

**МОТИВАЦИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА СОТРУДНИКОВ УИС:
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ**

**Д.А. Старов, магистрант,
кафедра государственного и муниципального управления,
институт менеджмента, экономики и предпринимательства,**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
В. А. БОНДАРЕНКО»**

Аннотация. В статье анализируются факторы, влияющие на мотивацию сотрудников уголовно-исполнительной системы, и оценивается эффективность мер социальной защиты в современных условиях. На основе анализа ведомственной статистики, выступлений руководства ФСИН и нормативных актов выделены ключевые барьеры (низкий уровень денежного довольствия, высокая нагрузка, психологические риски) и новые меры поддержки. Предложены направления совершенствования кадровой политики для повышения устойчивости кадрового состава.

Ключевые слова: мотивация, социальная защита, денежное довольствие, социальные гарантии, УИС, ФСИН, кадровый состав, профессиональное выгорание.

**MOTIVATION AND SOCIAL PROTECTION OF PENAL
ENFORCEMENT SYSTEM EMPLOYEES: PROBLEMS AND
SOLUTIONS**

**D.A. Starov, Master's Student,
Department of State and Municipal Administration,
Institute of Management, Economics and Entrepreneurship,**

**FEDERAL STATE BUDGETARY EDUCATIONAL INSTITUTION OF
HIGHER EDUCATION
“ORENBURG STATE UNIVERSITY NAMED AFTER V.A.
BONDARENKO”**

Abstract. The article analyses the factors influencing the motivation of employees of the penal enforcement system (PES) and assesses the effectiveness of

social protection measures in the current environment. Based on the analysis of departmental statistics, speeches by the FSIN leadership, and regulatory acts, the key barriers are identified — namely, low monetary allowance, high workload, and psychological risks — as well as new support measures. The paper proposes directions for improving personnel policy to enhance the stability of the staffing structure.

Keywords: motivation; social protection; monetary allowance; social guarantees; penal enforcement system; FSIN; staffing; professional burnout.

Эффективность функционирования уголовно-исполнительной системы напрямую зависит от кадрового потенциала. В последние годы вопрос мотивации и социальной защиты сотрудников УИС приобрёл особую остроту. По данным, озвученным директором ФСИН Аркадием Гостевым в марте 2026 года, некомплект личного состава превысил 30%. В отдельных территориальных органах вакантно от 34,5 до 51% должностей начальствующего состава, а в ряде регионов некомплект младшего начальствующего состава составил от 40 до 50% и выше. Более 40% сотрудников увольняются, не доработав до пенсии. Одной из главных причин такого положения дел эксперты называют недостаточный уровень мотивации и неполную реализацию мер социальной защиты. Цель статьи — выявить проблемные зоны и наметить пути их решения.

Мотивация — это совокупность внутренних и внешних факторов, побуждающих сотрудника к эффективной служебной деятельности. В УИС на неё влияет комплекс условий.

Материальное стимулирование. Ключевой демотивирующий фактор — уровень денежного довольствия. По оценкам, средняя заработная плата сотрудника УИС в 2025 году составляла около 40–55 тыс. рублей, что существенно ниже средней по регионам или по сопоставимым профессиональным группам. Глава ФСИН отмечал, что уровень денежного довольствия в УИС ниже, чем в полиции. Это особенно демотивирует молодых специалистов и сотрудников младшего начальствующего состава. В ответ на вызовы в 2026 году Минфин выделил дополнительно 3,6 млрд рублей на повышение денежного довольствия. Также приказом ФСИН России от 22.12.2025 № 1012 расширен перечень должностей, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка за особые условия службы, и скорректированы её размеры.

Нематериальные факторы. Важную роль играют возможности профессионального роста, система наставничества, признание заслуг. В 2025 году ФСИН приняла приказ от 13.01.2025 № 5, регулирующий индивидуальное обучение сотрудников. Однако на практике сохраняются

проблемы: отсутствуют чёткие критерии отбора наставников (нет требований к минимальному стажу), не всегда продумана система оценки эффективности наставничества, а в ряде случаев наставники назначаются формально.

Условия труда и психологические риски. Специфика службы связана с высоким уровнем стресса, рисками для жизни и здоровья, социальной изоляцией. Постоянное взаимодействие с осуждёнными, особенно с совершившими тяжкие преступления, создаёт нагрузку на психоэмоциональное состояние, что ведёт к профессиональному выгоранию.

Социальная защита сотрудников УИС

Социальная защита — комплекс мер, направленных на обеспечение благополучия сотрудника и его семьи, снижение социальных рисков. В последние годы появились новые инициативы.

Дополнительные гарантии для семей. Указом Президента РФ от 8 мая 2025 г. № 300 предусмотрены дополнительные социальные гарантии членам семей сотрудников УИС. В развитие этого указа ФСИН России издала приказ от 27.01.2026 № 22, который утвердил порядок предоставления таких гарантий. В частности, регламентировано предоставление бесплатных путёвок в санаторно-курортные организации ФСИН России членам семей сотрудников, направленных на медицинскую реабилитацию после лечения в стационарных условиях в связи с получением увечья (ранения, травмы, контузии) либо заболевания при исполнении служебных обязанностей в ходе специальных задач.

Продолжается работа над совершенствованием иных гарантий: вещевое обеспечение, медицинское обслуживание, санаторно-курортное лечение, оплата проезда к месту лечения, единовременные социальные выплаты для приобретения или строительства жилья (при выслуге более 10 лет), денежная компенсация за наём жилья, льготное исчисление выслуги лет и пенсионное обеспечение.

Проблемы и пути решения:

Несмотря на принимаемые меры, сохраняются системные вызовы.

Разрыв с другими силовыми ведомствами по уровню денежного довольствия остаётся фактором оттока кадров.

Бюрократические барьеры при реализации социальных гарантий замедляют их получение.

Недостаточная комплексность подходов: часто меры носят фрагментарный характер, не охватывая все аспекты (материальный, психологический, карьерный).

Для повышения эффективности необходимо:

продолжить работу по сближению уровня денежного довольствия с другими силовыми структурами;

доработать критерии отбора наставников и внедрить систему оценки эффективности наставничества;

усилить психологическую поддержку сотрудников, развивать программы профилактики выгорания;

упростить административные процедуры при оформлении социальных льгот;

развивать систему карьерного планирования и профессионального обучения.

Заключение

Решение проблем мотивации и социальной защиты требует системного подхода. Только сочетание адекватного материального стимулирования, продуманных нематериальных стимулов и полноценной социальной защиты позволит сформировать устойчивый, профессиональный и мотивированный кадровый состав УИС, способный эффективно решать стоящие перед системой задачи.

Список литературы

1. Федеральный закон 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"» (ред. от 29.12.2025).

2. Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

3. Указ Президента Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 300 «О дополнительных социальных гарантиях членам семей военнослужащих, сотрудников некоторых федеральных государственных органов и граждан, пребывающих в добровольческих формированиях».

4. Приказ ФСИН России от 13.01.2025 № 5 «Об утверждении Порядка организации индивидуального обучения сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, проходящего испытание, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения сотрудника уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, проходящего испытание».

5. Приказ ФСИН России от 22.12.2025 № 1012 «О внесении изменения в перечень должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеры

надбавки по этим должностям, утверждённые приказом ФСИН России от 19 апреля 2024 г. № 282».

6. Приказ ФСИН России от 27.01.2026 № 22 «Об определении Порядка предоставления социальных гарантий, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 300 „О дополнительных социальных гарантиях членам семей военнослужащих, сотрудников некоторых федеральных государственных органов и граждан, пребывающих в добровольческих формированиях", в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации».

7. Кадровый голод в системе исполнения наказаний Российской Федерации: причины и последствия // Научно-практический журнал «Диалог». 2026. № 5.