

*Наша справка*

Полковник внутренней службы Андрей Владимирович Романов родился 19 ноября 1963 года в Москве. В 1981 году окончил Львовское пожарно-техническое училище МВД СССР, в 1992 году – Московский юридический институт. С 1993 по 2000 год проходил службу на различных должностях в ГУВД г. Москвы, затем в Главном управлении кадров МВД России. В 2004 году был назначен на должность заместителя начальника отдела организации работы с кадрами территориальных органов внутренних дел управления организации прохождения службы Департамента кадрового обеспечения МВД России. Указом Президента Российской Федерации от 1 октября 2010 г. № 1198 назначен на должность начальника управления кадров ФСИН России.



# Работа с кадрами – залог эффективной работы всей системы

Всем известен давно выдвинутый тезис – кадры решают все. Во многом это действительно так. В период реформирования пенитенциарной системы России решение проблем совершенствования ее кадрового обеспечения является непременным условием и важнейшим резервом повышения эффективности служебной деятельности как уголовно-исполнительной системы в целом, так и ее отдельных служб и учреждений. Наш корреспондент **Дмитрий Фомин** побеседовал с начальником управления кадров, полковником внутренней службы **Андреем Владимировичем Романовым** и расспросил его о тех изменениях, которые происходят в кадровой деятельности ФСИН России.

*– Андрей Владимирович, каким образом отразится реформирование уголовно-исполнительной системы на численности личного состава в подразделениях? Нас ожидают существенные сокращения, такие как в органах внутренних дел, или наоборот – количество персонала будет увеличено?*

*– Вопросы сокращения штатной численности УИС будут реализованы в строгом соответствии с Перечнем поручений Президента Российской Федерации по рефор-*

мированию правоохранительных органов.

Одновременно, мы будем руководствоваться задачами, которые ставит перед нами Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года. Нормативы штатной численности работников УИС будут определяться исходя из принятых норм законодательства, оптимальной нагрузки на сотрудников, работающих в непосредственном контакте с осужденными и лицами, содержащимися под стражей, а также международной практики.

Дело еще и в том, что в связи с реорганизацией, проводимой в Министерстве внутренних дел и Министерстве обороны, нам могут передать некоторые их функции. Мы пока не знаем, сколько потребуется дополнительной штатной численности сотрудников для выполнения этих задач. Поэтому в текущем году сокращений сотрудников уголовно-исполнительной системы не предполагается. Но надо объективно понимать, что сокращение штатов подразумевает увеличение денежного довольствия у тех, кого это сокращение не затронет. Смысл президентской программы как раз и заключается в том, чтобы наши сотрудники получали достойную зарплату. Поэтому, рано или поздно, нам тоже придется пойти на сокращение числа наших сотрудников.

Не надо также забывать о планах Президента и Правительства Российской Федерации по реорганизации органов внутренних дел, а также проводимой ФСИН России работой по оптимизации организационно-штатной структуры территориальных органов.

*- Получается, что при сокращении часть сотрудников будет распределена в те подразделения, которые станут нуждаться в увеличении штатов?*

- У нас подход несколько другой. Прежде всего мы будем трудоустраивать выпускников наших образовательных учреждений. Посмотрите, к примеру, на положение выпускников высших учебных заведений Минобороны России. Там сложилась ситуация, ког-

да их не могут трудоустроить на офицерские должности, поскольку вакансий просто нет. Мы не собираемся повторять чужих ошибок. Именно поэтому в июне прошлого года директором ФСИН России принято решение о проведении в течение 3-х лет комплекса организационно-практических мероприятий по преобразованию Ивановского, Краснодарского, Казанского филиалов Владимирского юридического института, Липецкого филиала Воронежского института, Дальневосточного филиала Кузбасского института в межрегиональные учебные центры для реализации программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников УИС близлежащих регионов или в целом соответствующих федеральных округов.

Кроме того, проведение реформы УИС вызывает необходимость развития дополнительно профессионального образования. Эту задачу мы предполагаем решить за счет преобразования Кировского филиала Академии права и управления и Томского филиала Кузбасского института ФСИН России в самостоятельные институты повышения квалификации работников ФСИН России, которые должны иметь соответствующую необходимую учебно-материальную базу, кадровое обеспечение и опыт работы в организации учебно-воспитательного процесса. Это позволит обеспечить переподготовку и повышение квалификации сотрудников УИС в необходимом объеме, а также уменьшит нагрузку на Санкт-Петербургский институт повышения квалификации работников ФСИН России.

*- То есть, основная цель сокращения ряда филиалов ведомственных вузов заключается в том, чтобы уменьшить количество выпускаемых сотрудников с высшим образованием?*

- Не совсем так. Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации предусмотрено проведение комплекса мероприятий по дальнейшему совершен-

ствованию структуры профессионального образования работников уголовно-исполнительной системы, повышение качества образовательных программ в области юриспруденции, экономики, государственного управления, усиление антикоррупционной направленности в образовательных программах дополнительного профессионального образования.

Основная цель – повысить качество обучения, оптимизировать штатную численность, более рационально использовать средства федерального бюджета. Как показывает практика предыдущих лет, в наших высших учебных заведениях конкурс при поступлении невелик. Нас это не устраивает. Однако ситуацию в одночасье не изменить. Руководство службы делает все для повышения престижа работы в УИС и улучшения ведомственного образования.

Например, с целью улучшения ведомственного образования и более качественной подготовки кадров в феврале прошлого года распоряжением ФСИН России закреплена специализация и система кураторства структурных подразделений ФСИН России. В ноябре прошлого года определены базовые органы для проведения практик с учетом специализации. Организована стажировка профессорско-преподавательского состава специальных кафедр в структурных подразделениях и территориальных органах. Кроме этого, для решения задач по оказанию практической помощи ведомственным вузам распоряжением директора ФСИН России в апреле 2010 года за образовательными учреждениями закреплены кураторы от профильных структурных подразделений ФСИН России. Утверждены нормы положенности по общему и специальному перечню технических средств обучения.

Уже в текущем году перед образовательными учреждениями стоят серьезные задачи по переходу на реализацию федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения, которыми устанавливаются бо-

лее высокие требования к современной учебной и материально-технической базе, библиотечному фонду, кадровому обеспечению, лабораторному и мультимедийному оборудованию, учебным полигонам.

Решение этих задач позволит нам сформировать систему высшего и профессионального образования ФСИН России, отвечающую требованиям современного общества и потребностям уголовно-исполнительной системы.

*- А проведение политики технической модернизации учреждений не будет способствовать уменьшению персонала, ведь за людей сможет работать техника?*

- Не на всех направлениях нашей деятельности людей сможет заменить техника. У нас уже есть пример уголовно-исполнительных инспекций, где за последние годы значительно возросла нагрузка в связи с расширением применения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества. Как раз сейчас на вооружение этой службы поступает современное оборудование – системы электронного мониторинга. Реализация политики в области уголовного правосудия, как отмечено в Концепции, предполагает увеличение к сроку завершения ее действия общей численности лиц, осужденных к наказаниям, не связанным с изоляцией от общества, приблизительно на 200 тыс. человек. Соответственно нагрузка на УИИ возрастет в несколько раз и потребует дополнительных сил и средств.

*- На протяжении многих лет в УИС наблюдались проблемы с комплектованием. За последние годы ситуация изменилась или проблемы еще остаются?*

Да, вопросы комплектования еще остаются актуальными. Отчасти это связано с реформированием, повышением требований к кандидатам на службу, прекращением приема «условно-рекомендованных» по результатам психофизиологического обследования, а также ужесточением требований к нарушителям служебной дисциплины.

По итогам 2010 года количество вакантных должностей не превысило запланированных и в целом по УИС составило 3,1 %. Я считаю, что это рабочий некомплект. Другой вопрос, кого мы берем на работу. Тут как раз и должна быть видна роль кадровых аппаратов. Надо бороться за качественный отбор тех, кого мы принимаем на службу. С этой целью и было издано в прошлом году директором ФСИН России распоряжение о прекращении приема на службу условно-рекомендованных.

*- А как бороться с формализмом в кадровой деятельности? Например, когда некоторые кадровые подразделения решают проблему некомплекта упрощенным способом – за счет сокращения процедуры отбора кандидатов.*

- Сложный вопрос, на который нет однозначного ответа. Работая в Москве, мы опираемся на статистические данные, которые нам предоставляют территориальные органы. Даже на основании этой информации, путем сравнения и сопоставления, можно выявить тех, кто пытается ввести нас в заблуждение. Буквально недавно, в апреле текущего года, мною были вызваны для заслушивания пять заместителей начальников территориальных органов по вопросу организации профессионального обучения, служебной и физической подготовки, а также некоторым другим направлениям кадрового обеспечения деятельности. Двое из них получили дисциплинарные взыскания.

Хочу отметить, что подобная работа продлевается мною и в самом управлении кадров ФСИН России. Со многими сотрудниками, в том числе некоторыми начальниками отделов, я был вынужден расстаться. Хотя я лично очень болезненно отношусь к наказанию своих сотрудников, но порой другого пути не вижу: на сегодняшний момент двенадцать из них привлечены к различным видам дисциплинарной ответственности.

Что же касается непосредственно вашего вопроса о формальном подходе к комплектованию,

то сейчас таких случаев не бывает. Мы не требуем стопроцентной укомплектованности. Более того, существует определенный процент допустимого некомплекта, о котором я уже говорил. Но все равно рано или поздно нам придется пойти на сокращение некоторой части сотрудников или перевести их в категорию государственных гражданских служащих. Это требование времени.

*- Этого следует ожидать в ближайшее время? Кого могут перевести в категорию государственных гражданских служащих?*

- Для этого существуют перспективные планы, однако 2011 год они не затрагивают. Перевести в категорию государственных гражданских служащих можно сотрудников ряда служб, в задачи которых не входит правоохранительная деятельность. Но я хочу подчеркнуть, что если это и будет происходить, то только при условии сохранения того же уровня зарплат и пакета социальных гарантий. В настоящее время, совместно с Минфином России прорабатывается механизм поэтапного перевода должностей начальствующего состава в должности федеральной государственной гражданской службы.

*- Каким образом осуществляется подбор сотрудников для назначения на руководящие должности?*

- Важнейшим механизмом укрепления руководящего звена УИС является формирование федерального кадрового резерва и резерва руководящих кадров ФСИН России, а также организация работы с сотрудниками, входящими в эти резервы.

По решению директора ФСИН России с прошлого года проводятся стажировки начальников территориальных органов по изучению передового опыта на базе ГУФСИН России по Красноярскому краю, признанному одним из лучших территориальных органов по организации оперативно-служебной деятельности. В прошлом году там прошли стажировку восемнадцать вновь назначенных начальников территориальных органов, в этом году пе-

редовой опыт красноярцев изучили уже двенадцать руководителей территориальных органов.

**- При назначении на какие должности было бы разумным проводить проверку на полиграфе? Чем регламентируется возможность его применения?**

- В основном проверки на полиграфе проходят добровольно при назначении на офицерские должности. Однако при назначении на руководящие и оперативные должности такое исследование проводится в обязательном порядке. Если сотрудник отказывается от прохождения проверки на полиграфе, то у нас есть все основания не назначать его на вышестоящую должность. Кандидаты на должности младшего начальствующего состава эту процедуру пока не проходят. Но в будущем мы планируем ввести в практику проведение проверок на полиграфе для всех поступающих на службу. Для этого потребуются закупить значительное количество специального оборудования и обучить сотрудников. И, кстати, уже сейчас Академия ФСИН России и Вологодский институт права и экономики ФСИН России получают лицензии, разрешающие проводить подготовку специалистов-полиграфологов.

**- Как работают институты поручительства и наставничества в УИС?**

- Эти институты работают. В феврале 2009 года нами подготовлены и направлены в территориальные органы методические рекомендации о введении в практику деятельности УИС института поручительства при приеме граждан на службу и перемещении сотрудников на вышестоящие должности. Целью поручительства является повышение ответственности руководителей и иных должностных лиц учреждений и органов УИС за всестороннюю обоснованность принимаемых кадровых решений. И мы обязательно будем продолжать практику его применения. Буквально недавно я лично дал поручительство за одного из сотрудников, поступившего на службу в управление кадров ФСИН России.

У нас также действует институт наставничества, который является важным средством воспитания и обучения сотрудников УИС, стажеров по должности, направленный на их профессиональное становление, развитие необходимых личностных качеств и навыков для успешного выполнения служебных задач. В декабре прошлого года приказом ФСИН России № 555 утверждено Положение о наставничестве в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы. К сожалению, данный институт не так хорошо работает в регионах. Есть случаи формального подхода к оформлению поручительства и наставничества. Об этом свидетельствуют наши проверки. Бывают случаи, когда сотрудники, поступившие на службу, даже не знают тех, кто за них поручился и кто их наставник. Быть такого не должно, и над исправлением этого мы работаем.

**- В ряде стран процедура ротации руководящего звена считается основой профилактики формирования коррупционных связей. Как применяется подобный опыт в УИС?**

- Ротацию руководящего звена мы начали применять с 2009 года. Согласно Положению о службе в органах внутренних дел Российской Федерации она осуществляется только с согласия сотрудников. Перед перемещением в отношении них вновь проводятся все стандартные проверки, в том числе и по линии УСБ ФСИН России. Например, только в прошлом году в порядке ротации в другие территориальные органы назначены 24 руководителя.

**- Многих сотрудников ФСИН России интересует вопрос: будет ли сохранена оплата проезда до места проведения отпуска?**

- В этом году все сотрудники ФСИН России могут ехать в отпуск спокойно – им будет возмещена стоимость проезда. Однако если будет принято принципиальное решение об увеличении денежного содержания, то возможно эту льготу отменят. Пользуясь

случаем, хочу напомнить нашим сотрудникам, чтобы не забывали о том, что справки о стоимости их проезда до места проведения отпуска в любой момент могут быть проверены кадровыми службами совместно с ФЭУ и УСБ ФСИН России. У нас уже были прецеденты, когда некоторые, теперь уже бывшие сотрудники, представляли поддельные документы, в которых 90% от стоимости туристической путевки составляла оплата за перелет до пункта назначения и обратно.

**- Что еще нового по линии кадровой службы следует ожидать в ближайшем будущем?**

- Стараемся изменить электронную составляющую кадровой службы.

В целях упрощения кадрового учета и документооборота в УИС, ФСИН России была приобретена кадровая программа «Парус-Кадры государственной службы 7». Задачи, которые она выполняет, существенно снижают затрачиваемое время сотрудниками на решение вопросов в служебной деятельности. Это касается и подготовки приказов, ведения электронных личных дел сотрудников, и многого другого. Выполняя большинство функций ежедневной работы сотрудника, для которых требуется много времени и сил, программа призвана разгрузить людей от лишних действий. Так, к примеру, зайдя в ее электронную базу, нет необходимости дополнительно идти в архив личных дел и брать информацию оттуда, достаточно, нажав кнопку, зайти в программу и посмотреть все, что требуется прямо за компьютером.

В настоящее время в данную программу вносятся корректировки, устраняются недостатки, выявленные в процессе работы. 80 территориальных органов ФСИН России и 26 учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России, уже ею пользуются. В перспективе использование данной программы по всей России, позволит объединить в одну большую информационную сеть, в которой можно будет получить всю необходимую ин-

формацию из любых учреждений и органов УИС.

Управление кадров также занимается разработкой новых, более современных, служебных удостоверений. Это будет документ с большей степенью защиты от подделок, в котором появятся новые голограммы, защитные пленки на подпись, а также встроенные информационные чипы.

*- В силу известных исторических обстоятельств в России сформировалось устойчиво негативное восприятие правоохранительных органов и их деятельности. Порой эта ситуация напоминает афоризм Виктора Гюго: «Общество ненавидит две категории граждан: тех, кто на него нападает, и тех, кто его защищает». Как изменить такое отношение и как поднять престиж службы в УИС?*

- Как вы понимаете, повысить престиж службы непросто. В современной художественной литературе, на телевидении и в кино вы, к сожалению, не найдете ни одного положительного образа работника пенитенциарной системы. А ведь чуть больше ста лет назад начальники тюрем были почетными гражданами городов. Среди них были представители дворянского сословия.

Долгое время система была закрыта от посторонних глаз. Поэтому сейчас мы стараемся быть более открытыми для граждан. В учреждениях и органах УИС функционируют 195 музеев, в которых выставлены более 67 тыс. экспонатов. Во многих музеях встречаются по-настоящему уникальные экспозиции. На экскурсиях водят школьников, и делается это абсолютно бесплатно.

Во многих регионах страны в обычных общеобразовательных школах созданы наши профильные классы. Их учащиеся носят специальную форму, что тоже в определенной степени воспитывает, приучает их к порядку и дисциплине.

Для повышения престижа службы в УИС, объективного освещения деятельности ведомства учреждена премия ФСИН России. Вручение данной премии

осуществляется по итогам года сотрудникам УИС, деятелям культуры и искусства. По итогам 2010 года вручено десять премий, лауреатами стали три сотрудника и семь представителей творческой интеллигенции.

Мы учредили знак «Почетный работник УИС» и в этом году начали их вручение. Разработали совершенно новый знак классности.

Президентом Российской Федерации в Кремле вручено знамя Федеральной службы исполнения наказаний. Также в скором будущем свои знамена будут у каждого территориального органа и учебного заведения ФСИН России, на которых будут размещены символики регионов. В этом году впервые у работников УИС появился свой официальный профессиональный праздник – 12 марта – указ об этом подписал Президент России. На праздничных мероприятиях, проводимых в театре Российской армии, впервые были приглашены представители пенитенциарных систем ряда иностранных государств, а это не что иное, как поднятие престижа службы.

Кроме того, по поручению директора ФСИН России разрабатывается единая форма одежды для наших спортсменов. Уже сделан сигнальный комплект, который проходит «обкатку». На форме будет соответствующая атрибутика федеральной службы. Форму будут шить в наших учреждениях, а это дополнительные рабочие места для осужденных, что тоже немаловажно.

В настоящее время, как уже говорилось, нами проводится работа по популяризации наших вузов. При поддержке сопредседателя Попечительского совета программы «Александр Невский» А. А. Козицина, главного федерального инспектора по Псковской области аппарата полномочного представителя Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе А. В. Селиванова, главы города Пскова директором ФСИН России принято решение о ходатайстве перед Министром юстиции Российской

Федерации о присвоении Псковскому юридическому институту ФСИН России имени Александра Невского.

*- Скажите пару слов напутствия сотрудникам УИС...*

- Я бы хотел, чтобы сотрудники УИС шли в ногу со временем. А самое главное, не надо бояться проявлять инициативу. В данный момент Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2020 года определила основные направления ее деятельности, в том числе переработку нормативной правовой базы, регламентирующей кадровое обеспечение деятельности УИС. Нами ведется работа по внесению изменений в законы Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации», а также вносятся изменения или полностью перерабатываются семь приказов Минюста России и ФСИН России.

Перед тем, как подготовить какой-либо приказ или законодательный акт, мы рассылаем их проекты в регионы, чтобы узнать мнение наших коллег в территориальных органах. И я просто не могу понять, когда получаем в ответ отписки – «предложений не имеем». Как можно не иметь предложений по вопросу социальной защиты сотрудников? Такого равнодушия и безынициативности быть не должно.

Мне очень импонирует высказывание декабриста, писателя А. Бестужева-Марлинского: «Что такое воля – как не мысль, переходящая в дело». Стремясь к достижению целей, определенных Концепцией, нам предстоит решить множество задач и прежде всего, обеспечить сбалансированность процессов сохранения и обновления количественного и качественного состава кадров, повышения их профессиональной компетенции, повысить престиж труда работника уголовно-исполнительной системы, законодательно определить систему социальных гарантий и многое другое. ●