

УТВЕРЖДАЮ

Врио начальника ВИПЭ ФСИН России
полковник внутренней службы
доктор философских наук, доцент



Н.С. Оботурова

2017 г.

ОТЗЫВ

ведущей организации – федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний» – на диссертацию Григорьевой Ольги Олеговны на тему «Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере предоставления социальных гарантий)», представленную на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.11 – судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность.

Актуальность темы диссертационного исследования Григорьевой О.О. обусловлена повышением значимости управления органами государства в условиях политических, экономических и социальных преобразований. Стимулирование является одним из компонентов управления и, естественно, что совершенствование стимулирования должно осуществляться вместе с модернизацией управления в целом.

Стимулирование в уголовно-исполнительной системе (далее – УИС) имеет целью повысить заинтересованность служащих учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, в достижении целей системы, осуществляется различными способами, в том числе путем предоставления социальных гарантий.

Вместе с тем, правовое и организационное обеспечение стимулирования служебной деятельности в УИС путем предоставления социальных гарантий имеет ряд существенных недостатков, что снижает

его роль в регулировании общественных отношений в сфере исполнения уголовных наказаний. Современные потребности обуславливают необходимость уточнения теоретических моментов, совершенствования действующего правового регулирования и модернизации организационного обеспечения стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС, предоставления им социальных гарантий.

Актуальность темы определяет объект, предмет, цель и задачи по решению теоретических, правовых и организационных проблем в сфере стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС путем предоставления им социальных гарантий.

Научная новизна представленного диссертационного исследования. Проблемы стимулирования хозяйственной деятельности достаточно исследованы в значительном количестве научных работ, однако вопросам правового регулирования стимулирования служебной деятельности, предоставления социальных гарантий уделялось меньшее внимание. Комплексный анализ стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС путем предоставления им социальных гарантий не проводился.

Теоретическая и практическая значимость диссертационного исследования. Теоретическое значение работы состоит в том, что ее результаты обобщают, развиваются и дополняют научные знания о стимулировании служебной деятельности сотрудников УИС, о предоставлении им социальных гарантий.

Практическая значимость исследования заключается в обосновании автором предложений по совершенствованию нормативных правовых актов по стимулированию служебной деятельности сотрудников УИС, по предоставлению им социальных гарантий. Материалы диссертационного исследования могут применяться в учебном процессе при преподавании курсов, затрагивающих вопросы стимулирования

служебной деятельности сотрудников УИС, предоставления им социальных гарантий.

В ходе проведения диссертационного исследования автором получены следующие результаты.

В первом параграфе первой главы сделана попытка осуществить историко-правовой анализ стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (с. 30-41). Проанализированы изменения в правовом обеспечении социальных гарантий сотрудникам УИС в последнее десятилетие (с. 41-51). Сделаны выводы о том, что система социальных гарантий получила свое закрепление лишь в начале 19 в., об отсутствии надлежащего организационно-правового механизма реализации гарантий в дальнейшем. Указано, что на эффективность реализации социальных гарантий оказывает влияние, прежде всего, политическая и экономическая ситуация в стране. Автор полагает, что процесс увеличения (индексации) окладов денежного содержания сотрудников УИС должен осуществляться не реже одного раза в три года.

Во втором параграфе первой главы автор рассматривает различные точки зрения на понятия «стимул», «мотивация» (с. 56-58). На основании анализа статистических данных, зарубежного опыта (Япония, Великобритания, Германия) и эмпирического исследования дает оценку современного состояния уровня предоставления социальных гарантий сотрудникам УИС в Российской Федерации (с. 58-77), называет показатели оценки уровня эффективности стимулирования сотрудников УИС, указывает критерии снижения социальных гарантий, предоставляемых сотрудникам УИС (с. 77-78).

В третьем параграфе первой главы описывается нормативно-правовая база, регламентирующая вопросы стимулирования служебной деятельности сотрудников УИС посредством предоставления социальных гарантий (с. 80-95). Рассмотрена проблема недостаточного отражения в

контракте о службе в УИС вопросов социальных гарантий, проанализирована судебная практика по данному вопросу (с. 95-105).

В четвертом параграфе первой главы систематизированы социальные гарантии, предоставляемые сотрудникам УИС и членам их семей, в результате предложена их классификация.

В первом параграфе второй главы автор перечисляет субъекты управления, задействованные в механизме предоставления социальных гарантий, рассматривает организацию предоставления социальных гарантий сотрудникам УИС как управленческий процесс, состоящий из стадий. Автор указывает на недостаточность методов стимулирования подчиненных, предлагает внести изменения в порядок выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам УИС (с. 144-149, приложение 4). Затрагивает вопрос об общественном контроле за деятельностью по предоставлению социальных гарантий сотрудникам УИС (с. 152-154).

Во втором параграфе второй главы проанализированы проблемы организации предоставления сотрудникам УИС и членам их семей единовременной социальной выплаты для приобретения или строительства жилого помещения (далее – ЕСВП). Внесены предложения об упорядочении очереди ожидающих предоставления указанной социальной гарантии (с. 160-166, приложение 5), об организации мониторинга правоприменения в целях формирования единообразного подхода к толкованию правовых норм, регулирующих порядок предоставления ЕСВП (с. 168-174).

В третьем параграфе второй главы предложены направления совершенствования правовых и организационных основ предоставления социальных гарантий сотрудникам УИС и членам их семей, в частности организационно-правовые меры по упорядочению, систематизации и дополнению размещаемых на интернет-портале ФСИН России сведений об организационно-правовом механизме предоставления социальных

гарантий сотрудникам УИС и членам их семей в целях информирования заинтересованных граждан, а также сокращения количества обращений и судебных разбирательств по данным вопросам (с. 176-183, приложение 7); организационно-правовой механизм ипотечного кредитования сотрудников, проходящих службу в местах лишения свободы (с. 184-191, приложение 8).

Методология, конкретные методики и теоретическая основа диссертационного исследования отвечают уровню развития юридических наук. Для достижения цели исследования автором использованы общенаучные методы (анализ, обобщение, классификация, др.) и частнонаучные методы (историко-правовой, сравнительно-правовой, правового моделирования, др.).

Соответственно предметной области исследования проанализированы нормы административного, финансового, уголовно-исполнительного и других отраслей права, соответствующие международные акты и правовые акты Российской Федерации, ее субъектов, муниципальных образований.

Обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждаются методикой его осуществления, обширной эмпирической базой, теоретическим материалом. В приложении 1 к диссертации представлены результаты анкетирования сотрудников УИС по вопросам предоставления им социальных гарантий, подтверждающие обоснованность и достоверность ее результатов.

Апробация и внедрение результатов исследования отвечают требованиям, предъявляемым к работам такого рода. Основные результаты диссертации воплощены в 21 публикации автора. Положения диссертации апробировались также в докладах на научных конференциях различных уровней.

Вместе с тем анализ диссертационного исследования позволяет высказать автору ряд замечаний, пожеланий, относящихся к предмету исследования:

1. По результатам исследований, отраженных на с. 44-47 работы, сделан вывод о необходимости индексации денежного довольствия сотрудников УИС с периодичностью не реже одного раза в три года, однако данный вывод является не достаточно обоснованным, указывается лишь на то, что изменения в экономике и обществе динамичны и нестабильны.
2. Во втором параграфе первой главы автор приводит понятия стимулирования, сформулированные разными авторами, однако авторское понятие не приводится, не указываются особенности стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительской системы.
3. По результатам исследования внесены предложения по совершенствованию нормативного правового регулирования, разработаны проекты соответствующих правовых актов (приложения 2-6). Однако пояснительные записки к указанным проектам не содержат необходимой информации (не отражены проблемы, на решение которых направлены законопроекты, не определена сущность предлагаемых изменений, не указаны результаты, ожидаемые от внесения данных изменений). Кроме того, считаем ошибочным мнение автора, что приказом Минюста России возможно распространить на сотрудников УИС действие Постановления Правительства Российской Федерации (приложение 2).
4. Автором осуществлена классификация социальных гарантий по различным основаниям. В соответствии с авторской классификацией в зависимости от социальных услуг выделены, в том числе и социально-педагогические гарантии (с. 112). На наш взгляд, спорным является отнесение к такому роду гарантий и вообще к социальным гарантиям профессиональной подготовки сотрудников УИС.

5. Полагаем ошибочным утверждение диссертанта о том, что к органам, которые «регламентируют и определяют размеры финансирования» социальных гарантий сотрудникам УИС, относятся органы судебной власти (Конституционный Суд Российской Федерации, Верховный Суд Российской Федерации, упраздненный на основании Федерального закона от 28.06.2014 № 186-ФЗ Высший Арбитражный Суд Российской Федерации, федеральные, областные и районные суды) и органы прокуратуры (с. 134).

С юридической точки зрения неверным является указание среди центральных органов исполнительной власти Президента Российской Федерации, поскольку согласно ч. 1 ст. 80 Конституции Российской Федерации, Президент Российской Федерации – глава государства (с. 80).

Ошибочно выделять пять уровней системы управления УИС: 1) Минюст России; 2) ФСИН России – центральный аппарат; 3) межрегиональные (по федеральным округам); 4) региональные (по субъектам Российской Федерации); 5) низовые аппараты управления, поскольку на основании Указа Президента Российской Федерации № 314-2004 г. ФСИН России является самостоятельным органом исполнительной власти, находящимся лишь в ведении Минюста России, а управления ФСИН России по федеральным округам упразднены Приказом от 28.10.2009 № 429 «О ликвидации управлений Федеральной службы исполнения наказаний по федеральным округам» (с. 56).

6. На наш взгляд, третий вывод первого параграфа второй главы является научно необоснованным, неконкретным, а также не продуманным применительно к теме исследования (с. 155): «Эффективность функционирования любой организации определяется, главным образом, созданной системой управления персоналом, которая представляет собой сложный механизм взаимодействия руководителей и работников. Полагаем, целесообразно ежемесячно заслушивать руководителей отделов

и служб по организации воспитательной работы с личным составом и принятым профилактическим мерам».

В то же время указанные замечания носят дискуссионный характер и не влияют на общую положительную оценку диссертационного исследования О.О. Григорьевой. Данная научно-квалификационная работа характеризуется определенной новизной, умением корректно вести научную полемику.

Автореферат отражает основное содержание диссертации, соответствует ей, раскрывает все принципиальные аспекты диссертации.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертация Григорьевой Ольги Олеговны на тему: «Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере предоставления социальных гарантий)» представляет собой самостоятельно выполненную, обладающую внутренним единством завершенную научно-квалификационную работу, выполненную на тему, актуальную для теории и практики управления и организации правоохранительной и правозащитной деятельности, и содержащую решение важной для науки управления задачи, обладающие новизной и достоверностью выводы. Результаты диссертационного исследования получили достаточную апробацию.

Таким образом, ведущая организация полагает, что диссертационное исследование О.О. Григорьевой «Организационно-правовые основы стимулирования служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы (на примере предоставления социальных гарантий)» соответствует критериям, которые определены Положением о присуждении ученых степеней, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 (в ред. от 28 августа 2017 г.), а его автор – Григорьева Ольга Олеговна заслуживает присуждения искомой степени кандидата юридических наук

по специальности 12.00.11 – судебная деятельность, прокурорская деятельность, правозащитная и правоохранительная деятельность.

Отзыв ведущей организации обсужден и одобрен на заседании кафедры административно-правовых дисциплин ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний» 10 ноября 2017 года, протокол № 16.

Начальник кафедры
административно-правовых дисциплин
юридического факультета ВИПЭ ФСИН России
кандидат юридических наук, доцент
подполковник внутренней службы

С.В. Завитова

Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования
«Вологодский институт права и экономики Федеральной службы
исполнения наказаний»

Почтовый адрес: 160002, г. Вологда, ул. Щетинина, 2.

Тел.: (8172) 53-01-73, 8(8172) 53-01-52; вн. тел. 1-54

E-mail: vipe@35.fsin.su

Веб-сайт: <http://vipe.fsin.su/>

