

Харченко Дмитрий Александрович

Магистрант

Направление: Юриспруденция

Магистерская программа: Уголовное право, криминология, уголовно-исполнительное право

Правовой статус персонала уголовно-исполнительной системы

Аннотация. В статье анализируется правовой статус персонала уголовно-исполнительной системы.

Ключевые слова: персонал, личный состав учреждения или предприятия, группа, уголовно-исполнительная система, правовой статус.

УИС (уголовно-исполнительная система) – включает в себя: 1) учреждения, исполняющие наказания; 2) территориальные органы уголовно-исполнительной системы; 3) федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий правоприменительные функции, функции по контролю и надзору в сфере исполнения уголовных наказаний в отношении осужденных (далее – федеральный орган уголовно-исполнительной системы).

Правовой статус – это юридически закрепленное положение субъекта в обществе, которое выражается в определенном комплексе его прав и обязанностей.

Правовой статус персонала представляет собой совокупность прав и обязанностей его представителей, возлагаемых на них во время выполнения функции исполнения уголовного наказания.

Существует три категории персонала в исправительных учреждениях УИС, которые обеспечивают исполнение наказания: оперативный отдел, служба безопасности, охрана; осуществляющие воспитательную работу с осужденными (начальники отрядов), психологическую помощь (психологи);

сотрудники отделов материально-технического снабжения и технических служб.

Данные категории персонала отличаются между собой правовым положением, а также решением различных по характеру и значимости задач.

Основными элементами правового статуса персонала УИС являются возложенные на него обязанности и предоставленные ему права. Точка зрения о первичности возложенных на сотрудника обязанностей по отношению к предоставленным правам является спорной.

Анализ обширного спектра нормативно-правовых актов, регламентирующих правовой статус персонала УИС по содержанию (предмету) разрешаемых проблем, позволил выделить их две основные группы.

Первая группа состоит из нормативно-правовых актов, имеющих общий характер (осуществляют регулирование правового положения государственных служащих и сотрудников различных государственных органов, выполняющих правоохранительные функции).

Вторая группа состоит из нормативно-правовых актов, имеющих ведомственный характер (раскрывают специфику и особенности правового положения сотрудника УИС).

Правовой статус персонала УИС имеет свои особенности, которые заключаются в следующем: сотрудники осуществляют во внутренних организационных отношениях возложенные на них обязанности и предоставленные права, например, руководство сотрудниками, управление структурными подразделениями внутри системы и т.д.), а также по отношению к внешним субъектам права (гражданам, должностным лицам, организациям и др.). Вследствие чего разграничены особенности проявления правового статуса персонала УИС во внутренней и внешней сферах деятельности [2, с. 254].

Особенностью деятельности уголовно-исполнительной системы внутри системы является то, что она осуществляется в пределах ее учреждений и органов, не выходя за ее границы, от чего субъектами данных правовых отношений могут выступать только ее сотрудники.

В ходе подробного анализа обязанностей, возложенных на персонал УИС, выявлено, что они являются нормативно закрепленной системой критериев должного поведения, которая включает в себя служебные обязанности, подразделяющиеся на общеслужебные (возлагаются на сотрудников различных ведомств, осуществляющих правоохранительные функции) и специальные.

Специальные обязанности включают в себя профессиональные (возлагаются на всех сотрудников УИС) и должностные (возлагаются в соответствии с занимаемой должностью).

Профессиональные обязанности входят в специальные и возлагаются на всех сотрудников УИС. Они состоят из двух групп.

Первая группа профессиональных обязанностей устанавливает меру должного поведения сотрудников УИС и выдвигается в виде правовых предписаний — действовать определенным образом. При этом возлагаются на личный состав постоянно либо временно (в связи с осложнением оперативной обстановки, иными отрицательными ситуациями), принимать меры к спасению людей; предотвращать и пресекать правонарушения; задерживать лиц по подозрению в совершении этих правонарушений и другие.

Ко второй группе профессиональных обязанностей относятся те, которые определяют порядок реализации обязанностей сотрудниками УИС. Например, при применении физической силы, специальных средств и оружия докладывать непосредственному начальнику о каждом случае их применения, предупреждать о намерении их использования и другие.

Права персонала уголовно – исполнительной системы представляют собой единую систему взаимосвязанных правовых возможностей и состоят из личных и служебных прав.

Личные (неслужебные) права формируют условия для надлежащего выполнения обязанностей, возложенных на сотрудника. К ним относятся: право на обращение в суд за защитой своих законных прав, вступление на добровольной основе в профессиональные союзы (ассоциации), государственное страхование жизни и здоровья и другие.

Служебные права делятся на общеслужебные (должны предоставляться всем сотрудникам правоохранительных органов) и профессиональные (предоставляются сотрудникам уголовно – исполнительской системы в пределах их компетенции), а также должностные полномочия (предоставляются в соответствии с занимаемой должностью).

Поименованных прав и обязанностей на персонал уголовно – исполнительской системы возлагаются определенные законодательством ограничения и запреты на службе.

Ограничения и запреты на службе в уголовно – исполнительской системе условно делятся на три вида: общеслужебные (распространяются на всех сотрудников правоохранительных органов), профессиональные (распространяются на всех сотрудников уголовно – исполнительской системы) и должностные (распространяются на сотрудников, занимающих конкретные должности).

При рассмотрении ограничений на службе в уголовно – исполнительской системе выявлено их двойное предназначение.

Во-первых, они относятся и к формированию кадрового состава уголовно – исполнительской системы, а также к правовому статусу ее сотрудника.

Во-вторых, юридическое значение их состоит в том, что при наличии оснований для ограничений гражданин не может быть принят на службу в уголовно – исполнительскую систему, а сотрудник не может находиться на ней.

Основания ограничений на службе в уголовно – исполнительской системе предусмотрены в ст. 8–9, 59 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации [1] и подразделяются на следующие 8 видов: 1) отсутствие установленного законом статуса гражданина РФ; 2) ограничения минимального и максимального возраста; 3) ограничения, касающиеся образования; 4) ограничения по состоянию здоровья; 5) ограничения к деловым, личным и нравственным качествам; 6) ограничения, относящиеся к общей дееспособности; 7) ограничения, связанные с противоправным поведением; 8) близкое родство и свойство со служащим, если замещение

должности связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

При анализе правовых актов, регламентирующих правовой статус сотрудников уголовно – исполнительской системы выявлено, что в них отдельно не выделяется статус мужчин-сотрудников и женщин-сотрудников. Но все-таки в особой литературе используются такие термины, как «правовой статус сотрудника-женщины», «правовой статус женщин-военнослужащих».

В процессе исследования реализации правового статуса персонала УИС установлено, что возложенные на персонал УИС обязанности и предоставленные ему права не дают 100%-й уверенности в том, что они будут реализованы в действительности [3, с. 19].

Персонал при выполнении служебных обязанностей подвергается особому риску утраты жизни и здоровья. Поэтому необходимо дополнить правовой статус сотрудника уголовно-исполнительской системы такими гарантиями, которые представят возможности исполнять сотруднику обязанности и осуществлять права, в результате чего будут эффективно исполнены задачи, стоящие перед ФСИН России, ее учреждениями и органами.

В ходе анализа юридической литературы, норм права были выявлены следующие виды юридических гарантий реализации административно-правового статуса сотрудника уголовно – исполнительской системы: правовая защита, социальная поддержка и меры безопасности.

В правовой статус персонала уголовно – исполнительской системы входят и такие элементы как юридические гарантии – правовой защиты сотрудника УИС.

© Правовая защита персонала уголовно – исполнительской системы осуществляется в двух направлениях: правовая защита персонала как представителей закона и государства при исполнении ими служебных обязанностей (внешний аспект) и защита прав и законных интересов личности персонала при прохождении службы в УИС (внутренний аспект).

Первое направление включает следующие юридические институты: обязанность исполнения законных требований персонала; обстоятельства, исключающие преступность деяния сотрудника; недопустимость вмешательства в деятельность сотрудника (гарантия самостоятельности); административная ответственность за неповиновение законному распоряжению или требованию сотрудника и другие.

Второе направление представляет собой реализацию персоналом своих личных прав на жалобы и заявления, обжалование дисциплинарных взысканий, объединение в профессиональные союзы (ассоциации), судебное обжалование неправомерных действий должностных лиц, ущемляющих права сотрудников, возмещение причиненного сотруднику ущерба, правовая помощь.

Таким образом, правовое положение (правовой статус) персонала характеризуется совокупностью прав и обязанностей его представителей, возлагаемых на них во время выполнения функции исполнения уголовного наказания. Права и обязанности должностных лиц персонала учреждений и органов, исполняющих наказания, зачастую обозначают единым термином – полномочия. Сформулированные вопросы и проблемы, которые решает персонал (предмет ведения) они в своей сущности образуют компетенцию. Правовое положение персонала определяется целым рядом критериев социально-экономического, политического, духовного и иного порядка.

Литература

1. Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» в ред. от 28.11.2015 // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

2. Зубков А.И. Уголовно-исполнительное право Российской Федерации. М., 2006.

3. Каляшин А.В. О развитии государственной службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы // Вопросы правоуедения. 2013. № 5.

© Бюллетень магистранта 2016 год № 3