

Жумабаев К. А., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин,
кандидат экономических наук, подполковник полиции
(Костанайская академия МВД Республики Казахстан им. Ш. Кабылбаева)

К ВОПРОСУ О СОСТАВЛЕНИИ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Решением совещания с участием Президента Республики Казахстан Н. А. Назарбаева от 30 января 2013 г. Министерству внутренних дел поручена разработка научно обоснованных нормативов служебной нагрузки на каждого сотрудника по всем направлениям деятельности. Решение данного вопроса подразумевает проведение комплексного анализа штатной численности органов внутренних дел и определение нормативной штатной численности каждого органа и подразделения внутренних дел, в том числе и уголовно-исполнительной системы (УИС)ⁱ.

Анализ положений и должностных инструкций, применяемых в учреждениях УИС, показал, что большинство их имели формальный характер, в них отсутствовали необходимые сведения для разработки нормативов нагрузок, указаны не все функции, возложенные на сотрудников, многие из них повторялись у руководства, старших специалистов, специалистов, вольнонаемного состава. Это не позволяет оценить настоящий объем и последовательность выполняемой нагрузки, конкретных функциональных обязанностей.

Низкий уровень социальной защищенности, отсутствие содействия в решении жилищной проблемы являются причиной того, что большая часть сотрудников, пришедших для прохождения службы в УИС, как правило, надолго не остается. Особенно это касается работников, устраивающихся по вольному найму, у которых низкий уровень заработной платы, а работы с осужденными в местах лишения свободы имеет особенности. В связи с этим часть функций увольняемых, переходящих в другие службы, передается сотрудникам, оставшимся в подразделении. В подразделениях учреждений УИС, с одной стороны, произошло отделение исполняемых функциональных обязанностей от конкретных должностных инструкций, с другой – очень большая нагрузка падает на сотрудников, имеющих стабильный стаж и непрерывный опыт в данной сфере деятельности. Причем, как выяснилось, эта проблема была усилена отсутствием типовых должностных инструкций сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Для подготовки типовых Положений низовых подразделений (территориальных органов и подведомственных государственных учреждений) на всех уровнях и типовых должностных инструкций сотрудников УИС была создана совместная рабочая группа из сотрудников Комитета УИС МВД РК и Костанайской академии МВД РК им. Ш. Кабылбаева. Существующие методические рекомендации по организации нормирования труда утверждены приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 декабря 2009 г. № 402-п., Настоящие рекомендации разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и определяют основные принципы организации нормирования трудаⁱⁱ. Их цель — нормативно-методическое и информационное обеспечение нормирования труда персонала предприятий (организаций) любой формы собственности и организационной структуры управления. Следует сказать, что должные нормы труда сотрудников уголовно-исполнительной системы отсутствуют.

Рабочей группой были исследованы особенности работы исправительных учреждений по видам содержания осужденных, а также проведен сбор информации, ее переработка, согласование на всех уровнях исполнения: исправительные учреждения — департаменты — Комитет УИС.

Были исследованы следующие подразделения системы исправительных учреждений: документационное обеспечение, дежурная часть, кадровая работа, организация воспитательной работы с осужденными, организация труда осужденных, режим,

специальный учет, тыловое обеспечение, уголовно-исполнительная инспекция и служба пробации, финансовое обеспечение, юридическая группа.

Рабочей группой выявлены не только исполняемые сотрудниками должностные обязанности, но и скрытые виды труда, исполнение которых может потребовать гораздо большего времени, чем планировалось отвести в начале работы. Причины могут быть объективными (выход в отпуск, болезнь одного из сотрудников, увеличение нагрузки из-за сокращения конкретной должности в подразделении) и субъективными (личностный подход, опыт и стаж работы сотрудника).

Было установлено, что некоторые виды деятельности, являющиеся функциональной обязанностью сотрудника, вообще не указываются. Например, величина среднегодового времени на занятия по физической, боевой и служебной подготовкам. Занятия по физической культуре проводятся два раза в неделю, в среднем по 1,5–2 часа. Если спортивный зал находится в другой части города, района, сотрудники, как правило, чтобы добраться до места назначения, дополнительно затрачивают еще 40 – 60 мин. (в обе стороны). Занятия по боевой и служебной подготовке организованы на местах еженедельно, продолжительностью 1–1,5 часа. Таким образом, если учесть, что в году в среднем 50 недель, на проведение занятий с личным составом сотрудников уголовно-исполнительной системы ежегодно затрачивается около 275 часов (дана экспертная оценка): 50 недель x 2 раза в неделю x 2 часа = 200 часов по физической подготовке; 50 недель x 1,5 часа = 75 часов на занятия по боевой и служебной подготовке. Между тем, по мнению специалистов Министерства труда и социальной защиты, данное время учитывать вообще не следует.

Кроме того, в общем объеме выполняемых работ не учитывается изучение нормативных актов, регламентирующих деятельность сотрудников, служб подразделений УИС, и их последующих изменений. Можно привести и другие примеры и расчеты, что свидетельствует о невозможности представить полный объем выполняемых работ и нагрузок сотрудников УИС.

Другая проблема, как указывалось ранее, состоит в том, что на определение штатной численности сотрудников УИС непосредственно влияет количество осужденных, содержащихся в местах лишения свободы. Сегодня, в связи с политикой гуманизации в стране и мире, количество осужденных в местах лишения свободы в Казахстане снизилось с 80000 до 50000 и менее. Следовательно, штатная численность сотрудников должна быть сокращена идентично количеству осужденных. Вместе с тем, территория учреждения, принципы работы с осужденными изменились, требуют еще более тщательного исполнения всех воспитательных оперативно-режимных требований, соблюдения функций жизнеобеспечения при условии индивидуального подхода к каждому осужденному.

С учетом данных хронометражных наблюдений и экспертных оценок приведем количество часов по сотрудникам отдела воспитательной работы с осужденными в исправительном учреждении.

Начальник отдела:

$$3387 \times 1,1 / 2000 = 1.86,$$

где 3387 — объем часов, исполняемых сотрудником; 1.1 — коэффициент, учитывающий затраты времени на организационно-техническое обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, а также подготовительно-заключительные работы, % от оперативного времени; Бюджет общего рабочего времени на 1 работника при пятидневной рабочей неделе — 2000 час.

Начальник отряда:

$$3902.84 \times 1.1 / 2000 = 2.14$$

Инспектор по трудовому и бытовому устройству осужденных:

$$2126,4 \times 1,1 / 2000 = 1.2$$

Инспектор-психолог:

$$6234.7 \times 1.1 / 2000 = 3.4$$

Воспитатель:

$$3037.8 \times 1.1 / 2000 = 1.67$$

Заведующий библиотекой:

1976 x 1.1 / 2000 = 1.1

Коэффициент 1.86 свидетельствует о высокой степени загруженности данного сотрудника, что является причиной чрезмерной утомляемости, снижения внимания на работе. Для его разгрузки необходимо ввести дополнительную штатную единицу, например, заместителя (старшего инспектора) начальника отдела. На практике взаимозаменяемость с сотрудником отдела отсутствует. Как видно из представленного расчета, по штатной расстановке должности «сотрудник отдела» нет. Воспитатель отдела есть только в учреждениях, содержащих несовершеннолетних осужденных.

Отсутствие в должностных инструкциях учета времени, отводимого на занятия по физической, боевой и служебной подготовкам, является, по нашему мнению, явной дискриминацией по отношению к сотрудникам правоохранительных органов в целом и уголовно-исполнительной системы в частности. Тем более, что результаты регулярных зачетов и иных форм контроля профессиональной подготовленности непосредственно влияют на пребывание сотрудников на занимаемых должностях и их дальнейшее продвижение по карьерной лестнице.

Кроме этого, невключение времени и дальнейшее отсутствие организации занятий по служебной подготовке в общем объеме трудового времени каждого сотрудника может снизить уровень профессиональной готовности сотрудников, привести к сокращению аттестованной должности и использованию работников по вольному найму на договорной основе.

Таким образом, нормирование труда является средством обоснованного определения требуемого количества рабочих мест, оценки достигнутого уровня производительности труда работников и имеющихся резервов его роста, обеспечения адекватности уровня оплаты труда количеству и качеству выполняемых работ или функций. Нормы труда служат инструментом для определения численности работников и количества производственного оборудования, для выбора рационального технологического и трудового процесса, что является одним из важнейших показателей при определении себестоимости выпускаемой продукции.

i План-график организационных и практических мероприятий по разработке нормативов нагрузки на сотрудников органов внутренних дел, уголовно-исполнительной системы и внутренних войск. Утвержден и. о. министра внутренних дел генерал-майором М. Демеуовым 12 февраля 2014 г. // www.mvd.gov.kz

ii Методические рекомендации по организации нормирования труда: Приказ министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 31 декабря 2009 г. № 402-п // online.zakon.kz