

СИСТЕМА СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ СОТРУДНИКА ФСИН

*Буквецкий И. А. Комаров М. С., Демчук Д. А.
Bukvetskiy I. A. Komarov M. S., Demchuk D. A.*

*Курсанты
Cadets*

*Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний
Federal State Educational Institution of Higher Education
Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service*

THE SYSTEM OF SOCIAL GUARANTEES OF THE FSIN EMPLOYEE

Аннотация: В наше время работа в уголовно-исполнительной системе является одной из самых важных, но в тоже время трудных. Часто учреждения УИС сталкиваются с неполным комплектом личного состава, что в последующем приводит к различным условиям, которые ухудшают оперативную обстановку и в целом деятельность учреждения. В связи с этим были предусмотренные социальные гарантии, для того чтобы привлечь новых сотрудников. В работе рассмотрены основные социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам, а также проблемы, возникающие при их реализации и при этом были выделены пути для решения данных проблем.

Abstract: Nowadays, work in the penal system is one of the most important, but at the same time difficult. Often, UIS institutions are faced with an incomplete set of personnel, which subsequently leads to various conditions that worsen the operational situation and, in general, the activities of the institution. In this regard, social guarantees were provided in order to attract new employees. The paper considers the main social guarantees provided to employees, as well as the problems that arise during their implementation, and at the same time, ways to solve these problems were highlighted.

Ключевые слова: социальные гарантии, сотрудники УИС, выплаты, компенсации, жилищные условия, уголовно-исполнительная система

Key words: social guarantees, UIS employees, payments, compensations, housing conditions, penal enforcement system

Формирование в Российской Федерации правового и социально-ориентированного государства предполагает создание условий не только для беспрепятственного осуществления прав и личных свобод граждан, но и обеспечения их всесторонней правовой и социальной защиты. В том числе, и необходимо обеспечить правовую и социальную защиту сотрудников уголовно-исполнительной системы [10, с. 72].

Служба в пенитенциарной системе отличается высокой психофизической нагрузкой, стрессогенностью, работой со специальным контингентом, сопряженностью с риском для здоровья и жизни, данные примеры говорят о высокой опасности данной профессии. Для того, чтобы улучшить условия несения службы и проявить интерес для поступления на службу, государством был разработан перечень социальных гарантий для сотрудников. Именно в данных условиях социальные гарантии являются одним из важных элементов для улучшения работоспособности и стимулов в уголовно-исполнительной системе. Стоит отметить, что социальные гарантии носят комплексный характер и воздействует на разные сферы жизни сотрудника: здоровье, отдых, жилищные условия, денежные компенсации и прочее.

Актуальность социальных гарантий обосновывается тем, что в наше время многие учреждения ФСИН сталкиваются с неполным комплектом персонала исправительного учреждения, тем самым сотрудникам приходится осуществлять переработку, что в дальнейшем приводит к эмоциональному выгоранию и ухудшению оперативной обстановки внутри учреждения (пониженная внимательность, неспособность выполнения поставленных задач). В связи с этим многие службы в учреждение не качественно выполняют поставленные обязанности, имеется устойчивая тенденция роста количества служебных проступков среди личного состава уголовно-исполнительной системы [11, с. 114].

Подтвердим вышесказанное на практике. На основе данных информационно-аналитического сборника научно-исследовательского института за 2020 года на 01.01.2021 на должности сотрудников принято 17328 чел., что на 16,52% меньше в сравнении с прошлым годом (20758 человек). Из-за некачественного и несвоевременного проведения режимных мероприятий таких как обыскной работы службами безопасности в учреждение попадает большое количество запрещенных предметов. 50,28% от общего количества изъятых

колошце-режущих предметов было изъято в жилой зоне и на производственной в исправительных учреждениях [7].

Социальные гарантии будут являться одним из способов по привлечению молодых и амбициозных сотрудников, а также повышение мотивации для работы уже постоянным сотрудникам и в дальнейшем поможет повысить репутацию и престиж службы во ФСИН.

Перейдем к рассмотрению основных социальных гарантий, а также проблем, с которыми можно столкнуться при их реализации.

Основным нормативным актом, регулирующий социальные гарантии сотрудников УИС, является ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.12.2012 № 283-ФЗ [12].

Перечислим основные социальные гарантии:

1. Страхование жизни и здоровья сотрудников. Никто не исключает возможность получение сотрудниками травмы, а в худших случаях - смерти. В связи с этим был издан Приказ Минюста РФ «Об утверждении Инструкции о проведении обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудника Уголовно-исполнительной системы» № 114 [2]. В данном приказе прописаны какие случаи будут являться страховым, а также количество денежных средств, выделяемых сотрудникам. Страховыми случаи являются: гибель, инвалидность лица, получение увечий и другое. Данная гарантия защищает материально сотрудника и семью от последствий, при которых он не сможет в полной мере осуществлять трудовую деятельность и получать заработную плату. Одной из главных проблем, с которыми может столкнуться молодой сотрудник – это заполнение необходимых документов для предоставления выплаты. Если в полной мере не будет соблюден весь перечень документов, то выплата лицу производится не будет. В связи с этим возникает одна из самых основных проблем, вышестоящее руководство не оказывает должную помощь сотруднику. Одним из способов решения данной проблемы будет проведение с сотрудниками занятий по данной теме, либо закрепление медицинского работника, который будет осведомлять всех желающих и тем самым повышению их знаний в системе социальных гарантий и подлежащих им выплат, а так же создание при учреждении или территориальном органе ФСИН юридическую клинику в которую бы входило несколько опытных юристов и действующих адвокатов, которые бы помогали сотрудникам с оформлением соответствующей документации, а так же отстаивали бы законные интересы сотрудников в суде.

2. Компенсация за снимаемое жилье. Размер компенсации – 15 000 рублей в Москве и Санкт-Петербурге, 3 600 рублей в других городах и районных центрах, 2 700 рублей в прочих населенных пунктах [3]. Данная гарантия помогает молодым сотрудникам, которые не имеет собственного жилья, хоть как-то снизить количество сумму, предоставляемую под наем жилья. Стоит сразу выделить основную проблему, что во многих территориальных органов, к примеру как Приморский край ценна за найм квартиры будет примерно равна Московской области, но компенсация намного меньше. Данная гарантия нуждается в коренном ее изменении. А также в законе указано, что, если в городе, где сотрудник собирается снимать квартиру и получать за нее компенсацию, проживают его родители и имеют в собственности квартиру, компенсация в данном случае ему не предусматривается. Это в любом случае пробел в законодательстве, так как наличие родственников никак не влияет на улучшение его жилищных условий.

Данную проблему частично пытаются решить путём реализации постановления правительства от 06.04.2018 № 420, которое закрепляет сроки и размеры жилплощади, которую необходимо построить для сотрудников ФСИН, а так же данную проблему можно решить путём компенсации стоимости наёма жилья исходя из среднестатистической стоимости аренды в регионе, а не закрепляя определённую сумму, что позволит более эффективно реализовывать данную норму.

3. Ранее единовременная выплата сотрудникам учреждений, исполняющих наказания, на первоначальное обзаведение хозяйством могла составлять до 12 окладов месячного содержания, но с принятием нового законодательстве в виде Приказов МинЮста № 701,702,703 Она может предоставляться до 3 окладов месячного денежного содержания. Но есть определенный перечень лиц, которые только имеют право подать документ:

- 1) выпускники Учебных заведений ФСИН;
- 2) выпускники гражданских высших учебных заведений;
- 3) сотрудник спустя 3 месяца с момента заключения первого брака [5].

Стоит отметить одну особенность, что размер окладов определяется территориальным органов и на практике он редко, когда равен 3 (чаще всего в пределах 1). Верным также будет закрепить конкретное число окладов, чтобы в дальнейшем не возникало вопросов.

Тем самым стоит выделить проблему, согласно которой лицо не может получить дополнительную денежную выплату в случаи перевода его в другой территориальный орган, а так же сумма самого оклада крайне мала (самый минимум варьируется от 6000-11000)

1. Оплата проезда в место проведения отпуска в пределах Российской Федерации- сотруднику и одному из родственников предоставляется возмещение денежных средств, потраченных на билеты во время основного отпуска (самолетом, поездом, либо на машине). Первая проблема связано с тем, что сотрудник получает

выплату за проезд только после самого отпуска. Исходя из этого возникает проблем, что сотруднику, нужно спланировать поездку таким образом, чтобы внести первоначальные расходы из своих денег на перелет, хотя мог бы получить деньги за перелет и более комфортно провести отпуск. Второй проблемой является обязательный сбор документов, подтверждающих перелет сотрудника (чек, посадочный талон, сервисный сбор и отметка в отпускном удостоверении того города, где проводит отпуск сотрудник) [6]. Здесь остановимся поподробней. Если одно из обязательных условий не будет выполнено (если забыли проставить печать или потеряли «корешки от билета»), то работодатель отказывает в выплате из-за неполного «пакета» документов. В данной ситуации сотруднику стоит подходить к формированию пакета документов более ответственно, если он хочет получить выплату [9, с.10].

Решением данной проблемы может стать расширения возможных перечней документов, которые бы подтверждали бы факт пребывания в отпуске, так как ранее было сказано невыполнение одного пункта влечёт к отказу в выплате

2. Предоставление путевок в санатории – Осуществляется предоставление на основании медицинских показаний к санаторно-курортному лечению. После этого лечащий врач выдает больному справку для получения путевки. В данный момент функционирует 3 санатория:

- 1) «Аксаково»;
- 2) Санаторий им. С.М. Кирова;
- 3) «Тройка».

Одними из недостатков является- большая очередь за путевками, которую вы можете ждать 2 года или больше, а связано это с тем, что в санаториях отсутствует возможность принять все желающих, поскольку места ограничены, а первоочередным правом на путевку обладают лица имеющие проблемы со здоровьем. Данную проблему можно устранить увеличением количества санаториев, либо предоставлять возможность проводить отпуска в санаториях других правоохранительных органов при наличии там мест, это значительно минимизирует нагрузку на них. Наиболее это касается летнего периода и более теплых регионов. А также еще один из недостатков – большой пакет документов, который вам придется собирать для возможности получения путевки в санаторий [4].

3. Также сотрудникам устанавливаются дополнительные выплаты, прописанных в законе:

1) надбавка к окладу за стаж службы: от 2 до 5 лет - 10 процентов; от 5 до 10 лет - 15 процентов; от 10 до 15 лет - 20 процентов; от 15 до 20 лет - 25 процентов; от 20 до 25 лет - 30 процентов; 25 лет и более - 40 процентов;

2) надбавка к окладу за работу со сведениями составляющими гостайну. Данная надбавка пытается компенсировать ряд ограничений: Запрет выезда за пределы РФ; Повышенный уровень ответственность и число обязанностей на сотрудника УИС;

3) районный коэффициент (доплачивается сотрудникам в регионах со сложными климатическими условиями);

4) ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание (по-другому звучит как классность, состоящая из 4-ех званий: третий класс - 5 %, второй класс - 10 %, первый класс – 15 % и мастер – 30 %). Данное звание приобретается при сдаче сотрудником нормативов (стрельба, физическая подготовка и другое);

5) в конце года сотрудники, выполняющие добросовестно службу, выплачивают премии. Ее цель заключается в том, чтобы повысить стимул работников и в перспективе улучшить результаты их дальнейшей деятельности. Главное условие выплаты – не иметь взысканий за прошедший год, если у сотрудника будет не погашенная взыскание, он автоматически лишается премии;

б) выплаты за переработку (в выходные, не рабочие, либо в праздничные дни), либо за работу в ночное время (с 22 до 6 часов). Как правило, выплата за переработку выплачивается только в праздничные дни. А переработка в выходные и в рабочие дни, начальники отмечают это как «издержки» службы.

4. С отпуском также связана, такая льгота, как Материальная помощь. В размере не менее одного оклада денежного содержания в год при уходе в отпуск. Выплачивается, каждому сотрудникам вне зависимости от того есть ли у него взыскания. Стоит отметить, что данная льгота сильно помогает и отличает сотрудников от гражданских в том плане, что мы можем не волноваться за наличие денежных средств во время отдыха [1, с. 5].

Несмотря на данный перечень льгот стоит вспомнить о тех льготах которые ранее были о сотрудниках, но сейчас отменены:

- 1) бесплатный проезд на общественном транспорте;
- 2) оплата стоимости ЖКХ;
- 3) полная компенсация стоимости проезда (За пределами РФ);
- 4) и прочие льготы.

Подведем итог, нами были разобраны основные льготы, которые выплачиваются сотрудникам. Стоит отметить, что многие гарантии нуждаются в кардинальном изменении и уже не в полной мере привлекают новых сотрудников. Для их повышения стоит пересмотреть распределение государственного бюджета и в

должной мере уделить аспекту гарантий, так как именно они несут огромный вклад в полное формирование кадрового состава учреждения.

Так же хорошим решением было бы создание штатных юристов и адвокатов, которые бы на безвозмездной основе осуществляли бы правовую помощь сотрудникам ФСИН с целью защиты их прав и интересов, а их деятельность бы финансировалась из бюджета ФСИН, но в тот же бы момент данные сотрудники не числились при штате действующих сотрудников. Другими способами решения проблем социальных гарантий, это восстановление ранее отменённых льгот и принятие новых НПА, которые разъясняли вопрос предоставления документации для компенсации проезда и

Литература:

1. Бураков Т.В. Социальные гарантии сотрудника УИС как одно из условий прохождения ими службы / Т.В. Бураков // Ведомости УИС. - 2020. - №9. - С. 3-8.
2. Об утверждении Инструкции о проведении обязательного государственного страхования жизни и здоровья сотрудника Уголовно-исполнительной системы: Приказ Минюста РФ от 13 апреля 2006г. № 114 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 15 мая 2006. № 20.
3. О порядке и размерах выплаты денежной компенсации за наем (поднаем) жилых помещений сотрудникам учреждений и органов уголовно-исполнительной системы: Постановление правительства от 12.03.2013 № 204 // Собрании законодательства Российской Федерации от - 18 марта - 2013 г. - № 11 ст. 1131
4. Приказ Минюста РФ «О санаторно-курортном обеспечении в санаториях и домах отдыха системы Министерства юстиции Российской Федерации» 31 января 2002г. № 3218.
5. Порядок выплаты на обзаведения имуществом первой необходимости сотрудникам учреждений, исполняющих наказания: Приказ ФСИН от 26.04.2005 № 301 // Российская газета от - 17.06. - 2005. - № 129
6. Приказ ФСИН Об утверждении Порядка оплаты проезда сотруднику УИС: Приказ ФСИН от 08 сентября 2020 г. № 637 // Зарегистрировано в Минюсте РФ 13 ноября 2020.
7. Основные показатели деятельности уголовно исполнительной системы январь-декабрь 2020 года / Сост. ФКУ НИИИТ ФСИН России. Тверь. - 2021. - С. 386
8. Паканич С.И. Актуальные вопросы выплаты сотрудникам уголовно-исполнительной системы компенсации за наем жилого помещения / С.И. Паканич // Уголовная юстиция. - 2019. - №14. – С. 12-14
9. Суслов Ю.Е. Осознание социальной роли профессиональной деятельности как фактор повышения мотивации к службе сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в современных условиях / Ю.Е. Суслов // Государственная служба и кадры. - 2020. - №3. - С. 10-20.
10. Упоров, А. Г. Совершенствование правовой и социальной защиты сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. Г. Упоров, А. О. Бочарова // Вестник Кузбасского института. – 2012. – № 3(11). – С. 72-78.
11. Упоров, А. Г. Дисциплинарная ответственность сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. Г. Упоров // Уголовно-исполнительное право. – 2014. – № 2(18). – С. 114-117.
12. Федеральный закон «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 30.12.2012. № 283-ФЗ (ред. от 28.06.2021) // Собрание законодательств РФ от 31.12.2012 № 53 ст. 7608.