

принятие решения); полномочия на принятие решения; реальное влияние противоречия между частным и служебным или представительным интересом на объективность или беспристрастность решения.

Для установления факта реального конфликта интересов недостаточно констатировать существование частного интереса, который потенциально может повлиять на объективность или беспристрастность принятия решений. Следует непосредственно установить, что, во-первых, частный интерес имеется, во-вторых, он противоречит служебным или представительным полномочиям, а в-третьих, такое противоречие не может повлиять, а реально влияет на объективность или беспристрастность принятия решений или совершения действий. Без наличия хотя бы одного факта из этой совокупности реальный конфликт интересов не возникает.

Протокол об административном правонарушении, связанном с коррупцией, составляется уполномоченным должностным лицом, в том числе должностным лицом органов внутренних дел (Национальной полиции) и Национального агентства по вопросам предотвращения коррупции (п. 1 ч. 1 ст. 255 Кодекса Украины об административных правонарушениях) и должен отвечать требованиям ст. 256 Кодекса Украины об административных правонарушениях.

Приказом Национального агентства по вопросам предотвращения коррупции от 6 декабря 2019 г. № 159/19 установлен порядок оформления агентством протоколов об административных правонарушениях в части правонарушений, совершенных должностными лицами, которые занимают ответственное и особо ответственное положение (ст. 255 Кодекса Украины об административных правонарушениях).

Дела об административных коррупционных правонарушениях рассматриваются судом в общем порядке в 15-дневный срок со дня получения протокола и других материалов дела.

Не всякое противоречие между личными интересами лица и его служебными полномочиями создает конфликт интересов, поскольку личный интерес человека и его представительные полномочия могут не противоречить друг другу. Конфликт интересов имеет место тогда, когда указанное противоречие фактически повлияло на объективность или беспристрастность принятия решений, на совершение или несовершение действий во время осуществления предоставленных лицу служебных полномочий. При этом до окончания рассмотрения дела в отношении такого лица оно может быть отстранено от исполнения служебных полномочий. Однако в случае закрытия производства судом лицу должен быть возмещен средний заработок за время вынужденного прогула, связанного с отстранением.

На практике могут возникать различные ситуации при квалификации конфликта интересов, поэтому в целях эффективной защиты в суде необходимо в каждом случае доказать отсутствие противоречий между частным интересом и выполнением служебных обязанностей.

С целью обеспечения своевременного предотвращения и эффективного урегулирования конфликта интересов каждому субъекту, на которого распространяется действие Закона Украины «О предотвращении коррупции», рекомендуется периодически составлять самостоятельный тест на наличие (отсутствие) конфликта интересов (образец и пример заполнения приводится в приложениях к Методическим рекомендациям по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, утвержденным решением Национального агентства по вопросам предотвращения коррупции от 29 сентября 2017 г. № 839.

УДК 343.83

*А.В. Перминов*

#### **РОЛЬ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ПРОФИЛАКТИКЕ ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЙ**

Среди мер, призванных повысить эффективность функционирования УИС, управления ее деятельностью, первостепенное значение приобретает научно обоснованная организация работы с кадрами. Эффективность предупредительной деятельности исправительных учреждений, в частности по выявлению и пресечению правонарушений, совершаемых осужденными, находится в прямой зависимости от кадрового обеспечения, которое представляет собой систему отбора, расстановки, обучения и воспитания кадров, отвечающих предъявляемым к ним требованиям. Однако данное направление организационной деятельности продолжает иметь проблемы. Успешная деятельность исправительного учреждения невозможна, если оно не укомплектовано квалифицированными кадрами. По результатам наших исследований, 58,05 % опрошенных сотрудников считают, что в их исправительном учреждении происходит некачественный отбор кадров.

Проводимая в нашей стране реформа УИС не могла не коснуться такого важного направления, как формирование кадрового потенциала различных отделов и служб исправительных учреждений. На современном этапе пенитенциарные учреждения нуждаются в новом поколении

профессионалов, способных эффективно работать в условиях переориентации ФСИН России на защиту основных прав и свобод человека и гражданина как приоритетных ценностей правового государства. Учреждениям УИС нужны профессионалы, соответствующие требованиям международных стандартов, высококвалифицированные, имеющие хорошее образование, юридически грамотные, обладающие гражданской зрелостью и достойными морально-нравственными качествами. Решение этих задач невозможно без постоянного совершенствования образовательной политики ФСИН России. Исследования показывают, что учреждениям и органам УИС необходимо до 8 тыс. специалистов ежегодно, однако суммарное количество выпускников образовательных организаций очной и заочной формы обучения не превышает и половины. За последние пять лет ежегодно на службу в УИС принимаются от 27 до 40 тыс. сотрудников, из которых лишь 2–3 % являются выпускниками ведомственных образовательных организаций. Повсеместно наблюдается глобальное омоложение кадрового аппарата исправительных учреждений. Около 90 % личного состава работает в УИС менее 10 лет. В отдельных службах молодежь составляет до 60 % сотрудников. Необходимо отметить и то обстоятельство, что у недавно вступивших в должность сотрудников обнаруживаются значительные расхождения между имеющимися у них представлениями о характере работы и существующей реальностью, в результате чего у отдельных лиц могут возникать стрессовые проявления и даже функциональные отклонения в состоянии здоровья. В профессиональном плане это выражается в неудовлетворительном выполнении служебных задач, конфликтах с другими сотрудниками, пренебрежении к законным требованиям и т. п.

В настоящее время для работы в исправительном учреждении весьма сложно подобрать квалифицированные кадры. Все сложнее становится сдерживать отток кадров вообще. В последние десять лет значительная часть профессионалов покинула службу. Среди личного состава в тюремной системе вызрела и распространяется психология временщика, т. е. сотрудника, пребывающего на службе не для того, чтобы реализовать свои профессиональные качества, а для того, чтобы «прикормиться», в том числе за счет неприемлемых для статуса УИС действий. Как правило, такие лица работают без особого усердия и должной ответственности, а удерживаться им в системе позволяют дефицит профессионалов и текучесть кадров.

Как отмечают А.И. Зубков, Ю.И. Калинин, В.Д. Сысоев, по причине непрестижности профессии сотрудника пенитенциарных учреждений, слабой системы стимулирования труда, его трудностей и опасностей

исключительно сложно привлечь на службу в эти учреждения лучшие интеллектуальные силы. Профессиональный подбор и отбор кадров осуществляется в основном по формальным признакам (отсутствие судимости и других ограничений, состояние здоровья и т. п.), что, естественно, сужает возможности приема на работу лиц, соответствующих предъявляемым требованиям, способных к работе с осужденными и желающих применить свои знания и умения именно в этой сфере деятельности.

Деятельность сотрудников исправительных учреждений протекает в неблагоприятных, дискомфортных, связанных с риском для личной безопасности условиях, поэтому необходимо сделать профессию сотрудника пенитенциарных учреждений морально и материально перспективной, чтобы исключалось размывание профессионального ядра, поддерживался высокий уровень удовлетворенности служебной деятельностью, прогрессировало стремление к повышению профессионального уровня, творчеству, безупречному исполнению служебного долга, имела место преданность интересам службы, неподкупность.

Кроме того, требуется безотлагательное решение таких проблем социальной защиты сотрудников исправительных колоний, как повышение их заработной платы, улучшение жилищных условий, обязательное нормирование рабочего времени. Пункты 79.1 и 79.2 Европейских пенитенциарных правил содержат следующие рекомендации: заработную плату следует установить достаточной для привлечения и удержания надлежащего персонала; выплаты и условия труда должны отражать ответственный характер работы в правоохранительном ведомстве.

Исправление сложившейся кадровой ситуации в УИС возможно посредством кардинального пересмотра отношения к сотрудникам, ведения научно обоснованной кадровой политики, предоставления сотрудникам в правовом порядке гораздо большего объема полномочий в соответствии со спецификой осуществляемой деятельности и такого объема льгот и средств социальной защиты, который позволял бы сотрудникам компенсировать в полном объеме затраты и ограничения, связанные со службой.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что статус сотрудника УИС нуждается в гарантиях, которые дадут возможность осуществлять возложенные на него должностные обязанности, реализовывать предоставленные ему права и в итоге – выполнять задачи, стоящие перед учреждениями и органами ФСИН России.