

Научная статья

УДК 343.83

doi 10.46741/2713-2811.2026.3.35.006

Правовые основы и современная практика поощрений сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации

НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА МОТОРОВА

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия, motorowa-nw@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0951-6399>

Аннотация. В статье анализируются современные нормы служебного права, определяющие систему поощрений сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, описываются изменения, внесенные в ведомственные правовые акты. Также рассматриваются отдельные аспекты практики стимулирования служебно-профессиональной деятельности в учреждениях и органах УИС, оцениваются сложившиеся подходы. Автор формулирует предложения по совершенствованию правового регулирования системы поощрений на службе в УИС, подчеркивая необходимость установления четких параметров для применения материального стимулирования (премирования).

Ключевые слова: государственная служба; сотрудник; поощрение; премия; стимулирование служебной деятельности.

5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки.

Для цитирования: Моторова Н. В. Правовые основы и современная практика поощрений сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации // *Ius publicum et privatum: сетевой научно-практический журнал частного и публичного права*. 2026. № 3 (35). С. 44–50. doi 10.46741/2713-2811.2026.3.35.006.

Original article

Regulatory Framework and Contemporary Practice of Incentive Mechanisms for Employees of the Russian Penitentiary System

NATAL'YA V. MOTOROVA

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vologda, Russia, motorowa-nw@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0951-6399>

Abstract. The article analyzes modern norms of official law that define the incentive mechanism for employees of the Russian penitentiary system and describes the amendments made to departmental legal acts. It describes the practice of

stimulating professional activity in institutions and bodies of the penitentiary system and assesses current approaches. The author formulates proposals for improving the legal regulation of the incentive system in the penitentiary service, emphasizing the need to establish clear parameters for the application of financial incentives (bonuses).

Key words: public service; employee; encouragement; bonus; performance promotion.

5.1.2. Public law (state law) sciences.

For citation: Motorova N.V. Regulatory framework and contemporary practice of incentive mechanisms for employees of the Russian penitentiary system. *Ius publicum et privatum: online scientific and practical journal of private and public law*, 2026, no. 3 (35), pp. 44–50. doi 10.46741/2713-2811.2026.3.35.006.

Эффективное решение задач, возложенных на уголовно-исполнительную систему Российской Федерации (УИС), и в конечном итоге достижение целей уголовного наказания во многом зависят от уровня мотивации персонала и особенностей стимулирования служебно-профессиональной деятельности. В связи с этим возникает необходимость глубокого анализа правовых оснований и порядка применения мер поощрения, которые в свою очередь играют важную роль в повышении профессионализма сотрудника.

Актуальность исследования данной проблематики обусловлена определенными факторами. Во-первых, постоянное обновление и развитие общественных отношений порождают потребность в модернизации правовых основ системы поощрений, действующих в УИС. Данная логика вызывает обязательность периодической актуализации как самих правовых основ, так и регламента применения поощрительных механизмов. Во-вторых, важным аспектом является тот факт, что меры поощрения, предназначенные для стимулирования успешной работы сотрудника, часто не выполняют поставленную задачу ввиду сложившейся практики их применения. Указанные факторы подчеркивают своевременность и актуальность научного анализа данного института.

В целях стимулирования сотрудников к достойному исполнению служебного долга, а также укрепления служебной дисциплины в законодательстве о прохождении службы предусмотрены меры поощрения и дисциплинарные взыскания. Поощрительные меры являются действенным средством воспитания и активизации служебной деятельности сотрудников УИС.

В науке административного права поощрение рассматривается как один из методов государственного управления [1]. Одни авторы исследуют поощрение в качестве одного из проявлений убеждения [2], другие утверждают его самостоятельное значение [3].

Опираясь на многочисленные теоретические разработки, поощрение сотрудников УИС можно определить как совокупность форм мотивации персонала к добросовестному труду, выдающимся профессиональным достижениям и решению особо значимых задач. Их ключевая цель – побудить сотрудников к росту производительности и безупречному следованию служебному регламенту.

Поощрение несет в себе огромную смысловую нагрузку, так как отражает оценку эффективности служебной деятельности сотрудника, его значимость и роль в коллективе, где он проходит службу [4, с. 11]. Данный инструмент не просто стимулирует профессиональный рост и чувство долга у сотрудников, но и формирует корпоративную гордость, что в совокупности ведет к совершенствованию исполнения функций и достижению оперативных целей. Поощрительная практика содействует гармонизации отношений в коллективе, повышая степень доверительности и взаимоподдержки.

Меры поощрения сотрудников УИС представляют собой комплекс разнообразных способов признания достижения высоких результатов, значимых успехов в служебной деятельности и стимулирования добросовестного исполнения служебных обязанностей. При этом система нормативного регулирования мер поощрения сотрудников УИС является достаточно разнообразной и включает в себя конституционные гарантии, федеральное законодательство и ведомственные нормативные правовые акты.

Нормы Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации “Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы”» (далее – Закон в службе в УИС) являются базовыми основами института поощрений сотрудников УИС. В соответствии со ст. 48 Закона о службе в УИС за добросовестное исполнение обязанностей и достигнутые высокие результаты в службе для сотрудников предусмотрены такие виды поощрений, как объявление благодарности, выплата денежной премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой ФСИН России, награждение ведомственными наградами, досрочное присвоение очередного специального звания, награждение огнестрельным или холодным оружием и др. Нормы закона определяют различные в своей видовой характеристике поощрения сотрудников УИС, в числе которых присутствуют виды, которые имеют достаточную материальную ценность, морально значимые награждения.

Механизмы, критерии применения мер поощрений определяются подзаконными нормативными правовыми актами. Так, процедура применения к сотрудникам УИС мер поощрения и порядок учета мер поощрения определены Приказом Минюста России от 12.09.2019 № 202 «Об утверждении дисциплинарного устава уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» (далее – Дисциплинарный устав). Отдельными ведомственными актами регламентируются критерии награждения различными наградами. Например, условия и порядок награждения почетной грамотой директора ФСИН России определяет Приказ ФСИН России от 05.04.2011 № 201 «О Почетной грамоте Федеральной службы исполнения наказаний и благодарности директора Федеральной службы исполнения наказаний»; основные положения по выплатам денежных премий закрепляются в Приказе ФСИН России от 16.08.2021 № 702 «Об утверждении Порядка выплаты премий за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» (далее – Приказ № 702 о премиях); виды ведомственных наград и порядок их вручения устанавливает Приказ ФСИН России от 27.09.2019 № 871 «О ведомственных наградах Федеральной службы исполнения наказаний». При этом разработаны ведомственные нормативные правовые акты и в отношении других видов поощрений.

Анализ комплекса ведомственных приказов показывает, что правовые основы поощрительного производства в учреждениях и органах УИС постоянно совершенствуются, оставаясь в основе своей стабильным институтом. Так, Приказом Минюста России от 22.12.2025 № 353 «О внесении изменений в дисциплинарный устав уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, утвержденный приказом Минюста России от 12.09.2019 № 202, и признании утратившими силу отдельных положений приказа Минюста России от 05.08.2021 № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации»» внесены изменения, которые юридически закрепили «перенос» правил применения мер поощрения из одного ведомственного приказа в другой – Дисциплинарный устав. Это вполне закономерно, так как устраняет разделение, «дробление» процедурных норм одного института на два нормативных правовых акта. Фиксация норм о порядке применения мер поощрения и порядке их учета в одном ведомственном акте – Дисциплинарном уставе – восстанавливает логическую связь указанных положений с нормами о служебной дисциплине и способами ее обеспечения.

Вместе с тем при рассмотрении ведомственных нормативных правовых актов, содержащих формулировку «поощрение», мы встречаем Приказ ФСИН России от 26.12.2023 № 824 «Об утверждении Порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», которым устанавливаются различные процентные надбавки сотрудникам, имеющим спортивные звания, спортивные разряды; сотрудникам, имеющим ученую степень; сотрудникам, замещающим определенные должности (медицинских работников, начальников), и др., а также единовременные поощрительные выплаты по определенным случаям.

Основания для установления ежемесячных поощрительных выплат действительно относятся к значимым профессиональным достижениям, высоким этапам карьерного роста. Однако в списке поощрений, установленных Законом о службе в УИС, такого вида, как ежемесячные поощрительные выплаты, не предусмотрено. Думается, что перечень мер поощрения может быть дополнен указанным видом.

Эффективность дисциплинарной практики напрямую зависит от корректного, логичного правового регулирования системы поощрений в УИС и отлаженной, законной практики применения различных мер. Нормативные установки всегда задают определенные векторы развития практической деятельности, в том числе и в отношении поощрений на службе в УИС.

В данном ключе следует обратить внимание на правовое регулирование такого вида поощрения, как выплата денежной премии. На наш взгляд, в современном законодательстве переиначен, искажен смысл данного вида поощрения, четкой градации оснований, критериев его применения нет.

Согласно Приказу № 702 о премиях выделяются два вида премий. Премия за добросовестное выполнение служебных обязанностей (далее – премия) выплачивается ежемесячно, одновременно с выплатой денежного довольствия, и ее размер определяется из расчета трех окладов месячного денежного содержания в год. На основании приказа о наложении на сотрудника взыскания в виде строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии данная премия не выплачивается в месяце, следующем за месяцем наложения взыскания. Следовательно, законодательно закрепляется обязательная ежемесячная выплата, положенная практически всем сотрудникам, – премия. Критерий выплаты ежемесячной премии – не получать строгих взысканий. При таком подходе минимизируется эффективность данного вида премирования.

Второй вид премирования – денежные премии за достижение высоких результатов в служебной деятельности, за успешное выполнение особо сложных и важных задач (далее – денежная премия). Денежные премии выплачиваются по решению уполномоченного руководителя, их размер определяется в пределах средств, выделенных на обеспечение денежным довольствием сотрудников (за счет экономии денежных средств). Данный вид премирования более близок к методам поощрения, поскольку выступает инструментом стимулирования руководителем результативной деятельности сотрудников и позволяет персонально оценить качество работы каждого. Однако эффективность данного вида поощрения снижена отсутствием его финансового обеспечения – специально выделенных денежных лимитов для премирования. В силу начисления денежных премий за счет экономии денежных средств их размеры оставляют желать лучшего, и периодичность выплат в учреждениях и органах УИС различна.

По нашему мнению, необходима корректировка подходов к материальному поощрению сотрудников учреждений и органов УИС. Во-первых, необходимо внесение в ст. 48 Закона о службе в УИС изменений, нацеленных на включение в перечень поощрений такого вида, как ежемесячные поощрительные выплаты. Во-вторых, из Приказа № 702 о премиях должны быть исключены положения о премии и детализированы положения о денежных премиях (основания, критерии, периодичность выплаты и др.). В-третьих, ежемесячные вы-

платы под наименованием «премия» следует перевести в категорию стимулирующих выплат, внося соответствующие изменения в приказ ФСИН России от 26.12.2023 № 824. При этом следует определять размер ежемесячной выплаты исходя из показателей служебной деятельности, что позволит исключить уравнивания сотрудников в данном вопросе. Таким образом, на уровне правового регулирования должны быть четко разграничены текущие стимулирующие выплаты и поощрения в виде премий.

На основе правовых предписаний, регламентирующих процедуры применения различных поощрительных мер [5, с. 172–180], формируется определенная практика применения поощрений в отношении сотрудников учреждений и органов УИС, которая весьма разнообразна.

Основанием применения поощрения в отношении сотрудника УИС выступают как длящиеся действия (длительная и безупречная служба), так и единичные поступки (проявление героизма). Как правило, при документационном оформлении фактические основания поощрения выражают в виде нормативно установленных формулировок.

В рамках ведомственного поощрения компетентным субъектом выступает ФСИН России в лице директора, а дисциплинарное поощрение применяется руководителями органов и учреждений УИС. Если сотрудник награждается в рамках общего поощрения, то есть государственными наградами, то субъектами выступают органы государственной власти, уполномоченные должностные лица – Президент Российской Федерации, Правительство Российской Федерации и др. [5, с. 178].

Современную практику применения различных видов поощрений в учреждениях и органах УИС показывают данные, полученные в ходе опроса сотрудников кадровых подразделений. В 2025 г. в рамках обучения в ВИПЭ ФСИН России по дополнительной профессиональной программе – программе профессиональной переподготовки «Организация кадровой работы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» был проведен опрос сотрудников кадровых подразделений учреждений и органов УИС (количество респондентов – 20) о реализации мер поощрений в отдельных учреждениях или управлениях ФСИН России по субъектам, который позволил выявить определенные тенденции в применении различных видов наградений.

Во-первых, наблюдается преобладание дисциплинарных мер поощрения над ведомственными наградами и тем более общими. Например, в УФСИН России по Тверской области в 2025 г. правами начальника УФСИН России и подведомственных ему учреждений сотрудники поощрялись 1438 раз, в том числе 299 раз применялось снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, а правами директора ФСИН России поощрены и награждены 392 работника. В исправительной колонии № 11 ГУФСИН России по Челябинской области правами руководителей территориального органа и колонии поощрены 83 сотрудника, а ведомственной наградой удостоились 6 сотрудников. В исправительной колонии № 6 УФСИН России по Кировской области аналогичная ситуация: сотрудники поощрялись 692 раза, награждение ведомственными наградами производилось 4 раза. Думается, что преобладание дисциплинарных мер поощрения обеспечивается, прежде всего, за счет премирования, поскольку данный вид применяется в учреждениях и органах УИС ежеквартально.

Во-вторых, в ведомственных наградах преобладают положенные по сроку службы награды – медали «За отличие в службе» I, II, III степеней. Например, из 28 сотрудников главного центра инженерно-технического обеспечения и связи ФСИН России, награжденных ведомственными наградами, 21 сотрудник получил указанные медали.

В-третьих, в системе наградений в учреждениях и органах УИС количественно преобладает материальное стимулирование – премирование сотрудников. Среди нематериальных видов поощрений преобладает такая разновидность, как объявление благодарности. Например, к ноябрю 2025 г. в исправительной колонии № 9 УФСИН России по Новгородской области выплата денежной премии как поощрение сотрудникам применялась 120 раз, объ-

явление благодарности – 24 раза, занесение фамилии сотрудника на доску почета – один раз, 14 сотрудников получили ведомственные награды.

Преобладание на практике применения мер материального стимулирования отражает современное состояние кадрового и финансового обеспечения российской пенитенциарной системы. Высокий уровень некомплекта личного состава, с одной стороны, позволяет аккумулировать финансовые ресурсы на премирование сотрудников, с другой – компенсирует их повышенную нагрузку. Посредством премирования также пытаются решить проблемы девальвации денежного довольствия сотрудников УИС, удержания конкурентоспособности профессии на рынке труда.

Таким образом, система поощрений сотрудников УИС, являясь живым профессионально-общественным образованием, функционирует и развивается с учетом особенностей текущего развития общества и государства. При этом эффективность данной системы может быть повышена за счет совершенствования правовых и организационных основ.

Совершенствование правовых оснований и практики применения мер поощрения в отношении сотрудников УИС возможно в следующих направлениях:

1) разработка и внедрение детальных, измеримых критериев для каждого вида поощрения (особенно, премирования) с обязательным их отражением в нормативных правовых актах, возможно локальных;

2) обязательное предварительное рассмотрение всех представлений к значимым наградам на заседании общественной или аттестационной комиссии с протоколированием мнений;

3) внедрение системы публичной отчетности в учреждениях и органах УИС – опубликование (во внутренних сетях) приказов о награждении с кратким, но конкретным обоснованием заслуг каждого сотрудника.

Также возможно введение дисциплинарной ответственности для руководителей, неоднократно представляющих к награде сотрудников с нарушением процедуры или необоснованно.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Волкова В. В. Поощрительная политика в отношении государственных гражданских и муниципальных служащих: вопросы правового регулирования // Общество: политика экономика право. 2020. № 7 (84). С. 31–34.
2. Бахрах Д. Н. Поощрение в деятельности публичной администрации // Журнал российского права. 2006. № 7. С. 68–78.
3. Попов Л. Л., Шергин А. П. Управление. Гражданин. Ответственность (сущность, применение и эффективность административных взысканий). Л., 1975. 251 с.
4. Корнилов А. А. Организация и правовые основы функционирования органов и учреждений Федеральной службы исполнения наказаний по формированию мотивации служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Рязань 2009. 27 с.
5. Государственная служба в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации : учеб. пособие / под общ. ред. О. В. Дербиной. Вологда, 2024. 330 с.

REFERENCES

1. Volkova V.V. Incentive policies for state civil and municipal employees: issues of legal issues. *Obshchestvo: politika ehkonomika pravo* Society: Politics, Economics, Law, 2020, no. 7 (84), pp. 31–34. (In Russ.).
2. Bakhrakh D.N. Encouragement in the activities of public administration. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2006, no. 7, pp. 68–78. (In Russ.).

3. Popov L.L., Shergin A.P. *Upravlenie. Grazhdanin. Otvetstvennost' (sushchnost', primeneniye i ehffektivnost' administrativnykh vzyskaniy)* [Management. Citizen. Responsibility (the essence, application and effectiveness of administrative penalties)]. Leningrad, 1975. 251 p.
4. Kornilov A.A. *Organizatsiya i pravovye osnovy funktsionirovaniya organov i uchrezhdenii Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazanii po formirovaniyu motivatsii sluzhebnoi deyatel'nosti sotrudnikov ugolovno-ispolnitel'noi sistemy: avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk* [Organization and legal foundations of the functioning of bodies and institutions of the Federal Penitentiary Service to form motivation for the professional activities of employees of the penitentiary system: Candidate of Sciences (Law) dissertation abstract]. Ryazan, 2009. 27 p.
5. *Gosudarstvennaya sluzhba v ugolovno-ispolnitel'noi sisteme Rossiiskoi Federatsii: ucheb. posobie* [Public service in the penal system of the Russian Federation: study guide]. Ed. by Derbina O.V. Vologda, 2024. 330 p.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

НАТАЛЬЯ ВАСИЛЬЕВНА МОТОРОВА – кандидат юридических наук, доцент кафедры административно-правовых дисциплин юридического факультета Вологодского института права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия, motorowa-nw@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0951-6399>

NATAL'YA V. MOTOROVA – Candidate of Sciences (Law), associate professor at the Department of Administrative and Legal Disciplines of the Law Faculty of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vologda, Russia, motorowa-nw@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0951-6399>

Статья поступила 06.05.2026