

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

JEL: M12

УДК: 331; 35.08

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИСПОЛНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Игорь Викторович Миненко**

начальник отдела государственной службы и кадров Главного управления
Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю, Россия, Барнаул,
minenkoi83@mail.ru

Резюме. Статья посвящена исследованию основных функциональных направлений и инструментов кадрового управления в органах принудительного исполнения Российской Федерации на примере Главного управления Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю.

Автором анализируются условия, факторы и актуальные элементы системы управления персоналом с учетом особенностей формирования, развития и использования человеческих ресурсов правоохранительной службы в условиях их ограничений. Отмеченные проблемы с кадрами требуют оперативного решения на всех уровнях разработки кадровой политики службы.

По итогам проведенного исследования разработаны рекомендации по совершенствованию кадровой политики в органах принудительного исполнения.

Ключевые слова: кадровая политика, система управления персоналом, органы принудительного исполнения Российской Федерации

Для цитирования: Миненко И. В. Совершенствование системы управления персоналом в органах принудительного исполнения Российской Федерации // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы. 2024. № 21. С. 42–51.

IMPROVING THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE ENFORCEMENT AGENCIES OF THE RUSSIAN FEDERATION

Igor V. Minenko

Head of the Department of Civil Service and Personnel of the Main Directorate of the Federal Bailiff Service in the Altai Territory, Russia, Barnaul, minenkoi83@mail.ru

Resume. The article is devoted to the study of the main functional areas and tools of personnel management in the enforcement agencies of the Russian Federation on the example of the Main Directorate of the Federal Bailiff Service in the Altai Territory.

The authors analyzed the conditions, factors and relevant elements of the personnel management system, taking into account the peculiarities of the formation, development and use of human resources of the law enforcement service in conditions of their limitations. The noted problems with personnel require prompt resolution at all levels of the development of the personnel policy of the service.

Based on the results of the study, recommendations have been developed to improve personnel policy in enforcement agencies.

Keywords: personnel policy, personnel management system, enforcement agencies of the Russian Federation

For citation: Minenko I. V. Improving the Personnel Management System in the Enforcement Agencies of the Russian Federation. *Upravlenie sovremennoj organizaciej: opyt, problemy i perspektivy* = *Management of the Modern Organization: Experience, Problems and Perspectives*. 2024;21:42–51. (In Russ.).

Актуальность работы заключается в том, что в ней отражены основные практические рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в органах принудительного исполнения Российской Федерации.

Эмпирическую основу исследования составили законодательно-нормативные и учебно-методические регламенты: Федеральный закон от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, приказы Министерства юстиции Российской Федерации, а также приказы Федеральной службы судебных приставов и материалы организации.

Теме функционирования и развития системы управления персоналом в органах государственного управления посвящены работы многих отечественных авторов: Г. В. Атаманчука, Н. И. Глазуновой, А. Я. Кибанова, Д. Н. Овсянко, Е. В. Черепанова и др.

Объектом исследования выступает Главное управление Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю. Предметом — государственные служащие и система управления персоналом организации.

Цель исследования — выявить проблемы управления персоналом в органах принудительного исполнения Российской Федерации, а также предложить пути разрешения и формы совершенствования системы управления персоналом.

Методология исследования. По ходу исследования были использованы общенаучные методы познания: диалектический, анализа и синтеза, индукции и дедукции, абстрагирования; восхождения от абстрактного к конкретному, классификации (систематизации), аналогии.

Специальные методы: описательный, логический, структурно-функциональный.

Описательный метод применялся с целью освоения накопленного теоретического материала в исследуемой области. Использование логического метода в работе направлено на анализ научных позиций, правовых норм с позиции формальной логики

с целью разработки на этой основе выводов. Структурно-функциональный метод позволил структурировать теоретический и практический материал.

Исследование теоретико-практических особенностей системы управления персоналом в органах принудительного исполнения. Федеральная служба судебных приставов (далее — ФССП России) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по обеспечению установленного порядка деятельности судов, исполнению судебных актов, актов других органов и должностных лиц, правоприменительные функции и функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, а также уполномоченным вести государственный реестр профессиональных коллекторских организаций, перечень кредитных и микрофинансовых организаций, осуществляющих деятельность по возврату просроченной задолженности физических лиц, и осуществлять федеральный государственный контроль (надзор) за деятельностью профессиональных коллекторских организаций, а также кредитных и микрофинансовых организаций, включенных в указанный перечень¹.

Основными функциями и задачами ФССП России являются²:

- обеспечение установленного порядка деятельности Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации, судов общей юрисдикции и арбитражных судов, охраны зданий и помещений судов, а также пропускного режима в зданиях и помещениях судов и безопасности судебных заседаний;
- организация и осуществление принудительного исполнения судебных актов судов общей юрисдикции и арбитражных судов, а также актов других органов, предусмотренных законодательством Российской Федерации об исполнительном производстве;
- применение мер принудительного исполнения и иных мер на основании соответствующего исполнительного документа;
- проведение оценки и учета арестованного и изъятых имущества;

¹ Об утверждении Регламента Федеральной службы судебных приставов: Приказ ФССП России от 30.04.2021 № 190 (ред. от 25.03.2024).

² Вопросы Федеральной службы судебных приставов: Указ Президента РФ от 13.10.2004 № 1316 (ред. от 22.01.2024).

- хранение и принудительная реализация арестованного и изъятого имущества;
- розыск должника, его имущества, розыск ребенка;
- осуществление дознания по уголовным делам и производство по делам об административных правонарушениях в пределах своей компетенции;
- организация воспитательной, психологической и социальной работы в органах принудительного исполнения.

ФССП России в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, актами Минюста России, а также Положением о службе.

ФССП России осуществляет свою деятельность непосредственно и/или через территориальные органы в субъектах Российской Федерации.

В частности территориальным органом ФССП России, действующим на территории Алтайского края, является Главное управление Федеральной службы судебных приставов по Алтайскому краю³.

В структуру Главного управления входят отделы аппарата Главного управления в количестве 16 штук и подразделения судебных приставов Алтайского края в количестве 63 единиц, непосредственно выполняющие функции, возложенные на Федеральную службу судебных приставов.

Система управления персоналом организации представляет собой совокупность различных функциональных подсистем как госслужбы в целом, так и профильных кадровых подсистем в частности, взаимодействующих на основе единых целей, задач, принципов и методов управления персоналом. Система управления персоналом традиционно отличается четкостью, строгой регламентацией и подробной методической проработкой всех основных направлений работы с кадрами. Это во многом объясняется спецификой работы в таких органах (Черепанов, 2014).

Современному состоянию Федеральной службы судебных приставов предшествовала долгая история становления и развития (Черепанов, 2014).

История института судебных приставов-исполнителей начинается с образования Киевской Руси. В те времена права и обязанности судебных приставов регламентировались Русской Правдой. В Киевской

Руси сбор дани осуществлялся князьями, а к жителям, которые по каким-либо причинам не платили дань, применялись насильственные методы.

Первое упоминание непосредственно о судебных приставах встречается в документальных актах периода феодальной раздробленности Руси. Тогда приставы обладали большими полномочиями: к своей работе они могли привлекать и полицию, и воинские части. Ответственность за неисполнение судебного решения была суровой — вплоть до арестантских рот и каторжных работ.

В XVI–XVII вв. в России была сформирована уже единая судебная система. Именно в этот период функции судебных приставов были закреплены законодательно. В обязанности пристава входило: оповещение сторон о вызове в суд, содействие в розыске обвиняемого и доставка его в суд.

В XVIII в. должность и функции судебного пристава были упразднены и перешли в ведение полиции. В 1782 г. в городах была введена должность полицейского пристава — частный (участковый) или городской пристав, а в сельской местности с 1873 г. появились становые приставы.

Император Александр II подписал 1 ноября 1865 г. положение, которым окончательно был определен статус судебных приставов в России. Положение устанавливало очередность введения судебных уставов, утвержденных в декабре 1864 г.

Благодаря судебной реформе Александра II (1864 г.) был создан институт судебных приставов. Судебные приставы состояли при мировых судьях, окружных судах и мировых съездах. Приставами не могли быть иностранцы, лица, не достигшие 21 года, лица, подвергшиеся судебным приговорам или состоящие под следствием. Большое внимание уделялось морально-нравственным качествам кандидата. Если при исполнении судебных постановлений судебному приставу оказывалось сопротивление, виновные лица несли суровое наказание. Была предусмотрена дисциплинарная, гражданская и уголовная ответственность судебного пристава в случае ненадлежащего исполнения им своих служебных обязанностей.

Институт судебных приставов просуществовал до начала XX в. и был упразднен декретом Совета народных комиссаров от 24 ноября 1917 г. одновременно с ликвидацией прежней судебной системы.

Через 80 лет российское государство приняло специальные законы, регулирующие правоотношения в сфере принудительного исполнения решений судов и других исполнительных документов. Тогда же,

³ Об утверждении Типового положения о территориальном органе Федеральной службы судебных приставов: Приказ Минюста России от 30.03.2020 № 64 (ред. от 31.01.2024).

в 1997 г. была образована Федеральная служба судебных приставов — ФССП России⁴.

В таком формате Федеральная служба судебных приставов просуществовала до 2020 г. Все должностные лица являлись федеральными государственными гражданскими служащими, правовой статус которых определялся Федеральными законами от 21 июля 1994 г. «О судебных приставах» и от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

Принятие Федерального закона от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и ряда вытекающих из него подзаконных актов ознаменовало новый этап развития Федеральной службы судебных приставов, что обусловлено прежде всего совершенно новым правовым статусом сотрудников службы, которые после принятия данного закона стали называться сотрудниками органов принудительного исполнения, со всеми вытекающими правами, обязанностями и ответственностью сотрудника.

Принятие вышеуказанных актов, регламентирующих порядок прохождения службы в органах принудительного исполнения Российской Федерации, определило, что служба в органах принудительного исполнения Российской Федерации является особым видом государственной службы, направленной на реализацию публичных интересов, что предопределяет наличие у сотрудников, проходящих службу в этих органах, специального правового статуса, обусловленного выполнением конституционно значимых функций, и, как следствие, особых требований, в том числе к их личным и деловым качествам, а также условиям труда (службы). Что всегда отмечалось исследователями мотивации службы в органах принудительного исполнения (Раззорова, Вольфсон, 2015).

Таким образом, принятие Федерального закона от 1 октября 2019 г. № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»⁵ повлекло переход с 1 января 2020 г. Федеральной службы судебных приставов с федеральной государственной гражданской службы на иной вид государственной службы (службы в органах принудительного испол-

нения Российской Федерации), что, в свою очередь, существенно усложнило процедуру подбора, отбора кандидатов и назначения их на должности сотрудников.

Так, для назначения потенциальному кандидату необходимо пройти ряд отборочных процедур и проверочных мероприятий⁶, таких как:

- проверка на соответствие квалификационным требованиям, предъявляемым к планируемой к замещению должности;
- собеседование с потенциальным непосредственным руководителем;
- проверки достоверности сообщенных кандидатом сведений;
- медицинское освидетельствование военно-врачебной комиссией;
- профессиональный психологический отбор, в том числе психофизиологические исследования, направленные на изучение морально-этических и психологических качеств, с применением специализированных технических устройств;
- проверка уровня физической подготовки.

Прохождение всех вышеуказанных мероприятий может затянуться на срок от 4 до 6 месяцев.

При этом увольнение со службы в органах принудительного исполнения Российской Федерации осуществляется в срок, не превышающий одного месяца, что затрудняет процедуру своевременного комплектования должностей сотрудников взамен увольняющимся и требует постоянного совершенствования системы управления персоналом и стимулирования трудовой деятельности в целях повышения мотивации к труду.

Кроме того, о необходимости постоянного совершенствования системы управления персоналом свидетельствует рекордно низкий для нашего государства уровень безработицы (2,4%)⁷, а также жесткая конкурентная борьба за сотрудников со стороны потенциальных работодателей.

Сегодня на рынке труда складывается такая ситуация, что только каждый пятый россиянин готов поработать на государственной службе⁸.

При этом на территории Алтайского края функционирует более 80 федеральных и региональных органов государственной власти, что свидетельствует о жесткой конкуренции даже среди данной категории работодателей.

⁴ <https://www.pnp.ru/social/154-goda-nazad-v-rossii-byl-osnovan-institut-sudebnykh-pristavov.html>

⁵ <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=464310&dst=1000000001&cacheid=B59E885EA7E5873C18EA9BAF61C1A58&mode=splus&rnd=C54fDw#cepAYMU3qJFaTndJ>

⁶ <https://cloud.consultant.ru/cloud/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=qG6NWQ&base=LAW&n=349495&dst=100011&field=134#X0nQeMUaVd6aAWiu>

⁷ <https://ria.ru/20240731/bezrobotitsa-1963277970.html>

⁸ <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ya-b-v-gossluzhashhie-poshel-ili-gossluzhba-kogo-i-chem-ona-privlekaet>

К числу других причин, по которым необходимо совершенствование системы управления персоналом в органах принудительного исполнения, является значительный уровень текучести персонала, который постоянно растет. Так, если по итогам 2021 г. текучесть кадров в Главном управлении судебных приставов по Алтайскому краю составляла 10,1%, то по итогам работы за 7 месяцев 2024 г. последняя составила уже 9,1% и при сохранении аналогичной динамики увольнения превысит 16% в годовом выражении.

Более того, проведенный анализ причин и оснований увольнения показал, что у девяти из 100 уволенных в 2024 г. сотрудников стаж службы составляет менее года, а четверо из них уволены в период прохождения испытания, т. е. в срок, не превышающий 6 месяцев после назначения.

При этом проведенный анализ оснований увольнения показал следующее:

- уволено по инициативе сотрудника 40 человек;
- уволено по выслуге лет, дающей право на получение пенсии, 27 человек;
- переведены в другие территориальные органы 27 человек;
- уволено по иным основаниям шесть человек.

Следовательно, необходимо обратить внимание как на профориентационную и наставническую работу среди новичков, так и на работу с кадровым резервом среди успешных опытных сотрудников (Якушкин, 2013).

Анализ результатов проведенного письменного анкетирования увольняющихся сотрудников показал следующие ключевые причины увольнения:

- большая служебная нагрузка, ненормированный режим работы;
- трудоустройство на новое место работы, в том числе в другие органы государственной власти;
- изменение места жительства, переезд в другую местность, другой регион;
- по состоянию здоровья;
- по семейным обстоятельствам (необходим уход за детьми, родителями и т. д.);
- по отрицательным основаниям (в связи с нарушением служебной дисциплины, совершением проступка, порочащего честь сотрудника, и пр.);

С учетом изложенного представляется целесообразным оптимизация кадровой политики в органах принудительного исполнения по трем основным направлениям:

- 1) популяризация службы и увеличение количества потенциальных кандидатов на службу;
- 2) повышение уровня профессиональной подготовки сотрудников;

3) закрепление и удержание вновь принимаемых сотрудников на службе и снижение текучести кадров.

Для этого должна быть задействована комплексная система денежного, материального, морального и служебного (содержательно-престижного) стимулирования труда для привлечения заинтересованных новичков и усиления трудовой мотивации имеющих сотрудников (Трапицын, 2020; Каверин, 2018).

Безусловно, действующая система социальных гарантий и компенсаций сотрудников органов принудительного исполнения Российской Федерации, являющихся основой для кадровой политики Федеральной службы судебных приставов, содержит целый спектр предпочтений сотрудникам, направленных в том числе на компенсацию дополнительно возлагаемых на сотрудников обязанностей, особых требований к их личным и деловым качествам, а также условиям труда (службы).

Одной из важнейших социальных гарантий для сотрудников, безусловно, выступает пенсионное обеспечение, предусмотренное Законом РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, войсках национальной гвардии Российской Федерации, органах принудительного исполнения Российской Федерации, и их семей».

В соответствии с указанным законом право на получение пенсии за выслугу лет возникает у сотрудника органов принудительного исполнения Российской Федерации, имеющего на день увольнения со службы выслугу 20 лет и более.

Следует отметить, что в выслугу лет сотрудника, помимо прочего, засчитывается время (не более пяти лет) обучения сотрудника по основным образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования по очной форме при условии получения образования соответствующего уровня, исчисляемое из расчета два месяца обучения за один месяц службы.

При этом пенсионное обеспечение сотрудников ФССП России увеличивается ежегодно на 3% при стаже службы 20 лет.

Кроме того, сотрудники ФССП России, уволенные со службы по достижении предельного возраста пребывания на службе, состоянию здоровья или в связи с организационно-штатными мероприятиями и достигшие на день увольнения 45-летнего возраста, имеющие общий трудовой стаж 25 календарных лет и более, из которых не менее 12 лет шести месяцев составляет военная служба, и/или служба в органах внутренних дел, и/или служба в Государствен-

ной противопожарной службе, и/или служба в органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, и/или служба в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и/или служба в войсках национальной гвардии Российской Федерации, и/или служба в органах принудительного исполнения Российской Федерации, также имеют право на получение пенсии по выслуге лет.

Немаловажной социальной составляющей кадровой политики в органах принудительного исполнения Российской Федерации является право на получение пенсии по инвалидности, предусмотренной Законом РФ от 12 февраля 1993 г. № 4468-1.

Так, право на пенсию по инвалидности имеют сотрудники, ставшие инвалидами, если инвалидность наступила в период прохождения ими службы или не позднее трех месяцев после увольнения со службы либо если инвалидность наступила позднее этого срока, но вследствие ранения, контузии, увечья или заболевания, полученных в период прохождения службы.

Другой немаловажной социальной гарантией, обеспечивающей выполнение сотрудником органов принудительного исполнения своих должностных обязанностей, является обеспечение конкурентоспособным денежным довольствием, состоящим из месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью, месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат, таких как:

- ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет);
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- поощрительные выплаты за особые достижения в службе;
- надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время;
- коэффициенты (районные, за службу в высокогорных районах, за службу в пустынных и безводных местностях) и процентные надбавки к денежному довольствию за службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями.

При этом следует отметить, что денежное довольствие выплачивается сотруднику за каждый календарный, а не рабочий день, в том числе при нахождении в ежегодных отпусках, а также в периоды освобождения от исполнения служебных обязанностей ввиду временной нетрудоспособности.

Сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, или в организациях, учреждениях и органах, дислоцированных в субъекте Российской Федерации, входящем в Уральский, Сибирский или Дальневосточный федеральный округ, либо за пределами территории Российской Федерации, а также одному из членов его семьи оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска по территории Российской Федерации и обратно один раз в год.

Сотрудникам органов принудительного исполнения, общая продолжительность службы которых составляет 20 лет и более, при увольнении со службы выплачивается единовременное пособие в размере семи окладов денежного содержания, а сотрудникам, общая продолжительность службы которых составляет менее 20 лет, при увольнении со службы выплачивается единовременное пособие в размере двух окладов денежного содержания исходя из должностного оклада и оклада по специальному званию, установленных сотруднику на день увольнения со службы.

При этом гражданам, уволенным со службы в органах принудительного исполнения без права на пенсию по достижении предельного возраста пребывания на службе, по состоянию здоровья, в связи с проведением организационно-штатных мероприятий (по сокращению штатов), в связи с нарушением условий контракта уполномоченным руководителем, а также по болезни и имеющим общую продолжительность службы менее 20 лет, ежемесячно в течение одного года после увольнения выплачивается оклад по специальному званию, присвоенному на дату увольнения.

Детям сотрудников в первоочередном порядке предоставляются места в общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях по месту жительства и в летних оздоровительных лагерях независимо от формы собственности.

Сотрудник, имеющий общую продолжительность службы не менее 10 лет в календарном исчислении, имеет право на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения один раз за весь период государственной службы.

Сотруднику, не имеющему жилого помещения по месту службы, ежемесячно выплачивается денежная компенсация за наем (поднаем) жилого

помещения или сотруднику и совместно проживающим с ним членам его семьи предоставляется жилое помещение специализированного жилищного фонда.

Сотруднику, не имеющему жилого помещения по месту службы, ежемесячно выплачивается денежная компенсация за наем (поднаем) жилого помещения в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации, или указанному сотруднику и совместно проживающим с ним членам его семьи предоставляется жилое помещение специализированного жилищного фонда.

Сотрудник, члены его семьи и лица, находящиеся на иждивении сотрудника, имеют право на санаторно-курортное лечение и оздоровительный отдых в подведомственных медицинских организациях (санаторно-курортных организациях).

Гражданин, уволенный со службы в органах принудительного исполнения с правом на пенсию, и члены его семьи также имеют право на приобретение один раз в год путевок на санаторно-курортное лечение в ведомственную медицинскую организацию (санаторно-курортную организацию).

На сегодняшний день в Федеральной службе судебных приставов функционируют два ведомственных санатория, расположенных в Туапсинском районе Краснодарского края и Подмосковье.

К числу важнейшей составляющей кадровой политики в органах принудительного исполнения Российской Федерации относятся страховые гарантии и выплаты в целях возмещения вреда, причиненного в связи с выполнением служебных обязанностей.

Так, жизнь и здоровье сотрудника подлежат обязательному государственному страхованию. Членам семьи сотрудника и лицам, находившимся на его иждивении, выплачивается единовременное пособие в размере трех миллионов рублей в равных долях в случае гибели (смерти) сотрудника в связи с выполнением служебных обязанностей либо вследствие заболевания, полученного в период прохождения.

При получении сотрудником в связи с выполнением служебных обязанностей увечья или иного повреждения здоровья, исключающих возможность дальнейшего прохождения службы, ему выплачивается единовременное пособие в размере двух миллионов рублей.

При установлении гражданину, уволенному со службы, инвалидности вследствие военной травмы, полученной в связи с выполнением своих служебных обязанностей и исключившей возможность дальнейшего прохождения службы, ему выплачивается ежемесячная денежная компенсация, размер которой исчисляется исходя из размера оклада месячного денежного содержания.

Вред, причиненный имуществу, принадлежащему сотруднику или его близким родственникам, в связи с выполнением служебных обязанностей, возмещается в полном объеме за счет средств федерального бюджета.

При этом сотрудник независимо от места нахождения и времени суток считается исполняющим служебные обязанности в случае, если он:

- совершает действия по предупреждению и пресечению правонарушений, иные действия в интересах общества и государства;
- следует к месту службы, командирования, медицинского освидетельствования или лечения и обратно;
- находится на лечении в медицинской организации в связи с увечьем или иным повреждением здоровья (заболеванием);
- захвачен и содержится в качестве заложника;
- участвует в сборах, учениях, соревнованиях или других служебных мероприятиях.

Также неотъемлемой составляющей социальной кадровой политики в органах принудительного исполнения являются предоставляемые сотрудникам ежегодные отпуска.

Сотруднику предоставляются следующие виды отпусков:

- 1) основной отпуск;
- 2) дополнительные отпуска;
- 3) отпуск по личным обстоятельствам;
- 4) другие виды отпусков.

Основной и дополнительные отпуска предоставляются сотруднику ежегодно.

Сотруднику ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в органах принудительного исполнения в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях — 45 календарных дней.

При определении продолжительности основного отпуска выходные и нерабочие праздничные дни (но не более 10 дней), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Основной отпуск увеличивается на количество календарных дней, необходимых для проезда к месту проведения отпуска и обратно с учетом вида транспорта, но не менее чем на одни сутки в один конец.

Кроме того, сотрудникам устанавливаются дополнительные отпуска:

- за стаж службы в органах принудительного исполнения продолжительностью от 5 до 15 календарных дней;

- за ненормированный служебный день продолжительностью от 7 до 10 календарных дней⁹.

Безусловно, сотруднику Федеральной службы судебных приставов предоставляется достаточно широкий спектр социальных гарантий.

Вместе с тем одним из принципов службы в органах принудительного исполнения Российской Федерации является взаимосвязь ограничений, обязанностей, запретов, ответственности на службе в органах принудительного исполнения и социальных гарантий сотрудника.

В целях реализации данного принципа на сотрудника налагается целый ряд ограничений, запретов и дополнительных (по сравнению с трудовым законодательством) обязанностей.

К таким ограничениям относятся: соблюдение субординации; соблюдение прав и законных интересов граждан, общественных объединений и организаций; поддержание уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения служебных обязанностей; неразглашение сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну; представление сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера; недопущение злоупотреблений служебными полномочиями, соблюдение установленных ограничений и запретов, а также требований к служебному поведению сотрудника; соответствие по уровню физической подготовки квалификационным требованиям; прохождение периодических медицинских осмотров и пр.

Очевидно, что все вышеуказанное является неотъемлемым элементом организационной культуры органов принудительного исполнения (Проказина, 2022). Не каждый сотрудник сможет комфортно и выдержанно работать в таких эмоционально негативных/напряженных условиях со стороны граждан и в жестких строго регламентированных условиях рабочей среды (Суслова, 2012).

Но наиболее существенным ограничением для сотрудника является установление ему ненормированного служебного дня.

Данное обстоятельство означает, что сотрудник при необходимости может привлекаться к выполнению служебных обязанностей в любое время суток, а также в выходные и нерабочие, праздничные дни, что приемлемо далеко не для каждого человека.

При исполнении служебных обязанностей существует риск угрозы жизни и здоровью сотрудников в силу специфики выполняемых ими служебных обя-

занностей, а также контингента, с которым приходится сталкиваться при их исполнении.

Все вышеуказанные «противовесы» социальным гарантиям делают службу в органах принудительного исполнения не столь привлекательной для отдельных категорий сотрудников и кандидатов и, как следствие, влекут увольнения со службы по различным основаниям, а также сокращают количество потенциальных кандидатов, изъявляющих желание поступить на службу, что, в свою очередь, порождает наличие вакансий сотрудников и некомплект личного состава.

Выводы и рекомендации. В связи с изложенным выработка и реализация научно обоснованной, социально ориентированной кадровой политики стала важной предпосылкой укрепления авторитета службы в органах принудительного исполнения, мотивированного привлечения и закрепления сотрудников на службе для снижения текучести кадров (Зорина, Черепнин, 2019).

Привлечение, закрепление и рациональное использование на службе в органах принудительного исполнения специалистов с высоким уровнем квалификации — это и есть главная задача кадрового управления (Методология..., 2018). Для ее достижения важно создание условий для реализации профессионального потенциала служащих, результативное исполнение каких-либо должностных обязанностей и обеспечение эффективного функционирования органов принудительного исполнения (Абдуллина, Рабцевич, 2020).

С учетом изложенного в целях снижения текучести кадров, закрепления кадров и формирования устойчивого кадрового состава полагаем целесообразным проведение следующего комплекса мероприятий:

1. Проведение разъяснительной работы с личным составом подразделений по вопросу преждевременного увольнения по выслуге лет, дающей право на получение пенсии (о минимальном размере пенсии при стаже службы 20 лет и наличии только первых специальных званий; увеличении размера пенсии в зависимости от стажа службы и специальных званий).

2. Особое внимание уделять подбору кандидатов на службу в органы принудительного исполнения, с учетом их личных и деловых качеств, результатов профессионального психологического отбора. Исключить принятие на службу сотрудников, имеющих неудовлетворительные результаты профессионального психологического отбора либо факторы риска.

⁹ Об утверждении Порядка предоставления сотруднику органов принудительного исполнения Российской Федерации дополнительного отпуска за ненормированный служебный день, дополнительных дней отдыха и выплаты денежной компенсации вместо предоставления дополнительных дней отдыха: Приказ Минюста России от 30.03.2020 № 72.

3. Обеспечить обязательное прохождение кандидатами стажировки (ознакомительной практики) до поступления на службу в органы принудительного исполнения.

4. Обеспечить надлежащее осуществление наставничества и прохождение индивидуального обучения сотрудников со стороны назначаемых наставников.

5. Непосредственным руководителям обеспечить осуществление воспитательной работы с личным составом, в том числе проведения разъяснительной работы по недопущению совершения нарушений служебной и исполнительской дисциплины, проступков, порочащих честь сотрудников, а также о необходимости соблюдения законодательства о противодействии коррупции.

6. Обеспечить повышение профессионального уровня и мастерства сотрудников органов принудительного исполнения старшего начальствующего состава, среднего начальствующего состава и младшего начальствующего состава путем проведения обучающих семинаров, оказания практической и методической помощи, проведения служебной подготовки.

7. Осуществлять психологическое сопровождение лиц, подлежащих повторной психологической диагностике, и сотрудников, которые нуждаются в этом, по мнению прямого начальника. Проводить индивидуальное консультирование начальников отделов/отделений с целью повышения уровня их профессио-

нального общения с подчиненными сотрудниками и оказывать психологическую помощь отделам/отделениям с целью контроля морально-психологического климата коллектива.

8. Непосредственным руководителям (начальникам) обеспечить равномерное распределение нагрузки между подчиненными сотрудниками, позволяющей выполнять максимальное количество доводимых задач в течение служебного времени, тем самым снизив необходимость выполнять должностные обязанности за пределом нормальной продолжительности рабочего времени.

9. Обеспечить своевременное комплектование вакантных должностей в подразделениях Главного управления в целях снижения нагрузки на сотрудников, фактически исполняющих служебные обязанности, в том числе за отсутствующих сотрудников.

10. Обеспечить проведение работы по формированию кадрового резерва ГУ ФССП России по Алтайскому краю для замещения должностей в органах принудительного исполнения РФ в порядке должностного роста.

Полагаем, что проведение указанных мероприятий позволит обеспечить постоянное совершенствование сотрудниками органов принудительного исполнения профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для успешного выполнения задач, возложенных на органы принудительного исполнения.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ / LIST OF SOURCES

- Абдуллина А. Д., Рабцевич А. А. Управление карьерой работника в современных организациях // Гуманитарные научные исследования. М. : Известия, 2020. С. 247 [Abdullina A. D., Rabtsevich A. A. Managing an employee's career in modern organizations. In: humanitarian scientific research. Moscow: Izvestiya, 2020, pp. 247 (In Russ.)].
- Зорина Н. А., Черепнин И. А. Трансформация мотивационной системы организации под влиянием факторов внешней и внутренней среды // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 385–398. [Zorina N. A., Cherepnin I. A. Transformation of the motivational system of an organization under the influence of factors of the external and internal environment. *Ekonomika truda = Labor Economics*. 2019;6 (1):385–398 (In Russ.)].
- Каверин С. Б. Мотивация труда: учебник. М. : Изд-во Института психологии РАН, 2018. 224 с. [Kaverin S. B. Motivation of work: textbook. Moscow: Izd-vo Instituta psihologii RAN, 2018. 224 p. (In Russ.)].
- Методология мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов: монография / под ред. Л. А. Жигуна, Е. В. Камневой, М. В. Полевой. М. : КНОРУС, 2018. 160 с. [Methodology of motivation of civil servants' labor activity focused on achieving final results: monograph. Ed. by L. A. Zhigun, E. V. Kamneva, M. V. Plevaya. Moscow: KNORUS, 2018, 160 p. (In Russ.)].
- Проказина Н. В. Управление в условиях неопределенности: новые подходы к развитию управленческой культуры // Среднерусский вестник общественных наук. 2022. Т. 17, № 5. С. 80–97 [Prokazina N. V. Management in conditions of uncertainty: new approaches to the development of managerial culture. *Srednerusskij vestnik obshchestvennyh nauk = Central Russian Bulletin of Social Sciences*. 2022;17 (5):80–97 (In Russ.)].
- Суслова И. М. Мотивация как фактор совершенствования управления персоналом // Научные и технические библиотеки. 2012. № 12. С. 5–12 [Suslova I. M. Motivation as a factor in improving personnel management. *Nauchnye i tekhnicheskie biblioteki = Scientific and Technical Libraries*. 2012;12:5–12 (In Russ.)].
- Трапцын С. Ю. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. М. : Юрайт, 2020. 314 с. [Trapitsyn S. Yu. Motivation and stimulation of labor activity: textbook and workshop for universities. Moscow: Yurajt, 2020. 314 p. (In Russ.)].

-
- Раззоронова И. Н., Вольсфон Э. Н. Особенности мотивации сотрудников правоохранительных органов // Правоведение. 2015. № 1. С. 15–18. [Razzorenova I. N., Wolsfon E. N. Features of motivation of law enforcement officers. *Pravovedenie = Jurisprudence*. 2015;1:15–18 (In Russ.)].
- Черепанов В. В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: учеб. пособие для вузов. М. : ЮНИДАТА, 2014. 679 с. [Cherepanov V. V. State personnel policy and personnel activities in the civil service system: studies. handbook for universities. Moscow: YuNIDATA, 2014. 679 p. (In Russ.)].
- Якушкин С. В. Совершенствование системы отбора кандидатов на учебу, расстановки и закрепления кадров и их использования в учреждениях и органах, исполняющих наказания // Уголовно-исполнительное право. 2013. № 1. С. 5 [Yakushkin S. V. Improving the system of selection of candidates for study, placement and consolidation of personnel and their use in institutions and bodies executing punishments. *Ugolovno-ispolnitel'noe pravo = Penal Enforcement Law*. 2013;1:5 (In Russ.)].
-