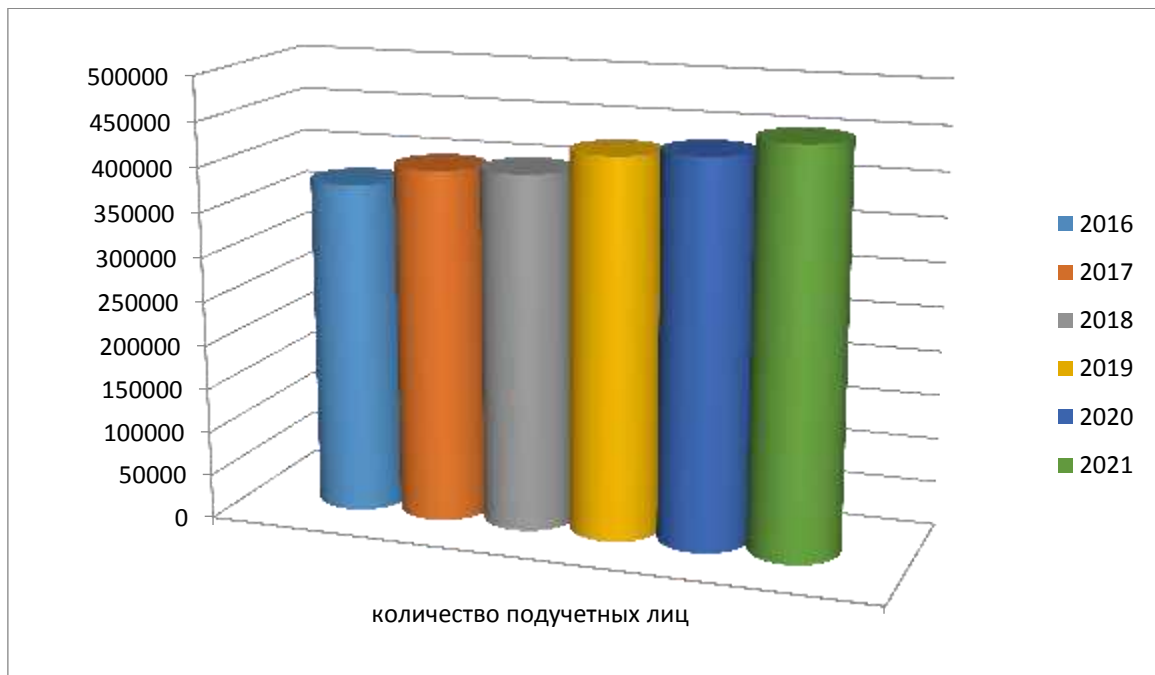
49. Профилактика рецидивных преступлений, в том числе в ИУ УИС России. URL: <https://28.fsin.gov.ru/prokuratura-razyasnyaet/profilaktika->

retsdivnykh-prestupleniy-v-tom-chisle-v-ispravitelnykh-uchrezhdeniyakh-  
ugolovno-ispoln.php

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

## Приложение №1

*Количество подучетных лиц, стоящих на учете в УИИ  
с 2016 г. по 2021 г.*



## АНКЕТА

Уважаемые коллеги, просим вас поучаствовать в анонимном анкетировании в рамках написания дипломной работы на тему «Правовое положение сотрудников уголовно – исполнительных инспекций».

Настоящая анкета и полученные результаты опроса не будут нигде больше использоваться кроме как в рамках указанного дипломного исследования, и без отсылки к конкретному исправительному учреждению или административно-территориальному образованию.

Просьба отвечать на вопросы правдиво, так как именно вы считаете верным. В случае если вы не можете однозначно ответить на поставленный вопрос, то представляется допустимым указать «затрудняюсь ответить» или «иное». Однако во втором случае, следует раскрыть ответ, вписав ваше мнение самостоятельно в пустую строку, так как вы это себе представляете.

### 1. Укажите срок службы во ФСИН России?

- а) от 1-3-х лет (15%);
- б) от 3-5 лет (5%);
- в) от 5-7 лет (18%);
- г) от 7-10 лет (42%);
- д) свыше 10 лет (20%).

2. Как часто вы считаете, обеспечиваются ли ваши права и законные интересы в удовлетворительной степени, в виду занимаемой должности?

- а) да (5%) ;
- б) нет (46%) ;
- в) практически никогда (34%) ;
- г) затрудняюсь ответить – (15%);
- д) свой вариант: смотря от каких критериев отталкивается, скорее всего нет, однако в УИИ работать лучше чем в колонии, поскольку там рабочий день вообще никак не нормируется.

3. Вы когда-нибудь пользовались какой-либо социальной гарантией, предоставляемой сотрудникам ФСИН России?

- а) да, часто (18%);
- б) да, но редко (20%);
- в) нет, на моей практике такого не случилось (45%);
- г) нет, я об этом ничего не слышал (12%);
- д) затрудняюсь ответить (35%);

- е) свой вариант: поступил на службу в УИИ в 2020 году, однако из-за эпидемиологической ситуации не удалось слетать за границу и поэтому компенсацией проезда так и не воспользовался, другими социальными гарантиями никогда не пользовался в виду сложности их предоставления (в том числе сбора необходимых документов).

**4. При поступлении на службу в УИС вы рассчитывали на получение льгот и социальных гарантий, гарантируемых сотруднику УИС:**

- а) да, это был основной мотив (68%);  
 б) да, как один из мотивов (23%);  
 в) нет (8%);  
 г) нет, но знал о том, что они имеют место быть (2%);  
 д) затрудняюсь ответить;  
 е) свой вариант \_\_\_\_\_

**5. Какая из социальных гарантий привлекает вас больше всего?**

- а) возможность обзавестись жильем (70%);  
 б) компенсация проезда в отпуск и командировки (20%);  
 в) возможность получения санаторно-курортного лечения (8%);  
 г) затрудняюсь ответить (2%);  
 д) свой вариант: поступая на службу меня интересовала только стабильная заработная плата, про социальные гарантии и льготы я мало что знаю на сегодня.

**6. Есть ли у вас в настоящее время собственное жилье?**

- а) да (34%);  
 б) нет, проживаю безвозмездно с родителями (родственниками, знакомыми, сожителем) (13%);  
 в) нет, арендую квартиру (дом) (49%);  
 г) затрудняюсь ответить;  
 д) свой вариант \_\_\_\_\_

**7. Как вы считаете, есть ли реальные проблемы исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера, а также мер пресечения, которые требуют немедленного разрешения в виду их особой важности?**

- е) да, безусловно (98%);  
 ж) да, но они решаемы (2%);  
 з) Нет, их нет (0%);

и) затрудняюсь ответить;

к) свой вариант \_\_\_\_\_

---

**8. Как вы считаете, в чем заключается основная проблема возникновения практических сложностей при выполнении вами ваших обязанностей?**

л) недостаточное финансирование деятельности УИИ (87%);

м) резкое увеличение количества подучетных лиц (13%);

н) иное \_\_\_\_\_;

о) затрудняюсь ответить;

п) свой вариант \_\_\_\_\_

---

**Спасибо за ваши ответы!**

**ОТЗЫВ**

на выпускную квалификационную работу  
курсанта 43 учебной группы факультета правоохранительной деятельности,  
рядового внутренней службы Тагаевой Анастасии Алексеевны,  
выполненную на тему «Правовое положение сотрудников уголовно-  
исполнительных инспекций»

Представленная выпускная квалификационная работа состоит из введения, основной части, представленной двумя главами, каждая из которых состоит из двух параграфов, заключения и списка использованных источников. Объем выпускной квалификационной работы соответствует требованиям, предъявляемым к оформлению и содержанию работ подобного рода.

Актуальность темы исследования не вызывает сомнения. Теоретические исследования ученых и правоприменительная практика свидетельствуют, что правовой статус сотрудников уголовно-исполнительных инспекций на законодательном уровне определен недостаточно. Несмотря на то, что большая часть общих прав и обязанностей сотрудников УИИ закреплена в законе о службе в УИС, Законе об учреждениях и органах..., УИК РФ и др., существуют ряд положений, который в настоящее время определяется ведомственными актами (порядок применения мер поощрения и взыскания; порядок проведения первоначальных розыскных мероприятий; постановка осужденного на учет и т.д.). В этой связи приобретает актуальность не только проработка вопроса правовой регламентации правового статуса сотрудников УИИ, но и разграничение нормативных положений, которые должны быть закреплены на законодательном и подзаконном уровне. На это нас ориентируют и положения концепции развития УИС до 2030 года, одним из направлений которой является совершенствование служебной деятельности, предусматривающее условия несения службы (выполнение работы) и социальную защищенность сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Автором в полной мере определены: предмет, объект исследования, четко поставлена цель исследования, решены выдвинутые для рассмотрения задачи, использованы необходимые методы, структура работы обоснована и позволяет полностью раскрыть выбранную тему исследования.

Основная часть работы посвящена теоретико-правовым основам правового положения сотрудников уголовно-исполнительных инспекций. В первом параграфе автором рассматриваются международные правовые акты, второй параграф содержит в себе отечественные нормативные акты в области закрепления правового статуса сотрудников УИИ.

Вторая глава носит прикладной характер и раскрывает особенности и специфику прав и обязанностей сотрудников УИИ, а также проблемы реализации их правового положения и пути решения.

В рамках исследования А.А. Тагаевой были поставлены и выдвинуты на рассмотрение проблемы как в правовом регулировании закрепления прав,

обязанностей и законных интересов сотрудников УИИ, так и в порядке их реализации на практике. Предложены конкретные мероприятия законодательного и организационного характера, позволяющие повысить эффективность реализации возложенных на сотрудников УИИ задач, а также обеспечить их социальную защиту.

Эмпирическая база исследования (опрошено 30 сотрудников уголовно-исполнительных инспекций г. Новокузнецк) позволяет обосновывать отдельные выводы в работе. Автор продемонстрировал умение анализировать и обобщать информацию, полученную в ходе прохождения преддипломной практики, а также формировать и обосновывать собственное мнение по практическим и теоретическим вопросам, возникающим в ходе реализации прав, обязанностей и законных интересов сотрудников УИИ. В процессе исследования проанализирован достаточный объем нормативно-правовой базы международного, федерального и подзаконного уровней, статистические данные, а также рассмотрены учебные, учебно-методические, научные издания, касающиеся исследуемой темы, официальные статистические данные, что позволяет говорить о достоверности полученных результатов, актуальности и научности настоящего исследования.

Таким образом, выпускная квалификационная работа А.А. Тагаевой на тему «Правовое положение сотрудников уголовно-исполнительных инспекций» является самостоятельным, завершенным научным исследованием, в полной мере соответствует всем предъявляемым требованиям, может быть допущена к защите.

Научный руководитель:  
Профессор кафедры УИПик  
д.ю.н., профессор  
« 08 » 06 2022 г.



А.П. Скиба

С рецензией ознакомлен:  
Курсант 43 учебной группы  
факультета правоохранительной деятельности  
рядовой внутренней службы  
« 09 » 06 2022 г.



А.А. Тагаева