Дата поступления рукописи в редакцию: 18.08.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 01.10.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-9-245-250

КОВАЛЕВ Олег Геннадьевич,
доктор юридических наук, кандидат психологических наук, профессор, главный научный сотрудник ФКУ научно-исследовательский институт ФСИН России,
e-mail: okovalev66@gmail.com

МЕЛЬНИКОВА Ольга Вадимовна,
кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Псковский филиал Университета ФСИН России,
e-mail: olga-leshh@yandex.ru

АТТЕСТАЦИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КАК ПРАВОВОЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ, ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. *Целью исследования явились правовые вопросы проведения аттестации сотрудников уголовно-исполнительной системы, определение ее роли и значения в обеспечении эффективности профессиональной деятельности, соблюдении прав и законных интересов. В процессе ее реализации использовались диалектический метод познания и другие общеизвестные методы логического познания (общенаучных и частнонаучных): синтез, сравнение, аналогия, обобщение, включенное наблюдение. С их помощью анализировались законодательные и ведомственные правовые акты Минюста и ФСИН России, научная и учебно-методическая литература по теме. В ходе исследования правового механизма аттестации сотрудников УИС, его влияния на обеспечение их прав и законных интересов, эффективность осуществления профессиональной деятельности установлена нормативно-правовая база, регулирующая процедуру подготовки и проведения их аттестации. Она отличается динамичностью развития, постоянной, системной модернизацией и совершенствованием. Главной целью аттестации сотрудника УИС является определение его соответствия замещаемой должности в УИС. Законодатель в части второй статьи 33 Федерального закона 2018 № 197-ФЗ закрепил временные параметры проведения аттестации сотрудника УИС, ввел понятие «внеочередная аттестация», указал ее основания. Обязательным условием правового механизма аттестации сотрудников УИС выступает организация процедуры ее проведения, включающая регламентацию работы аттестационной комиссии. Закон установил шесть возможных решений (рекомендаций), одну из которых принимают члены аттестационной комиссии, которая ложится в основу решения руководства ФСИН России или уполномоченного руководителя по результатам аттестации сотрудника УИС. Выявлены и описаны конкретные права и гарантии сотрудников УИС, обеспечиваемые в работе аттестационной комиссии, нашедшие свое закрепление в законодательных и ведомственных нормативных правовых актах Минюста и ФСИН России.*

Ключевые слова: *аттестация, сотрудники, уголовно-исполнительная система, правовой механизм, профессиональная деятельность, права и законные интересы.*

KOVALEV Oleg Gennadievich,
Doctor of Law, Candidate of Law of Psychological Sciences, Professor, Chief Researcher of the FKU Scientific Research Institute Federal Penitentiary Service of Russia

MELNIKOVA Olga Vadimovna,
Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil Law Disciplines, Pskov Branch of the University of the Federal Penitentiary Service of Russia

ATTESTATION OF EMPLOYEES OF THE PENAL ENFORCEMENT SYSTEM AS A LEGAL MECHANISM FOR ENSURING THEIR RIGHTS AND LEGITIMATE INTERESTS, AND THE EFFECTIVENESS OF THEIR PROFESSIONAL ACTIVITIES

Annotation. *The purpose of the study was the legal issues of certification of employees of the penal correction system, determining its role and importance in ensuring the effectiveness of professional activities, respect for rights and legitimate interests. In the process of its implementation, the dialectical method of cognition and other well-known methods of logical cognition (general scientific and private scientific) were used: synthesis, comparison, analogy, generalization, included observation. They were used to analyze legislative and departmental legal acts of the Ministry of Justice and the Federal Penitentiary Service of Russia, scientific and educational literature on the topic. In the course of the study of the legal mechanism of certification of employees of the management System, its impact on ensuring their rights and legitimate interests, and the effectiveness of their professional activities, a regulatory framework has been established that regulates the procedure for preparing and conducting their certification. It is characterized by dynamic development, continuous, systematic modernization and improvement. The main purpose of the certification of a UIS employee is to determine his compliance with the position he holds in the UIS. In the second part of Article 33 of Federal Law No. 197-FZ of 2018, the legislator fixed the time parameters for the certification of an employee of the Penitentiary Service, introduced the concept of "extraordinary certification", and indicated its grounds. A prerequisite for the legal mechanism of certification of employees of the UIS is the organization of the procedure for its implementation, including the regulation of the work of the attestation commission. The law established six possible decisions (recommendations), one of which is made by members of the attestation commission, which forms the basis for the decision of the leadership of the Federal Penitentiary Service of Russia or the authorized head based on the results of the certification of an employee of the Penitentiary Service. The specific rights and guarantees of the employees of the penitentiary system provided in the work of the attestation commission have been identified and described, which have been consolidated in legislative and departmental regulatory legal acts of the Ministry of Justice and the Federal Penitentiary Service of Russia.*

Key words: *attestation, staff, penal enforcement system, legal mechanism, professional activity, rights and legitimate interests.*

Введение. В теории управления и кадровой работы аттестация работников рассматривается как процедура проверки и подтверждения их квалификации, профессиональных компетенций, уровня знаний и навыков, результатов труда для определения соответствия занимаемой должности. Она может проводиться в виде устного собеседования, тестирования или анализа выполненных задач. Правовую базу, обеспечивающую проведение аттестации составляет трудовое законодательство, федеральные законы и ведомственные правовые акты органов, ее осуществляющих.

Основными целями аттестации являются:

подтверждение работником своего профессионального статуса, готовности к выполнению должностных обязанностей и поставленных перед ним руководством задач трудовой деятельности;

стимулирование работника к дальнейшему профессиональному развитию, формированию современных эффективных профессиональных компетенций;

принятие кадровым аппаратом решений о соответствии работника занимаемой им должности, возможности перевода на другую, в том числе вышестоящую, изменение заработной платы, подтверждение установленных льгот и социальных преференций, а также расторжения трудового договора при несоответствии работника должностным требованиям. При этом, например, трудовое законодательство (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации) перечисляет защищенные категории, с которыми работодатель не может расторгнуть трудовой договор:

беременные женщины;

женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка до 16 лет (или ребенка-инвалида до 18 лет);

единственные кормильцы детей до трех лет в многодетных семьях (или детей-инвалидов), если другой родитель не работает [1].

Как правило, аттестация включает в себя три основных этапа:

сбор данных о работнике и их анализ, осуществляемые с использованием собеседования, тестирования и отчетов;

вынесение специальной аттестационной комиссией решения о соответствии работника занимаемой должности;

документальное оформление результатов работы аттестационной комиссии с использование протоколов и аттестационных листов [2].

Таким образом, правовой механизм проведения процедуры аттестации работников играет важную роль в профессиональной деятельности работников, принятии управленческих решений при их передвижении на должности с большим объемом работы, успешного достижения целей трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями, сформулированными в должностных инструкциях. Данный процесс весьма актуален для деятельности сотрудников служб и подразделений уголовно-исполнительной системы Российской Федерации (далее УИС) и нуждается в специальном комплексном теоретико-правовом анализе.

Методы и принципы исследования. Для изучения правовых вопросов проведения аттестации сотрудников уголовно-исполнительной системы, определение ее роли и значения в обеспечении эффективности профессиональной деятельности, соблюдении прав и законных интересов использовались диалектический метод познания и другие общеизвестные методы логического познания (общенаучных и частнонаучных): синтез, сравнение, аналогия, обобщение, включенное наблюдение. С их помощью анализировались законодательные и ведомственные правовые акты Минюста и ФСИН России, научная и учебно-методическая литература по теме.

Основные результаты. В результате теоретико-правового исследования правового механизма аттестации сотрудников УИС, его влияния на обеспечение их прав и законных интересов, эффективность осуществления профессиональной деятельности была установлена нормативно-правовая база, регулирующая процедуру подготовки и проведения их аттестации. Ее основными элементами выступают:

статья 33 Федерального закона от 19.07.2018 г. № 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»;

статья 3 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне»;

Положение № 6 «Порядок проведения аттестации сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», утвержденное Приказом Министерства юстиции РФ от 05.08. 2021 г. № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации».

Следует отметить динамичность развития указанной нормативно-правовой базы, заключающейся в ее постоянной, системной модернизации и совершенствовании.

Главной целью аттестации сотрудника УИС является определение его соответствия замещаемой должности в УИС. Законодатель в части второй статьи 33 Федерального закона 2018 № 197-ФЗ закрепил временные параметры проведения аттестации сотрудника УИС (один раз в четыре года, не ранее чем через один год после его назначения на должность).

Также законодатель в частях 3-4 анализируемого закона ввел понятие «внеочередная аттестация», указав ее основания:

при переводе сотрудника на вышестоящую должность в УИС;

при решении вопроса о прекращении сотрудником службы в УИС в связи с расторжением контракта в соответствии с пунктом5 части 2 статьи 84 настоящего Федерального закона [3];

по предложению уполномоченного руководителя в случае, если сотрудник не прошел проверку на профессиональную пригодность к действиям в условиях, связанных с применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия [4, с. 88-95].

При этом, внеочередная аттестация сотрудников, претендующих на замещение должностей высшего начальствующего состава, проводится по решению Президента Российской Федерации [5, с. 180-186].

Законодатель также справедливо, в контексте гуманизации современной отечественной уголовно-исполнительной политики, соблюдения прав и законных интересов отдельных категорий сотрудников УИС, указал, что сотрудники, находившиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, проходят аттестацию не ранее чем через год после выхода из такого отпуска.

Важным условием правового механизма аттестации сотрудников УИС выступает организа-

ция процедуры ее проведения, которая отражена в частях 6-19 Федерального закона 2018 № 197-ФЗ. При этом значительная роль возлагается на аттестационную комиссию (далее АК), в состав которой, в обязательном порядке, включаются:

сотрудники кадрового и правового (юридического) подразделений учреждения или органа УИС;

иные лица с правом совещательного голоса (члены общественных советов при ФСИН России и ее территориальных органах; общественных организаций ветеранов УИС; представители образовательных и научных организаций – специалисты по направлениям деятельности УИС.

Состав АК для проведения аттестации сотрудников, замещающих должности в УИС, исполнение служебных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, формируется в соответствии со статьей 3 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» [6]. АК формируется таким образом, чтобы исключить возможности возникновения конфликта интересов, могущего повлиять на ее решение [7, с. 373-378].

В целях соблюдения прав и законных интересов сотрудника УИС, его аттестация, как правило, проводится в присутствии сотрудника. В случае неявки на заседание АК без уважительных причин сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности, а его аттестация переносится [8, с. 459-464].

Правовой гарантией соблюдения прав сотрудника УИС является регламентированное законом ознакомление его с отзывом его непосредственного руководителя не позднее за один рабочий день до проведения аттестации, а также принятие АК рекомендаций открытым голосованием при наличии не менее двух третей ее членов [9, с. 81-86].

Закон установил шесть возможных решений (рекомендаций), одну из которых принимают члены АК:

сотрудник соответствует замещаемой должности в УИС;

сотрудник соответствует замещаемой должности в УИС и рекомендуется для назначения на вышестоящую должность в УИС с большим объемом работы;

сотрудник соответствует замещаемой должности в УИС и рекомендуется для включения в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности в УИС;

аттестацию сотрудника следует перенести на срок, не превышающий одного года, для устранения недостатков и упущений в служебной деятельности, указанных в отчете его непосредственного руководителя;

сотрудник не соответствует замещаемой должности в УИС и подлежит переводу на нижестоящую должность в УИС;

сотрудник не соответствует замещаемой должности в УИС и подлежит увольнению со службы в УИС. Указанные рекомендации АК заносятся в аттестационный лист сотрудника, который знакомится с ним до предоставления листа непосредственному руководителю. Такой подход законодателя также направлен на соблюдение прав и законных интересов сотрудника, исключение могущих возникнуть вопрос и споров относительно формулировки рекомендаций АК. На основании рекомендаций АК руководителем ФСИН России или уполномоченным руководителем принимается соответствующее конкретной рекомендации решение.

В качестве другой гарантии соблюдения прав сотрудника УИС при проведении аттестации следует рассматривать его право на обжалование рекомендации АК в соответствии со статьей 74 Федерального закона 2018 № 197-ФЗ.

Несомненным позитивным моментом, направленным на обеспечение прав и законных интересов сотрудников УИС, обеспечение эффективности их профессиональной деятельности, является нормативно-правовое закрепление порядка и процедуры проведения аттестации и работы АК, отраженное в Положении № 6 «Порядок проведения аттестации сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», утвержденное Приказом Министерства юстиции РФ от 05.08. 2021 г. № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации» [10].

Обсуждение. Результаты исследования обсуждались на следующих научно-практических форумах, где автор выступал с докладами на:

Всероссийской научно-практической конференции «Вклад правоохранительных органов в развитие Сибири», состоявшейся 28.09.2023 в ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН (г. Новокузнецк). Доклад на тему «Особенности предупреждения коррупции как фактора обеспечения безопасности учреждений и органов УИС Сибирского федерального округа»;

XXIII Всероссийской научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики», состоявшейся 18-19.10.2023 в ФКОУ ВО Кузбасский институт ФСИН (г. Новокузнецк). Доклад на тему «Современные проблемы правовой имплементации пенитенциарных стандартов в деятельность уголовно-исполнительной системы России»;

Всероссийском круглом столе «Воспитательная работа с работниками УИС», проведенном в ФКУ НИИ ФСИН России совместно с управ-

лением кадров ФСИН России 25.10.2023. Доклад на тему: «Прокурорский надзор в системе мер обеспечения прав и социальных гарантий сотрудников УИС»;

Межвузовской научно-практической конференции «Перспективы развития профессиональной компетенции преподавателя высшей школы», состоявшейся во Владимирском юридическом институте ФСИН России 28.11.2023. Доклад на тему: «К вопросу развития профессиональной компетенции преподавателя при проведении практико-ориентированного обучения курсантов»;

6 Международном пенитенциарном форуме «Преступление, наказание, исправление», приуроченном к 30-летию со дня принятия Конституции Российской Федерации и Закона Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», состоявшемся в Академии ФСИН России 15.11.2023. Доклад на тему: «Значение прокурорского надзора при реализации основных направлений деятельности уголовно-исполнительной системы на современном этапе ее развития».

Всероссийской межведомственной научно-практической конференции «Межведомственное сотрудничество при обеспечении национальных приоритетов противодействии коррупции», состоявшейся в университете ФСИН России 8 декабря 2023 года с докладом на тему: «Прокурорский надзор в системе мер противодействия коррупции в УИС»;

Межрегиональном круглом столе «Патриотическое воспитание как основа духовно-нравственного формирования студенческой молодежи», состоявшемся 24 .04.2024 года в Вологодском институте права и экономики ФСИН России с докладом на тему: «Теоретико-методические аспекты патриотического воспитания курсантов и студентов образовательных организаций ФСИН России».

Заключение. В ходе исследования правового механизма аттестации сотрудников УИС, его влияния на обеспечение их прав и законных интересов, эффективность осуществления профессиональной деятельности установлена нормативно-правовая база, регулирующая процедуру подготовки и проведения их аттестации. Она отличается динамичностью развития, постоянной, системной модернизацией и совершенствованием.

Главной целью аттестации сотрудника УИС является определение его соответствия замещаемой должности в УИС. Законодатель в части второй статьи 33 Федерального закона 2018 № 197-ФЗ закрепил временные параметры проведения аттестации сотрудника УИС, ввел понятие «внеочередная аттестация», указал ее основания.

Обязательным условием правового механизма аттестации сотрудников УИС выступает организация процедуры ее проведения, включающая регламентацию работы АК. Закон установил шесть возможных решений (рекомендаций), одну из которых принимают члены АК, которая ложится в основу решения руководства ФСИН России или уполномоченного руководителя по результатам аттестации сотрудника УИС.

Выявлены и описаны конкретные права и гарантии сотрудников УИС, обеспечиваемые в работе АК, нашедшие свое закрепление в законодательных и ведомственных нормативных правовых актах Минюста и ФСИН России.

Список литературы:

[1] Трудовой кодекс Российской Федерации // Consultant.ru (дата обращения 11.07.2026).

[2] Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского Москва. 2014.

[3] Федеральный закон от 19.07.2018 г. № 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» // Garant.ru (дата обращения 11.07.2026).

[4] Ковалев О.Г., Щербаков А.В. Применение физической силы к осужденным в рамках международных стандартов // Право и образование. 2021. № 8. С. 88-95.

[5] Ковалев О.Г. Особенности правового регулирования службы в уголовно-исполнительной системе на современном этапе ее развития // Международный научный вестник. 2026. № 4. С. 180-186.

[6] Закон Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (с изменениями и дополнениями // Garant.ru (дата обращения 11.07.2026).

[7] Ковалев О.Г. Требования к служебному поведению сотрудников в контексте реализации Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе»: правовой и психологический анализ // Российский научный вестник. 2026. № 4. С. 373-378.

[8] Ковалев О.Г. Особенности привлечения к ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы // Российский научный вестник. 2026. № 5. С. 459-464.

[9] Ковалев О.Г. К вопросу классификации прав сотрудников уголовно-исполнительной системы // Международный научный вестник. 2026. № 4. С. 81-86.

[10] Приказ Министерства юстиции РФ от 05.08. 2021 г. № 132 «Об организации прохождения службы в уголовно-исполнительной системе

Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // Garant.ru (дата обращения 11.07.2026).

References:

[1] The Labor Code of the Russian Federation // Consultant.ru (accessed 07/11/2026).

[2] Commentary to the Labor Code of the Russian Federation / Edited by Yu.P. Orlovsky Moscow. 2014.

[3] Federal Law No. 197-FZ of 07/19/2018 "On Service in the Penal Enforcement System of the Russian Federation and on Amendments to the Law of the Russian Federation "On Institutions and Bodies Executing Criminal Penalties in the Form of Imprisonment" // Garant.ru (accessed 07/11/2026).

[4] Kovalev O.G., Shcherbakov A.V. The use of physical force against convicts within the framework of international standards // Law and education. 2021. No. 8. pp. 88-95.

[5] Kovalev O.G. Features of the legal regulation of the service in the penal system at the present stage of its development // International Scientific Bulletin. 2026. No. 4. pp. 180-186.

[6] The Law of the Russian Federation dated 07/21/1993, No. 5485-1 "On State Secrets" (with amendments and additions // Garant.ru (accessed 07/11/2026).

[7] Kovalev O.G. Requirements for official conduct of employees in the context of the implementation of Federal Law No. 197-FZ dated 07/19/2018 "On service in the penal enforcement system": legal and psychological analysis // Russian Scientific Bulletin. 2026. No. 4. pp. 373-378.

[8] Kovalev O.G. Features of bringing to justice employees of the penal enforcement system // Russian Scientific Bulletin. 2026. No. 5. pp. 459-464.

[9] Kovalev O.G. On the issue of classifying the rights of employees of the penal enforcement system // International Scientific Bulletin. 2026. No. 4. pp. 81-86.

[10] Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation dated 05.08.2021 No. 132 "On the organization of service in the penal enforcement system of the Russian Federation" (with amendments and additions) // Garant.ru (accessed 07/11/2026).

