

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра режима и охраны в уголовно-исполнительной системе

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

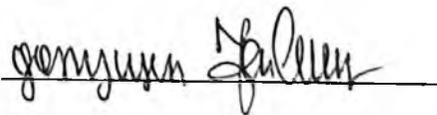
**Тема: Правовое регулирование трудовой деятельности осужденных в исправительных учреждениях**

Выполнил:  
курсант 2 взвода 4 курса,  
рядовой внутренней службы  
**Гадельшин Закир Радикович**

Научный руководитель:  
доцент кафедры режима и охраны  
в УИС,  
кандидат юридических наук, доцент,  
полковник внутренней службы  
**Михеева Светлана Валентиновна**

Рецензент:  
начальник ФКУ ИК-5 УФСИН  
России по Самарской области  
подполковник внутренней службы  
**Ёжиков Виталий Александрович**

Решение начальника кафедры о допуске к защите



Дата защиты 22.06.2021

Оценка 3 (уровень «хорошо»)

Самара  
2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЖДЕННЫХ</b> .....	7
1.1. Понятие и правовое регулирование трудовой деятельности осужденных.	7
1.2. Организация трудовой деятельности осужденных в исправительных колониях.....	20
<b>ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ К ТРУДУ</b> .....	29
2.1. Зарубежный опыт привлечения к труду осужденных.....	29
2.2. Проблемные вопросы правового регулирования трудовых отношений осужденных и пути их решения.....	40
<b>Заключение</b> .....	48
<b>Библиографический список</b> .....	52
<b>Приложения</b> .....	58

## Введение

**Актуальность исследования.** С середины 2000-х гг. Россия вступила в волну сокращения трудоспособного населения. Это актуализирует проблему достижения наиболее полного и эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Необходимо задействовать в экономике неиспользуемые резервы труда и создать условия для максимальной реализации трудового потенциала каждого работника. Одним из таких резервов являются лица, осужденные к лишению свободы.

По состоянию на 1 января 2021 г. в исправительных учреждениях страны содержалось более 529 тыс. человек, имеющих потенциальную возможность трудиться, только 36,3 % из которых были обеспечены рабочими местами<sup>1</sup>. Таким образом, в пенитенциарной системе России существует неиспользуемый запас трудовых ресурсов. Их вовлечение в хозяйственную деятельность требует пересмотра подходов к регулированию социально-трудовых отношений.

Проблема совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе затрагивает более широкий круг лиц. На каждые 10 тыс. человек населения страны сегодня приходится 93 человека, имевших судимость и отбывавших срок в местах принудительного содержания. К моменту выхода на свободу осужденные, как правило, обладают низкой конкурентоспособностью на рынке труда не только в силу предубеждения работодателей, но и потому, что многие из них либо не имеют профессионального образования, либо утрачивают имевшиеся профессиональные навыки в результате длительного бездействия или занятости на примитивной работе.

---

<sup>1</sup> Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // ФСИН России. Главная. Статистические данные: офиц. сайт. 12.09.2018. - URL: <http://www.fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения: 06.03.2021).

Пребывание в местах лишения свободы не используется для улучшения трудового потенциала работника, как это практикуется во многих странах мира, а напротив часто сопровождается его деградацией, снижением возможностей адаптации к требованиям рынка труда после освобождения. Такое положение способствует повторному совершению преступлений.

В 2018 г. общая численность лиц, совершивших 4 преступления, составляла 1 075 тыс. человек, из которых 309 616 человек были осуждены повторно<sup>2</sup>. Повышение результативности труда осужденных в результате более рационального регулирования социально-трудовых отношений позволит снизить их численность в долгосрочной перспективе, а также увеличить поступления в федеральный бюджет от Федеральной службы исполнения наказаний России (далее – ФСИН России).

На сегодняшний день бюджетные расходы на содержание ФСИН России (270,4 млрд руб.)<sup>3</sup> почти в 7 раз превышают доходы, поступающие в бюджет из этой системы (39,9 млрд руб.)<sup>4</sup>. В этой связи важной задачей, стоящей перед государством, является реформирование социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе и их организация на принципиально новом уровне.

**Объектом** исследования являются общественные отношения в области организации трудовой деятельности осужденных в исправительных учреждениях

**Предметом** исследования являются нормативно-правовые акты регламентирующие вопросы в области трудовой деятельности осужденных в исправительных учреждениях

---

<sup>2</sup> Правонарушения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: [#http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction) /# (дата обращения: 25.04.2021).

<sup>3</sup> Расходная часть федерального бюджета. Уточненная бюджетная роспись [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.рф/budget/rashod.php> (дата обращения: 10.01.2021).

<sup>4</sup> Доходная часть федерального бюджета. Объем поступивших доходов [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.рф/budget/dohod.php> (дата обращения: 10.01.2021).

**Целью** исследования выступает рассмотрение вопросов правовых аспектов регулирования трудовой деятельности осужденных в исправительных учреждениях

Поставленная цель обусловила решение следующих **задач**:

- дать понятие и обозначить правовое регулирование трудовой деятельности осужденных;
- обозначить особенности организации трудовой деятельности осужденных в исправительных колониях;
- рассмотреть зарубежный опыт привлечения к труду осужденных;
- обозначить проблемные вопросы правового регулирования трудовых отношений осужденных и пути их решения.

**Методы** исследования. При проведении исследования использовались:

Общенаучные методы (системного и логического подхода, статистический, структурно-функциональный), которые позволили выявить основные тенденции и закономерности развития изучаемого объекта;

Частнонаучные методы (формально-юридический, сравнительно-правовой), которые дали возможность выявить и описать исследуемые явления, сопоставить их для выявления сходства и различия.

**Теоретическая база исследования и степень научной разработанности темы.**

Общей основой для разработки проблем регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе являются исследования отечественных и зарубежных экономистов по социально-трудовой проблематике, в том числе работы Е.Г. Антосенкова, А. Калеберга, Е.И. Капустина, Д.Н. Карпухина, Р.П. Колосовой, В.В. Костакова, В.В. Куликова, А. Маколи, К. Маркса, А. Маршалла, Т.В. Малевой, Е.Л. Маневича, Г. Стендинга, С.Г. Струмилина, М. Элмана и др.

Вопросы организации, мотивации и стимулирования труда разрабатывались в работах С.В. Абрамова, Н.А. Волгина, М. Вебера, А.К. Гастева, Ю.П. Кокина, А. Маслоу, Е.А. Митрофанова, Г. Эмерсона, Р.А.

Яковлева и др. Сущность и различные формы принудительного труда исследовались в работах М.И. Воейкова, П. Грегори, Л.А. Жука, Ю.А. Левады, Г.Х. Попова, В.В. Радаева, Б.В. Ракитского, Е.В. Тюрюкановой и др.

**Структура работы.** Структура работы обусловлена целью и задачами исследования и состоит из введения, двух глав объединяющих четыре параграфа, заключения и библиографического списка.

## **ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОСУЖДЕННЫХ**

### **1.1. Понятие и правовое регулирование трудовой деятельности осужденных**

Трудовые отношения в пенитенциарной системе являются частью общей системы социально-трудовых отношений, но имеют выраженные особенности, связанные как со спецификой субъектов этих отношений, так и с условиями, в которых они протекают. Первый вопрос, на который необходимо ответить при анализе этих отношений: можно ли характеризовать труд в местах лишения свободы как принудительный труд. Та или иная система принуждения к труду существовала на различных этапах развития социально-трудовых отношений.

Принудительный труд рассматривался К. Марксом как результат отделения труда от собственности, лишения наемных работников средств производства. Экономическое принуждение к труду – это отношения экономической зависимости и принуждения между наемными рабочими и капиталистами. Его основу составляет монополия частной собственности на средства производства. Лишенные материальных условий приложения труда и средств существования, юридически свободные работники вынуждены продавать свою рабочую силу собственникам средств производства, работать на капиталистов. При такой зависимости и непрерывном процессе производства продукт труда рабочего постоянно удаляется от него, как чужая собственность и возвращается обратно лишь частично, в форме заработной платы. Другая часть постоянно превращается в средства производства и в доход капиталиста. В отличие от внеэкономического экономического принуждения внешне выступает, как отношение свободных, юридически равноправных товаровладельцев, а труд рабочих – как добровольный.

М. Вебер подчеркивал значение отчуждения труда, традиций, норм и стереотипов, а также влияние идеологических, нравственных и религиозных ценностей на трудовую мотивацию<sup>5</sup>. Отчуждение труда было признано в качестве важнейшего условия формирования «вынужденной» мотивации.

Принуждение как важный тип вынужденной мотивации к труду рассматривается многими исследователями. Возможности применения принуждения определяются наличием у работника базисных потребностей, от которых зависит его существование. Основные потребности каждого человека могут выступать в виде «сферы» его зависимости от субъекта, который поставляет реализацию потребностей под прямой или косвенный контроль<sup>6</sup>. Однако такое принуждение не может способствовать высокой трудовой отдаче, проявлению подлинного энтузиазма и творческих потенций работника.

В. В. Радаев включает принуждение в число детерминант экономического действия<sup>7</sup>, Я. Эйдельман выделяет принудительную мотивацию, которая сориентирована на приобретение новых благ, подчеркивая при этом, что к мотивам такого типа относятся «страх» и «обязанность»<sup>8</sup>. Ван дер Линден, описывая механизм действия принуждения, отмечает, что оно состоит из дисциплинарных правил и санкций за их нарушение и применяется в качестве наказания за недостаточную творческую активность<sup>9</sup>.

Факторы вынужденной мотивации имеют специфические формы проявления в конкретно-исторических условиях. Вынужденная мотивация имела место во всех обществах на различных этапах развития человечества.

---

<sup>5</sup> Weber M. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University California Press, 1978. –Vol. 1. – P. 151.

<sup>6</sup> Радаев В.В. *Экономическая социология: учебник для вузов*. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – С. 65.

<sup>7</sup> Радаев В.В. *Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы* // *Экономическая социология*. – Том 2. – 2001. – № 3. – С. 88.

<sup>8</sup> Эйдельман Я. *Методологические проблемы изучения трудовой мотивации* // *Вопросы экономики*. – 1991. – № 1. – С. 78.

<sup>9</sup> Ван дер Линден М. *Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения* // *Социальная история. Ежегодник*. – М., 2000. – С. 212.

В советский период на мотивационные процессы оказывали воздействие все основные формы принуждения к труду. Существует мнение, что вынужденная мотивация была доминирующим типом мотивации в советский период. Характеризуя тип «советского человека», Ю. Левада отмечает: «Постоянный страх человека перед всемогущей государственной системой чаще всего был привычным и неосознаваемым специально...»<sup>10</sup>.

Коренные изменения социально-экономической системы в различные периоды развития нашего государства привели к радикальной трансформации условий протекания мотивационных процессов. Характеризуя сложившуюся ситуацию в наиболее общем виде, следует отметить, что старые механизмы принуждения к труду в значительной степени разрушены, но формируются новые, рыночные, пока не «сглаженные» эффективным государственным регулированием и социальной политикой. В условиях социальной и экономической нестабильности работники испытывают чувство неуверенности в завтрашнем дне, незащищенности и страха. Значительно возрастает значение таких ценностей, как стабильность и прочное положение.

На сегодняшний день для всех участников социально-трудовых отношений общая система стимулирования состоит из нескольких основных частей, таких как:

– информирование (повышает компетентность работника, смещает его взгляд на проблему через передачу ему информации и влияет главным образом на представления индивида о том, каково наиболее вероятное направление развития ожидаемых событий и каковы последствия избранной им альтернативы поведения);

– инструктирование (предписывает индивиду наиболее эффективные способы достижения поставленных перед ним целей);

---

<sup>10</sup> Левада Ю.А. «Человек советский: проблема реконструкции исходных форм //Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – 2001. – № 2. – С. 11.

- мотивация как процесс направленного усиления необходимого руководителю мотива работника;

- интердикция как процесс создания препятствий осуществлению субъектом его намерений путем запрета, ограничений правилами и т. п.

Особое внимание уделяется стимулированию труда, оно подразделяется на следующие виды:

- экономическое (основано на применении стимула: материальное вознаграждение в качестве компенсации за трудовые усилия работника и достигнутые им результаты);

- административное (основано на принятии решений руководителями в сфере нематериальных поощрений и наказаний, например, благодарности или выговоры, связанные с качеством организации работы, элементы распределения полномочий и ответственности, определение графика работы и пр.) Последние элементы иногда относят к так называемому организационному стимулированию); социально-психологическое (основано на применении к работнику социальных стимулов, таких как отношение коллектива, статус и пр.).

Проведенный анализ показал, что на современном этапе развития социально-трудовых отношений в них присутствуют элементы принуждения к труду, но в подавляющем большинстве случаев речь идет об экономическом принуждении. Характеристика же труда как принудительного предполагает наличие внеэкономического принуждения к труду. Такое понимание принудительного труда закреплено конвенциями Международной организации труда (МОТ) № 29 «О принудительном или обязательном труде» от 28 июня 1930 г., ратифицированной Президиумом ВС СССР 23 июня 1956, и № 105 «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г., ратифицированной Российской Федерацией 23 марта 1998 г.

В ст. 1 Конвенции МОТ № 105 под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо

наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке, средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития, меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе, а также в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности<sup>13</sup>. В ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г., говорится о том, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду<sup>11</sup>.

Важно отметить, что в соответствии с п. 2 ст. 37 Конституции РФ и ст. 4 ТК РФ принудительный труд в Российской Федерации официально запрещен. В отличие от КЗоТ РФ ТК РФ не только запрещает принудительный труд, но и дает его определение, соответствующее формулировкам МОТ. Более того, ТК РФ расширил понятие принудительного труда по сравнению с международно-правовыми нормами. Впервые в базовом законе трудового права определено, что к принудительному труду относятся такие нарушения обязанности работодателя по выплате заработной платы, как несвоевременная, невыплата или выплата не в полном размере.

В ст. 4 ТК РФ содержится принципиально мало отличающийся от норм Конвенции МОТ № 29 перечень случаев, когда принуждение лица к труду не запрещается и, соответственно, не рассматривается в качестве принудительного<sup>12</sup>. В частности, согласно ст. 4 этого международного правового документа, обязательного для соблюдения на территории Российской Федерации, принудительным не является труд, который обязано

---

<sup>11</sup> О гражданских и политических правах: международный пакт от 16.12.1966 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

<sup>12</sup> О принудительном или обязательном труде: конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

выполнять лицо, находящееся в заключении или условно освобожденное от такого заключения.

Таким образом, распространенная на осужденных обязанность трудиться не противоречит ни Конституции Российской Федерации, ни международным нормам, принципам, стандартам, правилам. Основополагающим является принцип, согласно которому каждый осужденный обязан трудиться. Принцип базируется на международноправовых нормах, хотя ст. 37 Конституции РФ и говорит, что «труд свободен», но согласно ч. 4 ст. 15 нашей Конституции нормы международного права имеют приоритет над российскими. Так, в Минимальных стандартных правилах обращения с заключенными<sup>16</sup> подчеркивается, что «все осужденные заключенные обязаны трудиться в соответствии с их физическими и психическими способностями». А Международный пакт «О гражданских и политических правах»<sup>13</sup> не рассматривает обязательный труд осужденных как вид принудительного труда.

Таким образом, согласно международным нормам, обязательный труд осужденных в местах лишения свободы не признается принудительным трудом. Тем не менее, с экономической точки зрения, такой труд, по-нашему мнению, содержит элементы как экономического, так и внеэкономического принуждения.

Регулирование социально-трудовых отношений в уголовноисполнительной системе осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Уголовноисполнительным кодексом Российской Федерации (далее – УИК РФ). До принятия ТК РФ основным законодательным документом, регулирующим вопросы социально-трудовых отношений в России, являлся

---

<sup>13</sup> О гражданских и политических правах: международный пакт // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. – М., 1978. – Вып. XXXII. – С. 44.

Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ). Выполнение установленных в его статьях правил было обязательно для всех руководителей и работников в Российской Федерации независимо от форм собственности и вида деятельности. Важными документами являлись Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли»<sup>18</sup> и другие документы, позволяющие руководителям и работникам бухгалтерий правильно применять тот или иной закон или положение по организации оплаты труда.

Привлечение осужденных к труду в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы регламентируется ст. 17 Закона РФ от 21 июля 1993 г. (в ред. от 5 апреля 2021 г) № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>14</sup> и ст. 103 Уголовно-исполнительном кодексе РФ от 8 января 1997 г. №-1 ФЗ (в ред. от 05 апреля 2021 г.) (далее – УИК РФ)<sup>15</sup>. В соответствии со ст. 17 учреждения, исполняющие наказания, привлекают осужденных к оплачиваемому труду: во-первых, в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских учреждений, исполняющих наказания; во-вторых, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы; в-третьих, на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, и за их пределами; в-четвертых, по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов. В соответствии со ст. 103 УИК РФ «Привлечение к труду осужденных к лишению свободы», которой его представители обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых

---

<sup>14</sup> Ведомости СНД и ВС РФ. – 1993. – 18 августа. – № 33. – Ст. 1316 (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.).

<sup>15</sup> Российская газета. – 1997. – 16 января (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.).

администрацией исправительного учреждения, которая в свою очередь обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

Продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации о труде (ст. 104 УИК РФ).

Время привлечения осужденного к оплачиваемому труду засчитывается в общий трудовой стаж. Учет отработанного времени возлагается на администрацию исправительного учреждения и производится по итогам календарного года. В случае систематического уклонения осужденного от выполнения работы соответствующий период времени исключается по решению администрации исправительного учреждения из его общего трудового стажа. При привлечении осужденного к оплачиваемому труду, а также при выяснении других обстоятельств, влияющих на размер пенсии, администрация учреждения обязана информировать органы, осуществляющие пенсионное обеспечение. Однако осужденные стали подлежать пенсионному страхованию с уплатой страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации, лишь с 1 сентября 1992 г. Соответственно, и исправительные учреждения стали вести учет работы осужденных с этой даты. Получается, что если осужденный работал в период отбывания наказания в местах лишения свободы до 1 сентября 1992 г., то засчитать это время в общий трудовой стаж не представляется возможным.

На всех осужденных без исключения распространяются правила охраны труда и техники безопасности, установленные законодательством о труде. Правила охраны труда определены в главах 33-36 ТК РФ, а также в других законодательных актах Российской Федерации. К требованию по технике безопасности относится организация обучения осужденных умению

обращаться с механизмами, машинами и другими источниками повышенной опасности, чтобы предотвратить возможность наступления несчастного случая на рабочем месте. К работе с машинами, станками и другими агрегатами осужденные допускаются только после того, как ознакомятся с их устройством, изучат способы обращения с ними и пройдут специальный инструктаж по технике безопасности. На работах с вредными условиями труда они в соответствии с требованиями трудового законодательства обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, например, специальной одеждой и обувью, которые выдаются бесплатно.

Ответственность за охрану труда и технику безопасности на предприятиях исправительных учреждений несут начальник колонии и директор предприятия. Контроль за соблюдением законодательства об охране труда осужденных и техники безопасности возложен на инженера по технике безопасности, а на предприятиях других организаций – на соответствующие должностные лица. Все несчастные случаи, произошедшие с осужденными во время работы и повлекшие потерю трудоспособности не менее чем на один рабочий день, подлежат учету и регистрации в специальных журналах. Акты о несчастных случаях и записи в журналах их регистрации являются основанием для решения вопроса о назначении этим лицам пенсии в порядке, предусмотренном законодательством. В ч. 5 ст. 103 УИК РФ подчеркивается, что производственная деятельность не должна препятствовать выполнению основной задачи – исправлению осужденных. Это положение ранее было закреплено в ст. 37 Исправительно-трудового кодекса РСФСР, а также нашло отражение в Законе РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», в котором подчеркивается, что интересы исправления осужденных не должны подчиняться цели получения прибыли от их труда. Такая формулировка соответствует положению Минимальных стандартных правил обращения с заключенными, согласно которому «интересы заключенных и их профессиональную подготовку не следует

подчинять соображениям получения прибыли от тюремного производства»<sup>16</sup>. Но это не значит, что труд в пенитенциарной системе не должен быть производительным.

Труд в местах лишения свободы зависит от специфики установленного режима отбывания наказания, что предопределяет в его организации наличие элементов императивности. При решении вопроса о трудоустройстве, как правило, не учитывается личное мнение осужденного. Хотя основанием возникновения трудовых отношений формально является трудовой договор, представляющий собой добровольное соглашение работодателя и работника, фактически согласование привлечения к труду осужденного не носит характер договорных отношений. Привлекать осужденных к труду администрация обязана не только с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, но, прежде всего, исходя из наличия рабочих мест. Отказ осужденного от работы или прекращение работы являются злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и могут повлечь применение к нарушителю мер взыскания и материальную ответственность. При злостном уклонении осужденного от выполнения работы (систематическом уклонении от выполнения трудовых заданий или прогулах) данный период исключается из общего трудового стажа по решению администрации исправительного учреждения.

Ст. 105 УИК РФ лишь провозглашает, но не конкретизирует право всех осужденных на оплату труда. Согласно ст. 106 УИК РФ осужденные к лишению свободы могут привлекаться без оплаты труда к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий. При этом понятие подобного благоустройства не раскрывается. Трудовое законодательство подобной нормы не предусматривает.

---

<sup>16</sup> Правила обращения с заключенными: приняты Конгрессом ООН 30 авг. 1955 г. // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. – М.: Юридическая литература, 1990. – С. 290.

Осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, также они могут привлекаться без оплаты труда, но только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий. Осужденные, являющиеся инвалидами I и II групп, мужчины старше 65 лет, женщины старше 60 лет, беременные женщины привлекаются к работе без оплаты труда по их желанию.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата представляет собой совокупность различных выплат в пользу работника: вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты. Последние начисляются по разным правилам. На предприятиях исправительных учреждений основными формами оплаты труда осужденных являются сдельная и повременная. Сдельная форма является ведущей, она наилучшим образом отвечает принципу оплаты по количеству и качеству труда и, следовательно, лучше позволяет сочетать личные интересы осужденного с интересами предприятия в целом. Следует отметить, что законодательство уголовно-исполнительной системы, к сожалению, не в полной мере отражает специфику экономических аспектов привлечения к труду осужденных в местах лишения свободы. Большинство законодательных норм, зафиксированных УИК РФ либо дублируют трудовое законодательство, либо прямо отсылают к ТК РФ. Однако, как справедливо отмечается в ряде работ, особенности лиц, осужденных к лишению свободы и условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, делают невозможным регулирование социальнотрудовых отношений в полном соответствии с трудовым законодательством<sup>20</sup>. Регламентация оплаты труда осужденных производится по тому же законодательству, что и оплата труда гражданского персонала пенитенциарной системы. Так на сегодняшний день оплата труда осужденных, содержащихся в исправительных учреждениях, производится согласно приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 г. № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала

федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы»<sup>17</sup> так же порядок ее выплаты может быть регламентирован внутренним приказом исправительного учреждения.

Труд осужденных оплачивается в соответствии с его количеством и качеством по нормам и расценкам, действующим в народном хозяйстве. Оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному им времени и в зависимости от выработки. На лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 % от начисленной заработной платы, пенсии или иных доходов.

При этом размер оплаты труда осужденных, в соответствии с ТК РФ, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ) при условии полной отработки ими определенной на месяц нормы рабочего времени и выполнения установленных для них заданий.

В исправительных учреждениях труд организован в условиях замкнутого пространства, работник трудится на работах, определенных руководителем исправительного учреждения и не волен выбирать род занятий, график работы, условия труда, его интенсивность и продолжительность. Иными словами, несмотря на наличие трудового контракта, *de facto* он не распоряжается рабочей силой по своему усмотрению и имеет минимальную степень самостоятельности. Наличие перечисленных черт позволяет характеризовать труд в исправительных учреждениях как труд с элементами принуждения.

Степень ограничения права работников в исправительных учреждениях связана со спецификой мотивации к труду. Вынужденная мотивация представляет собой внутреннее побуждение человека к труду, но под воздействием системы отрицательных стимулов в условиях ограниченной

---

<sup>17</sup> Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624 (ред. от 05.03.2015). [Электронный ресурс]. URL: [www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru) (дата обращения: 25.03.2021).

свободы ради удовлетворения, прежде всего, витальных потребностей существования (выживания). Однако можно заставить человека работать, но нельзя заставить его хотеть работать. В условиях жесткого внешнего принуждения «отмирают», прежде всего, высшие потребности в творчестве, самореализации, достижениях. Принуждение блокирует внутреннюю мотивацию, являющуюся источником трудовых достижений. Поэтому можно назвать вынужденную мотивацию «псевдомотивацией», подчеркивая при этом ее неэффективность с точки зрения использования трудового потенциала.

Таким образом, трудовые отношения в пенитенциарной системе представляют собой взаимоотношения работников, изолированных от общества, и работодателя в лице сотрудников исправительных учреждений, содействующих их экономической и социальной адаптации последних. Эти отношения имеют ряд особенностей, отличающих их от отношений на открытом рынке труда<sup>23</sup>. Во-первых, труд осужденных реализуется в условиях жесткой регламентации производственнохозяйственной деятельности, обусловленной требованиями законодательства и ведомственных нормативных правовых актов. Жесткость регламентации необходима, поскольку организация труда осужденных происходит в условиях исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы.

## **1.2. Организация трудовой деятельности осужденных в исправительных колониях**

Организация труда осужденных в условиях лишения свободы требует согласованной деятельности всех звеньев пенитенциарной системы России в целях обеспечения эффективного решения ее основных задач: ресоциализации осужденных, сокращения рецидива преступности, а также повышения экономической эффективности их труда. Это предполагает реализацию системы мер, направленных на обеспечение эффективного

функционирования производства исправительного учреждения, в области организации и оптимизации рабочих мест, нормирования и оплаты труда, стимулирования трудовой деятельности, а также повышения квалификации работников.

В свое время известный русский пенитенциарист С. В. Познышев писал: «Хорошая организация труда в пенитенциарных учреждениях составляет одно из первых условий правильной постановки пенитенциарного дела. Праздность вообще развращает человека, а при особых условиях, в которых живут заключенные, она особенно вредна. Сознание человека, что он честно работает, поднимает его в собственных глазах, оказывает на него облагораживающее влияние»<sup>18</sup>.

Сегодня происходит не просто смена идеологии исполнения уголовных наказаний, но коренным образом меняются ее приоритеты, которые, в первую очередь, направлены на решение задач социальной адаптации осужденных к лишению свободы, когда необходимо трансформировать труд из производственного в адаптационный, усилить умственную роль труда и дать осознать работнику ответственность за результаты своей деятельности<sup>19</sup>.

Важнейшая роль в развитии трудовых отношений в пенитенциарной системе России отводится труду и его рассмотрению как основного средства исправления, организации которого придается воспитательное значение. Исправление осужденных трудом необходимо обеспечивать путем обеспечения их занятости. В таком случае возложение нагрузки на персонал исправительных учреждений, работающих в исправительных колониях и тюрьмах, будет способствовать приобретению осужденными профессий, повышению их трудовой квалификации, что имеет первостепенное значение в их трудоустройстве, как в исправительном учреждении, так и за его пределами.

---

<sup>18</sup> Познышев С.В. Основы пенитенциарной науки. Учебный курс. – М: НКЮ РСФСР, 1923. – С. 198.

<sup>19</sup> Егорова Е.А. Экономика и социология труда: практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – С. 6.

Кроме того, привлечение осужденных к труду имеет большое экономическое значение, поскольку реализация производимой продукции в местах лишения свободы может позволить осужденным получать достойную заработную плату, а соответственно и оказывать материальную поддержку своим семьям, своевременно возмещать материальный ущерб, причиненный преступлениями, а также обеспечивать жизнедеятельность исправительного учреждения.

На 1 января 2021 г. в исправительных учреждениях России содержалось более 525 тыс. человек, имеющих потенциальную возможность трудиться. Общее число лиц, совершивших преступления, составляло 1 075 тыс. человек (в том числе судимых повторно – 309 616 человек)<sup>20</sup>, в результате чего на каждые 10 тыс. человек<sup>21</sup> приходилось 93 человека, имеющего судимость, которые сталкивались с вопросом регулирования социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях. Как и любая организация или социальная система, уголовноисполнительная система, имеет структуру, под которой понимается совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, то есть сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях<sup>98</sup>. Структура управления в сфере труда осужденных ФСИН России является трехуровневой (приложение 1).

Уровни структуры управления включают в себя: центральный орган управления в лице управления организации производственной деятельности и трудовой адаптации осужденных (УОПДТАО); территориальные органы, при которых организацию труда осужденных осуществляют самостоятельные отделы; исправительные учреждения (исправительные

---

<sup>20</sup> Правонарушения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/#) (дата обращения: 25.04.2021).

<sup>21</sup> Численность постоянного населения по регионам Российской Федерации. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#) (дата обращения: 25.04.2021).

колонии, тюрьмы) и государственные унитарные предприятия (ГУП), при которых назначаются ответственные лица, осуществляющие контроль трудовых отношений непосредственно на производственных местах. В некоторых исправительных учреждениях организация труда осужденных осуществляется в центрах трудовой адаптации осужденных (ЦТАО).

Каждый из уровней управления трудом в местах лишения свободы обладает определенными полномочиями. Центральные органы ФСИН наделены правом участия в создании, реорганизации и ликвидации предприятий уголовно-исполнительной системы, исправительных колоний, тюрем; распоряжаются их имуществом и осуществляют за ними контроль. Территориальные органы принимают решение о создании или ликвидации ЦТАО и отделов исправительных учреждений, утверждают их структуру и штатное расписание, доводят скорректированные планы производственной деятельности учреждений, организуют начальное профессиональное образование и профессиональную подготовку осужденных и осуществляют контроль за их деятельностью. Предприятия уголовно-исполнительной системы, центры трудовой адаптации и отделы исправительных учреждений непосредственно осуществляют деятельность по привлечению осужденных к труду: самостоятельно планируют и организуют производственную деятельность с учетом создания достаточного количества рабочих мест для осужденных; организуют работу по привлечению инвестиционных ресурсов, поиску и размещению заказов на выпуск продукции с учетом экономической целесообразности и эффективной занятости осужденных; организуют профессиональную подготовку и повышение профессиональной квалификации осужденных, производственное обучение; организуют материально-техническое обеспечение собственной производственной деятельности<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Казак Б.Б., Паршков А.В., Протопопов А.В., Смирнова И.Н. Организационно-правовое обеспечение деятельности территориального органа ФСИН России: монография. – Псков: ПЮИ ФСИН России, 2007. – С. 28.

Разделение труда в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы России представляет собой процесс обособления трудовых приемов или отдельных работ в целях более глубокого их совершенствования. На производстве в исправительных учреждениях различают несколько форм разделения труда:

– технологическая – обособление групп рабочих по отраслевому технологическому признаку (машиностроители, швеи, строители, лесозаготовители и т.п.);

– функциональная – в зависимости от характера выполняемых функций, характера участия в трудовом процессе (рабочие, служащие, основные рабочие, вспомогательные рабочие и др.);

– профессиональная – в зависимости от профессий (токари, слесари, фрезеровщики, монтажники и др.);

– квалификационная – разделение труда между работниками производится в зависимости от уровня их квалификации (группировка по тарифным разрядам: токарь III разряда, токарь V разряда).

Одним из важных вопросов труда осужденных является определение форм организации их труда. Наиболее распространена бригадная форма, которая строится по производственному принципу совместного участия в производственном процессе или в выполнении работ по хозяйственному обслуживанию исправительного учреждения.

Бригада в исправительном учреждении комплектуется таким образом, чтобы в ее состав входили как осужденные, имеющие трудовые навыки, так и те, которым необходимо приобрести их. По характеру работы и участию в производственном процессе бригады подразделяются на специализированные и комплексные. Специализированные формируются из лиц, имеющих одинаковые профессии или специальности, для выполнения ряда технологически однородных работ (бригады наладчиков, монтажников, сборщиков, маляров, сварщиков и др.). Комплексные организуются из осужденных, которые выполняют различные, но технологически увязанные в

единый комплекс, работы. Такие бригады применяются на строительстве, лесозаготовках, горнодобывающих работах.

Большие бригады могут дробиться на звенья и возглавляются соответственно бригадирами и звеньевыми, назначаемыми из числа осужденных приказом начальника исправительного учреждения. На эти должности подбираются лица, ставшие на путь исправления, зарекомендовавшие себя опытными, дисциплинированными работниками, имеющими авторитет, обладающие организаторскими способностями.

Другой формой организации труда осужденных является отряд. Количество осужденных в отряде обусловлено видом режима исправительного учреждения. Одно время большое распространение в исправительных учреждениях имело формирование нескольких отрядов, которые осуществляли работу посменно<sup>23</sup>.

В исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы важную роль играет кооперация труда. Она может быть организована между цехами – межцеховая, между различными участками – внутрицеховая, между бригадами – межбригадная, между исполнителями – внутрибригадная.

Организация и оптимизация рабочих мест, их обслуживание в исправительных учреждениях представляет собой комплекс мер, направленных на рациональное расположение оборудования и самих рабочих на конкретной рабочей площади, обеспечение их всем необходимым для беспрепятственного выполнения всех возможных операций, создание должного удобства для рабочего, а также ограждение его от возможности вредных воздействий определенных факторов внешней среды.

Рационализация приемов и методов труда заключается в проектировании и внедрении на рабочих местах операций, переходов и трудовых приемов, наиболее экономичных для каждого рабочего места и

---

<sup>23</sup> Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требований международных стандартов // Уголовноисполнительная система: право, экономика, управление. – 2006. – № 5. – С. 2.

позволяющих достичь наивысшей производительности труда при минимальных (оптимальных) физических напряжениях.

Организация труда осужденных к лишению свободы в территориальных органах ФСИН России осуществляется заместителем начальника территориального органа управления по производству и управленческим аппаратом, численность которого зависит от количества заключенных, находящихся на территории исправительных учреждений, географических и иных особенностей, включая производственные. Каждый территориальный орган осуществляет свою деятельность на основании Положения, которое утверждается директором ФСИН России. Среди основных задач в Положении выделяется привлечение осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и специальности, а также специальной профессиональной подготовки, организации заочного и дистанционного обучения в образовательных организациях среднего и их профессионального образования.

Как правило, в состав территориального органа уголовно-исполнительной системы входит несколько отделов, занимающихся вопросами труда, но центральное место занимает отдел организации трудовой занятости осужденных, который является органом по централизованному оперативному контролю и регулированию производства в учреждениях уголовноисполнительной системы, обеспечению занятости осужденных и выполнения производственных заданий. В этом процессе также задействованы отделы маркетинга и материально-технического снабжения производства; транспорта, главного механика и энергетика, охраны труда и техники безопасности; качества продукции; организации начального профессионального образования и профессиональной подготовки осужденных.

Для управления трудом осужденных в исправительном учреждении используется линейно-функциональный тип организационной структуры

управления. Следует отметить, что на уровне территориального органа ФСИН применение данной структуры имеет как достоинства, так и недостатки. Главное достоинство состоит в том, что применение структуры данного типа позволяет сохранить единство руководства: право принятия решения остается у линейного руководителя, а руководители по «функциям» являются его помощниками в осуществлении специфических функций, требующих особых знаний. Ее применение позволяет избежать дублирования функций, быстро реагировать на прямые указания, четко установить зоны ответственности и освободить линейных руководителей от решения чисто функциональных задач.

К недостаткам такой структуры относятся: чрезмерная концентрация и централизация руководств, возникновение проблем при решении спорных вопросов; снижение ответственности за результаты решений; стремление решать только функциональные задачи. Структура организации труда в уголовно-исполнительной системе является стройной, но недостаточно гибкой. Линейность приводит к тому, что в работе руководителей преобладают задачи, требующие оперативного вмешательства. Это затрудняет разработку задач стратегического плана. В условиях нестабильности, реформирования как уголовно-исполнительной системы в целом, так и ее производственного сектора, когда необходимо приспособливаться к новым способам хозяйствования и главное – просчитывать свои действия на перспективу, данная структура оказывается не всегда эффективной. Особенно это проявляется в вопросах оказания финансовой, кадровой, технической и иной помощи исправительным учреждениям.

Если сравнить данную структуру управления с управлением на предприятиях, осуществляющих производственную деятельность, то увидим ряд различий. В службах территориальных органов, занимающихся вопросами труда осужденных, находятся только те подразделения, которые решают оперативные задачи: служба маркетинга, сбыта, контроля качества,

транспорта, энергетики. При этом на предприятиях, осуществляющих производственную деятельность, решаются вопросы планирования, финансовые, инженернотехнические, управление персоналом и т.п. Следует подчеркнуть, что основная нагрузка в плане управления и организации труда осужденных ложится непосредственно на исправительное учреждение.

Структура управления трудом на уровне исправительных учреждений отвечает формально заданным требованиям, но с учетом современных тенденций трансформации труда из производственного в адаптационный нуждается в определенной корректировке. Она должна обеспечивать не только исполнение требований законодательства Российской Федерации, но и организацию начального профессионального образования и профессиональной подготовки осужденных, привитие им трудовых навыков, создание условий для моральной и материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда.

В соответствии с действующим законодательством при установленном лимите наполнения исправительных учреждений, трудом должны быть обеспечены все осужденные. Руководство исправительных учреждений обязано предусмотреть количество рабочих мест в соответствии с лимитом. Однако, на практике на сегодняшний день несмотря на неполную наполняемость исправительных учреждений, обеспеченность осужденных к лишению свободы рабочими местами составляет лишь 39,6 %.

В системе организации труда осужденных имеются и другие слабые зоны. В частности, органы власти субъектов Российской Федерации несут определенную ответственность за состояние дел в исправительных учреждениях, находящихся на их территории, в том числе в области трудовой занятости осужденных, но не имеют при этом возможности влиять на ситуацию. Серьезной проблемой производственных подразделений УИС, является повышенный материальный и моральный износ оборудования<sup>101</sup>. Как видно из приложений 5 и 6 в сравнении с 2011 г. в 2013 г. по бюджетному и внебюджетному учету на производстве использовалось новое

оборудования, однако, около половины используемого оборудования устарело, что свидетельствует о низком уровне оснащенности рабочих мест.

*Выводы по первой главе.* Труд в исправительных учреждениях организуется без заключения трудового договора, так как УИК РФ не предусматривает такой процедуры, а иные нормативные правовые акты не регламентируют данный порядок в отношении лиц, осужденных к лишению свободы. Кроме того, на сегодняшний день не существует нормативного правового акта, четко регламентирующего права и обязанности трудоустроенных осужденных и правоотношения, возникающие между работником и работодателем в местах лишения свободы.

Наряду с низким уровнем организации труда осужденных, с несоблюдением юридических норм привлечения к труду, не менее важный и болезненный круг проблем лежит в области нормирования и оплаты труда.

## ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ К ТРУДУ

### 2.1. Зарубежный опыт привлечения к труду осужденных

Изменение жизненной перспективы людей, находящихся в местах лишения свободы, является нелегкой задачей. В большинстве зарубежных стран существуют программы конструктивной деятельности, помогающие заключенным улучшить свое социально-экономическое положение. Их идея состоит в том, что после выхода из тюрьмы заключенные не должны оказываться в худшем положении, чем в момент получения приговора. Наоборот, тюрьма должна помочь им поддержать и укрепить здоровье, сформировать социально приемлемое поведение, улучшить профессиональные навыки, накопить человеческий капитал. Правовая основа обеспечения трудом заключенных в зарубежных странах в основном соответствует требованиям Минимальных стандартных правил обращения с заключенными<sup>24</sup>.

В комментариях к Европейским пенитенциарным правилам особо подчеркивается, что не допускается эксплуатация труда заключенных, а получение прибыли не должно превалировать над их обучением или созданием приемлемых условий содержания<sup>25</sup>. Европейские пенитенциарные правила не содержат рекомендаций по поводу характера труда заключенных или вида производства, на котором они могут быть заняты<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Правила обращения с заключенными: приняты в г. Женеве 30.08.1955 // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. – М.: Юридическая литература, 1990. – С. 23.

<sup>25</sup> Бугаев А.С. Рекомендация Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных правилах [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.04.2021).

<sup>26</sup> Об упразднении принудительного труда: конвенция Международной организации труда от 25.06.1957 № 105; ратифицирована Федеральным законом РФ от 23.03.1998 № 35-ФЗ // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – № 22–23; О принудительном или обязательном труде: конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

Изучение деятельности тюремных ведомств европейских государств свидетельствует о том, что администрация исправительных учреждений предлагает заключенным широкий выбор видов трудовой деятельности: от оплачиваемых уборки помещений и благоустройства территории до работы в производственных мастерских.

В законодательстве большинства стран трудовая деятельность заключенных в тюрьмах является обязательной (Швейцария, Швеция, Польша, Норвегия, Германия, Латвии, Китае, и др.). Администрация тюремных учреждений должна привлекать осужденных к полезному труду с учетом их пола, возраста, состояния здоровья и, по возможности, специальности. В руководящих документах, регламентирующих деятельность органов управления пенитенциарными системами и администраций учреждений, как правило, фиксируется их обязанность обеспечивать необходимое число рабочих мест для заключенных. Для администрации тюрем важнейшей задачей является обеспечение лиц, осужденных к лишению свободы разумной и полезной деятельностью.

В Швейцарии трудиться обязаны все заключенные, включая лиц, достигших пенсионного возраста. Отказ от работы считается нарушением режима содержания и влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия. В качестве работодателей тюрьмами активно привлекаются независимые производители, нанимающие рабочих из числа заключенных. Так же как в Латвии и Швеции, работа заключенных в Швейцарии ведется под контролем представителей пенитенциарных учреждений и на условиях, схожих со сложившимися на национальных рынках труда.

В Швеции при создании новых тюремных учреждений действует принцип: сначала строить фабрику, а затем к фабрике – тюремное учреждение. Поэтому в новых пенитенциарных учреждениях основная форма труда заключенных – промышленные работы. Заключенные используются в механическом производстве, деревообрабатывающей промышленности. В старых тюрьмах заключенные занимаются менее квалифицированным

трудом: сельскохозяйственными работами, работами в лесной промышленности. Продукция шведских тюрем в основном продается государству, но в некоторых случаях при посредничестве предпринимателей реализуется на свободном рынке. Целью трудовой деятельности является приобщение заключенных к современному производству, чтобы они не «отстали от общественного темпа».

В Польше осужденные трудоустраиваются на основании направления, в рамках трудового договора или на другом правовом основании. Время работы осужденных, охрана труда и правила производственной санитарии определяются в соответствии с трудовым законодательством<sup>27</sup>. Осужденным даются выходные дни, и они освобождаются от работы в праздничные дни, их рабочее время не должно превышать установленное законом. Срок привлечения осужденных к оплачиваемому труду включается в общий трудовой стаж, его исчисление ведется администрацией исправительного учреждения. Кроме того, законодательство предусматривает, что работой обеспечиваются в первую очередь те осужденные, которые обязаны платить алименты, а также имеющие особо трудную материальную, личную или семейную ситуацию. В норвежских тюрьмах продолжительность рабочего времени определяется начальником исправительного учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством. При определенной необходимости рабочее время может быть увеличено против установленного нормального рабочего дня.

В Германии действует Закон об исполнении наказания в виде лишения свободы, где четко определяется, что администрация тюремного учреждения должна направлять осужденного на экономически выгодные работы и учитывать при этом его способности навыки и склонности<sup>28</sup>. Как и в России, существует проблема трудоустройства осужденных. Для ее решения

---

<sup>27</sup> Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран: аналитический обзор с приложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. – С. 50

<sup>28</sup> Там же. – С. 74.

администрация устанавливает связи с различными работодателями, заинтересовывая их тем, что каждую неделю они могут использовать то количество рабочих, какое им потребуется. Компании перечисляют за работу средства в земельный бюджет, из которого финансируются пенитенциарные учреждения. На основании законодательства осужденные работают 38,5 часа в неделю, что на 1,5 часа меньше максимально допустимой продолжительности рабочего времени, установленной международноправовыми нормами. С начала 2001 г. законодательно урегулировано, что к оплате труда наряду с денежными выплатами относятся и нематериальные поощрения. Осужденные, которые в течение двух месяцев добросовестно выполняли назначенные им работы, получают дополнительно к денежным средствам один выходной день. Это может быть учтено при определении срока освобождения от наказания. Эти же правила распространяются на осужденных, проходящих курс обучения.

В Латвии для осужденных к лишению свободы устанавливается рабочее время из расчета 40 часов в неделю и восьмичасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе. Если по характеру работы не может быть установлена пятидневная рабочая неделя, устанавливается шестидневная рабочая неделя, но в таком случае рабочее время в течение дня не должно превышать семь часов в день. Начало и окончание работы (смены) устанавливается распорядком дня учреждения лишения свободы. Осужденные освобождаются от работы в праздничные и выходные дни. Им предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью в шесть рабочих дней, а для отбывающих наказание в тюрьмах открытого типа при отсутствии на протяжении 30 дней дисциплинарных наказаний может быть предоставлен отпуск за пределами исправительного учреждения. Осужденные во время отпуска получают паек, материальное обеспечение бытовых нужд и коммунальные услуги в общем порядке.

Достигшие пенсионного возраста, инвалиды первой и второй группы, а также несовершеннолетние привлекаются к работе по их желанию. В

зависимости о степени тяжести совершенного преступления и вида исправительного учреждения, осужденные могут работать как на территории исправительного учреждения, так и за его пределами. Работа на территории учреждения лишения свободы организуется с соблюдением правил их изоляции. Организация работы за пределами исправительного учреждения осуществляется по письменному решению начальника, согласованному с вышестоящим управлением мест заключения. При привлечении осужденных к труду за пределами территории исправительного учреждения руководство обеспечивает соответствующий надзор за ними. При назначении осужденного на работу начальник учреждения лишения свободы издает распоряжение, которое является разрешением для осужденного находиться в рабочее время на определенном рабочем месте, при этом учитывается режим отбывания наказания. Привлеченные работодатели, осуществляющие занятость осужденных на основании договоров, могут пользоваться налоговыми льготами, предусмотренными законами о налогах.

В Китае условия труда осужденных зависят от срока наказания. Совершивших тяжкие преступления в основном задействуют на тяжелых работах, на которых вольные люди либо не хотят трудиться, либо это производство, вредное для здоровья. Однако целом производственная деятельность в исправительных учреждениях Китая разнообразна. Существует опыт отправки заключенных на сельскохозяйственные и строительные работы. В женских тюрьмах и исправительных лагерях по заказу заводов организовано шитье одежды, производство бижутерии, сувениров, игрушек. Произведенная продукция продается по всему миру. Труд оплачивается, но ставки оплаты низкие. Кроме того удерживаются денежные средства за содержание, питание и коммунальные услуги. Полученная от труда заключенных прибыль распределяется исправительным учреждением самостоятельно и идет на нужды, связанные с обучением

осужденных, развитием колоний<sup>29</sup>. Финансирование некоторых исправительных лагерей на 50 % осуществляется за счет правительства, а остальные 50 % необходимых средств зарабатывается осужденными самостоятельно. Администрация лагерей сотрудничает со многими бизнесменами, некоторым из них разрешается непосредственно контролировать работу заключенных<sup>30</sup>.

Во многих странах тюрьмы заполнены людьми из бедных и неблагополучных семей, не имеющими не только работы, но и образования. Обеспечение заключенных достаточными знаниями, навыками и этическими убеждениями позволяют им работать как в исправительном учреждении, так и в дальнейшем на свободе. Анализ зарубежного опыта показывает, что в тюремных учреждениях развитых стран образованию заключенных как элементу режима и воспитания уделяется большое внимание. Пенитенциарное законодательство обязывает тюремные учреждения обеспечивать заключенным доступ к современным образовательным программам, отвечающим их индивидуальным потребностям. Во Франции, Японии, Норвегии, Латвии, Италии и Польше обучение в школе является обязательным не только для несовершеннолетних, но и для лиц, не имеющих общего образования. В этих странах обучение заключенных интегрировано в государственную систему общего и профессионального образования так, чтобы после освобождения не утрачивалась возможность дальнейшего повышения квалификации. Оно опирается на поддержку образовательных организаций за пределами тюремной системы. Законодательство этих стран обязывает тюрьмы давать заключенным профессионально-техническое образование, основной целью которого является получение или улучшение профессиональных навыков, а также возможность трудоустроиться.

---

<sup>29</sup> Таганчу О. ГУЛАГ по-китайски: как в Поднебесной организован труд заключенных [Электронный ресурс]. – URL: [http://radiovesti.ru/article/show/article\\_id/159740](http://radiovesti.ru/article/show/article_id/159740) (дата обращения: 04.02.2021).

<sup>30</sup> Иванов И.В. В Китае широко используют рабский труд заключенных для производства экспортных товаров. Великая Эпоха [Электронный ресурс]. – URL: <http://epochtimes.ru/content/view/63323/4/> (дата обращения: 09.04.2021).

Наиболее популярные области профессионального обучения – строительство, управление автоматизированными механизмами, ремесла и индустриальное искусство<sup>31</sup>.

Во Франции получение профессионального образования, как правило, обеспечивается Министерством социальных дел, труда и солидарности. В организации профессиональных курсов для заключенных принимают участие также Национальная образовательная организация «ГРЕТА», частные ассоциативные общественные организации и частные лица. Заключенные могут быть направлены в учебные тюрьмы, где созданы условия для их профессионального обучения по таким специальностям, как каменщик, отделочник, парикмахер, садовник, портной. Также они имеют доступ ко всем формам и областям культуры: пластическому искусству, театру, музыке, танцам и т. д. В пенитенциарных учреждениях образованы специальные художественные мастерские. Образование осужденных поощряется и учитывается при определении степени их исправления. Обучение для заключенных организуется на платной основе и финансируется в основном за счет средств спонсоров, благотворительных организаций, пенитенциарных учреждений и государства<sup>32</sup>.

Пенитенциарное законодательство Польши в рамках программы борьбы с неграмотностью на уровне начальной школы и гимназии закрепляет возможность получения заключенными в тюремных учреждениях различных видов образования (общее, начальное, среднее, высшее). В тюрьмах профессиональное обучение осуществляется в профессионально-технических училищах. По окончании обучения в региональных экзаменационных комиссиях проводятся внешние профессиональные экзамены. Обучающемуся заключенному по истечении года обучения предусмотрено предоставление 14-дневного отпуска. В соответствии с трудовым

---

<sup>31</sup> Пертли Л.Ф., Железная Ю.Ю., Фумм А.М. Порядок и условия отбывания уголовных наказаний в учреждениях тюремного типа по законодательству Европейских стран: аналитический обзор с предложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2012. – С. 29.

<sup>32</sup> Пертли Л.Ф., Железная Ю.Ю., Фумм А.М. Указ. раб. С. 29.

законодательством получающие общее среднее образование заключенные освобождаются от работы для сдачи экзаменов (Латвия, Польша)<sup>33</sup>.

В европейских тюрьмах действуют государственные профилактические программы по противодействию безработицы, в рамках которых заключенным предоставляется возможность получить профессиональные умения и навыки в рамках профессиональной подготовки, образования и производственного обучения. Для несовершеннолетних осужденных, беременных женщин и инвалидов существуют специальные программы и курсы обучения.

В Южной Корее и Финляндии действует система обучения заключенных вне стен пенитенциарного учреждения. Обучение организуется на базе ряда частных предприятий. В Южной Корее заключенные обучаются в дневное время, возвращаясь без сопровождения в пенитенциарные учреждения. В Финляндии обучение строится при содействии социального работника. Совместно с инспектором по образованию он решает, как организовать процесс обучения. Если условия содержания заключенного не позволяют ему обучаться за пределами исправительного учреждения, то социальный работник должен договориться с учебным заведением об организации обучения в специально оборудованных классах тюрьмы. Такая практика важна с точки зрения обеспечения заключенных работой после их освобождения.

В Германии, Австрии и Норвегии заключенным законодательно предоставлено право выбора: трудиться или учиться в рабочее время. При этом обучающимся выплачивают денежные средства как нетрудоспособным гражданам. Уголовно-исполнительное законодательство Германии устанавливает, что заключенный имеет право посещать в рабочее время занятия, курсы повышения квалификации, обучаться заочно и принимать

---

<sup>33</sup> Жижина И.В. Положительный опыт Германии по организации трудовой деятельности заключенных и перспектива его применения в пенитенциарной системе России // Сборник научных статей 5-ой Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного общества». – Курск, 2015. – С. 77.

участие в других образовательных мероприятиях с учетом выявленных у него недостатков в образовании. В Норвегии проявляющие интерес к обучению могут получать специальные денежные пособия в суточном исчислении, установленные центральным тюремным управлением<sup>34</sup>.

В Шотландии вопросами обучения занимается производственная служба. Ее задача обеспечить заключенных не только работой, но и профессиональным обучением, которое будет полезно впоследствии при трудоустройстве. Проводимая службой программа по повышению эффективности труда заключенных дает им возможность приобрести опыт работы в «нормальных», обычных условиях труда. Здесь они обучаются по профессиям, востребованным на рынке труда за пределами тюрьмы<sup>35</sup>.

В США в некоторых тюрьмах заключенные могут обучаться по программе колледжа или получить высшее образование, используя мобильные системы и современные информационные технологии.

Система оплаты труда заключенных в Швейцарии направлена на то, чтобы значительная часть заработной платы шла на нужды тюрьмы. Размер оплаты труда заключенного определяется в зависимости от его поведения и отношения к труду. При поступлении в тюрьму заключенному присваивается определенный разряд от которого зависит размер заработной платы. Заключенный не может расходовать весь свой заработок, на расходы ему выделяется 40 % заработной платы, зачисляемой на лицевой счет, а 60 % зачисляется на специальный счет, деньги с которого заключенный получает при освобождении<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран: аналитический обзор с приложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. – С. 50.

<sup>35</sup> Eamets R., Matso J. Labour Market Regulation and Employment Protection Legislation in the Baltic States / R. Eamets, J. Matso. – IZA DP 1147. – 2004. – P. 14.

<sup>36</sup> Закаряевский Н.Н. Особенности и проблемы привлечения к общественно полезному труду осужденных в пенитенциарных учреждениях // Сборник статей «Правовые проблемы укрепления российской государственности» / под ред. С.А. Елисеева, Л.М. Прокументова, В.А. Уткина, О.И. Андреевой, М.К. Свиридова, Н.С. Дергача. – Томск, 2012. – С. 68.

В Швеции и Норвегии предусматривается, что за проделанную работу заключенный должен получать вознаграждение, размеры которого устанавливаются правительством или органом, которому правительство дает соответствующее поручение. В Швеции вознаграждение начисляется заключенному и в том случае, если в рабочее время он обучается профессии или повышает свой общеобразовательный уровень.

В Швеции и Германии законодательство предусматривает оплату за вынужденный простой. Из заработанных сумм вычитается плата за содержание в пенитенциарном учреждении, за питание и одежду, также могут вычитаться суммы в счет возмещения ущерба. Предельно возможная сумма вычетов в шведском законодательстве не устанавливается.

Наиболее распространенной формой расчетов с заключенными за работу являются вознаграждения выдаваемые администрациями тюрем. В Германии заработная плата заключенных перечисляется фирмами не тюрьмам, а в бюджеты земель. Из земельных бюджетов финансируется содержание тюрем. Таким образом, доходы тюрем косвенно зависят от заработков заключенных, но лишь в незначительной части: затраты на содержание тюрем компенсируются данным видом доходов на 15 %. Помимо основной заработной платы заключенным начисляются премиальные (до 30 %), а также надбавки за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (до 5 %), в тяжелых и вредных условиях (до 5 %) и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (до 25 %). Государством практически в полном размере оплачиваются взносы на страхование по безработице. С осужденных, привлеченных к выполнению обязательных работ, не взимается взнос за их содержание в исправительном учреждении (например, питание для них является бесплатным)<sup>37</sup>.

Во Франции действует сдельная оплата труда, по часовой ставке, установленной для временно привлекаемых работников. Регулирование

---

<sup>37</sup> Буркина О.А., Мусин А.И. Особенности уголовного законодательства ФРГ // Уголовное право и криминология. – 2018. – № 3. – С. 13.

рабочего времени и определение расценок за работы производятся администрацией учреждения. Она устанавливает сумму вознаграждения за труд, начисляемую каждому осужденному в зависимости от категории, к которой он отнесен (размер ее колеблется в пределах от 30 до 70 % заработка). Суммы, получаемые в счет оплаты труда осужденных, идут на погашение общих расходов по содержанию тюрем, денежных штрафов, наложенных на осужденных судом, на образование резервного фонда, предназначенного для выдачи денег заключенному в момент его освобождения, а также фонда, которым заключенный вправе располагать в период отбывания наказания.

В Польше осужденные обладают правом на оплату труда в соответствии с трудовым законодательством. Размер оплаты труда осужденных, полностью проработавших рабочее время и выполнивших свои трудовые обязанности, не должен быть меньше установленного минимального размера оплаты труда. Осужденному, занятому индивидуальной деятельностью, остается 75 % дохода после удержания, а остальные средства перечисляются в государственный бюджет; 60 % заработной платы или дохода, которые остаются у осужденного, освобождаются от взысканий и удержаний. Осужденные, занимающиеся трудовой деятельностью, обладают правом на ежегодное пользование установленным трудовым законодательством оплачиваемым отпуском.

В Латвии оплата за выполненную работу производится в установленном Кабинетом министров порядке. Почасовая тарифная ставка исчисляется в соответствии с нормативными актами об установлении оплаты труда и в соответствии с установленным временем работы.

В Великобритании заработная плата начисляется осужденный ежедневно, а при хорошей работе она может быть увеличена. Критерием оценки труда осужденного являются мнения мастера производственного

участка и других сотрудников, задействованных в воспитательном процессе. При этом нормы труда законодательно для осужденных не установлены<sup>38</sup>.

В Норвегии и Австрии величину зарплаты устанавливают с учетом умений заключенного, а также характера выполняемой работы. В Норвегии сотрудники исправительного учреждения обязаны в конце каждого месяца информировать о том, какая сумма денег находится на его счете.

Во всех рассмотренных пенитенциарных системах приоритетной задачей является возвращение на свободу законопослушных граждан, способных обеспечить себя законными доходами. Задача обеспечения экономической выживаемости осужденных напрямую не ставится. В то же время на практике трудится большинство осужденных. Это достигается и за счет доступности достаточно разнообразных рабочих мест и за счет того, что хорошо работают экономические стимулы к трудовой деятельности.

## **2.2. Проблемные вопросы правового регулирования трудовых отношений осужденных и пути их решения**

Успешное и стойкое формирование у лиц, осужденных к лишению свободы, законопослушного поведения в значительной мере зависит от возможностей администрации исправительного учреждения стимулировать их трудовую активность, в том числе проявление ответственности и порядочности при выполнении возложенных работ. Введение инновационных методов стимулирования позволит улучшить их поведение и положительно скажется на соблюдении правопорядка, установленного в исправительном учреждении. В этих целях полезно привлечение дополнительных внебюджетных источников финансирования.

Для расширения возможностей занятости в местах лишения свободы необходимо развитие связей с работодателями, не входящими в

---

<sup>38</sup> Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран: аналитический обзор с приложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. – С. 50.

уголовноисполнительную систему. Однако этому препятствует низкая на сегодняшний день заинтересованность последних.

Для привлечения субъектов частного предпринимательства к сотрудничеству с предприятиями уголовно-исполнительной системы целесообразно рассмотреть вопрос предоставления для них налоговых льгот. В таком случае потребуются внести соответствующие изменения в уголовноисполнительное и налоговое законодательство Российской Федерации, предусмотрев для организаций и индивидуальных предпринимателей право на освобождение от уплаты налога на добавленную стоимость, если они предоставляют рабочие места лицам, осужденным к лишению свободы. Вместе с тем в качестве основного условия предпочтительно предусмотреть то, что численность лиц, привлекаемых к труду, за налоговый период будет составлять не менее 50 % от общего числа работников, и, соответственно около 50 % расходов предприятия составит оплата их труда. Основанием же к льготному исчислению налогообложения будут служить договоры (контракты), заключаемые между руководством учреждений, исполняющих наказания, и организациями (предприятиями).

С 1 января 2011 г. по пути реализации взаимодействия уголовноисполнительной системы с предприятиями различных организационноправовых форм пошло законодательство ХМАО – Югры. Исчисленная сумма налога на прибыль организаций уменьшается на 50 % в отношении прибыли, полученной в результате расширения или создания новых производств с участием труда осужденных.

Льготный режим налогообложения организаций и индивидуальных предпринимателей позволит организовать экономически эффективный труд среди осужденных, предоставить им новые рабочие места. В свою очередь, организациям труд осужденных поможет сэкономить на налогах, а у сотрудников уголовно-исполнительной системы повысится заинтересованность в добросовестном исполнении своих служебных обязанностей.

Таким образом, учитывая, что средняя заработная плата в месяц одного осужденного должна быть не ниже установленного МРОТ (6 204 руб.), исключив из нее основные удержания – не более 62 % (3 846,48 руб.) на одного осужденного (75 % – максимальная сумма удержаний с осужденного за вычетом 13 % НДФЛ, уплачиваемого работодателем), привлечение к труду сторонними организациями, организованного на 50 человек, позволит сократить расходы исправительного учреждения на оплату их труда в среднем на сумму 192 324 руб. (3 846,48 руб. x 50 человек).

Общественно полезный труд в местах лишения свободы выступает едва ли не единственным инструментом, посредством которого государство через систему применения льготного налогообложения способно хотя бы частично компенсировать собственные расходы на содержание уголовноисполнительной системы. Производство в исправительных учреждениях существует в условиях недофинансирования, отсутствия материальнотехнических ресурсов и собственных оборотных средств. Трудоустройство заключенных, подлежащих обязательному привлечению к труду, в сторонних организациях позволит резко сократить расходы исправительных учреждений на их оплату труда, увеличить доходы от организации трудовой деятельности осужденных и снизить расходы в целом по уголовноисполнительной системе. По данным, представленным на сайте ФСИН России, расходная часть существенно превышает доходную (274,1 млрд руб. и 39,9 млрд руб. соответственно

Для однородных работ на предприятиях исправительных учреждений сегодня применяются типовые (межотраслевые, отраслевые и иные) нормы труда, которые разрабатываются Правительством Российской Федерации<sup>128</sup>. Однако, как было показано выше, они плохо приспособлены к специфике спецконтингента. Совершенствование системы нормирования труда в учреждении рекомендуется начинать с обоснования норм и нормативов. При этом, во-первых, необходимо учитывать технические характеристики имеющегося оборудования и инструмента, особенности применяемой

технологии, существующей системы организации и обслуживания рабочих мест, трудового опыта и навыков работников. Во-вторых, они должны способствовать рациональному использованию рабочей силы, выбору экономически выгодных технологий. В-третьих, в норме труда необходимо предусмотреть нормальную, физиологически обоснованную интенсивность, которая зависит от тяжести работы, ее темпа, освещенности рабочего места, температуры и др. Важно добиваться наименьшего влияния на организм человека неблагоприятных факторов производственной среды. В-четвертых, важно учесть сохранение творческого элемента в труде, т. е. чтобы труд по возможности не был монотонным.

В рамках введения, пересмотра и замены норм труда, администрация исправительного учреждения со своей стороны должна обеспечить нормальные условия работы для выполнения норм выработки, в том числе:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление рабочему; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Многие технически обоснованные нормы выработки содержат специфические требования к оснащению рабочего места<sup>39</sup>. На период освоения новой продукции, техники, технологии могут устанавливаться временные нормы выработки на срок до трех месяцев. В отдельных случаях в силу сложившихся условий срок действия временных норм может быть продлен администрацией исправительного учреждения.

---

<sup>39</sup> Караваев И. В. Новые аспекты российского законодательства, регламентирующего применение специальных средств сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы / И. В. Караваев, С. А. Холоднов, В. В. Прокудин // Евразийский юридический журнал. – 2017. – № 9 (112). – С. 232.

В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат, обеспечению прогрессивности действующих норм в исправительных учреждениях до начала года рекомендуется разрабатывать ежеквартальный календарный план введения, замены и пересмотра норм труда, нормированные задания для рабочих-повременщиков, а также проводить детальный анализ и учет невыполнения норм выработки, предусмотрев необходимые мероприятия по его устранению.

Нормированные задания могут устанавливаться обособленно или в необходимых случаях и применяться в сочетании с нормами обслуживания или численности. Они должны устанавливаться на основе межотраслевых и отраслевых норм и нормативов времени. При отсутствии указанных нормативов они могут устанавливаться с помощью местных нормативов. Регламентируя состав, последовательность и периодичность выполнения работ, нормированные задания будут конкретизировать указанные нормы труда и тем самым способствовать повышению производительности труда рабочих-повременщиков. Применение нормированных заданий в сочетании с системой стимулирования труда за результаты их выполнения могут выступать в качестве основы улучшения организации и учета труда, эффективности производства. В зависимости от организации производства и характера выполняемых работ нормированные задания могут устанавливаться на смену, месяц или период полного осуществления заданного объема работ. Наиболее широкое применение нормированные задания должны получить на работах по обслуживанию производства (наладка, ремонт, межремонтное обслуживание, транспортные работы и т.д.), а также на участках основного производства с повременной оплатой труда, на которых регламентирован выпуск продукции и ограничены возможности перевыполнения задания (например, на поточных линиях) или же предъявляются особые требования к соблюдению запроектированных технологических процессов, к качеству продукции.

В исправительных учреждениях методика установления нормированных заданий должна соответствовать характеру трудовых процессов, выполняемых рабочими-повременщиками. По степени стабильности и повторяемости выполняемых работ и методам установления нормированных заданий они могут быть подразделены на две группы. К первой группе относится преобладающая часть основных рабочих, находящихся на повременной оплате (электро- и газосварщики и др.), а также отдельные профессии вспомогательных рабочих (станочники опытных и ремонтных цехов, слесари-инструментальщики, контролеры, транспортные рабочие и т. д.). Рабочие, относящиеся к этой группе, могут выполнять работы как на одном рабочем месте, так и на различных объектах (например, транспортные рабочие, смазчики). Ко второй группе относятся рабочие, занятые наладкой и межремонтным обслуживанием оборудования (наладчики неавтоматизированного оборудования, дежурные слесари и электрики, раздатчики инструментов и др.).

Практика изучения производства в исправительных учреждениях показывает целесообразность установления нормированных заданий для большинства вспомогательных рабочих-повременщиков. Вместе с тем применение нормированных заданий нецелесообразно для вспомогательных рабочих-повременщиков, основные функции которых состоят в обеспечении правильной эксплуатации обслуживаемого агрегата, механизма (машинисты компрессорных установок, паровых котлов) или выполнении работ, объем и состав которых не может быть заранее предусмотрен (машинисты кранов в механических цехах, занятые транспортировкой и установкой заготовок и деталей на станки).

При решении вопроса о целесообразности установления нормированных заданий необходимо принимать во внимание не столько специфику профессии рабочего, сколько содержание и состав выполняемых им функций. Для рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производства, выполняющих работы, состав которых является постоянным в

течение продолжительного периода времени, а объем может быть заранее определен, нормированные задания устанавливаются путем набора работ на основе норм времени (выработки), рассчитанных методами технического нормирования на каждую из выполняемых работ. Определение состава и объема работ должно производиться с учетом графиков выполнения ремонтных работ, паспортных данных оборудования и др.

Рабочие, выполняющие в течение всего периода, на который устанавливаются нормированные задания, стабильные по составу работы, могут быть подразделены на три подгруппы:

- 1) рабочие, выполняющие одинаковые работы на одном рабочем месте;
- 2) рабочие, выполняющие разные работы на одном рабочем месте;
- 3) рабочие, выполняющие одинаковые или разные работы на различных рабочих местах и объектах.

Отдельно следует отметить вопрос травматизма на производственных объектах учреждений УИС. Так за 12 месяцев 2019 г. в целом по ФСИН России численность пострадавших от несчастных случаев составила 200 человек, что на 12,28% меньше, чем в АППГ (228 чел.). Частота травматизма снизилась с 1,0164 (12 месяцев 2018 г.) до 0,9024 (12 месяцев 2019 г.), но коэффициент тяжести травматизма увеличился с 27,4079 (12 месяцев 2018 г.) до 28,095 (12 месяцев 2019 г.).

Численность погибших от несчастных случаев уменьшилась и составила 5 человек (АППГ – 8). Не были допущены травмы с летальным исходом за 12 месяцев 2018 и 2019 гг. в Северо-Кавказском, Уральском и Южном федеральных округах. Нет погибших в Северо-Западном федеральном округе (АППГ – 1), Центральном федеральном округе (АППГ – 2). На том же уровне осталось число погибших в Приволжском федеральном округе – 1 человек. Уменьшилось число погибших в Сибирском федеральном округе – 2 человека (АППГ – 3). Увеличилось число погибших в Дальневосточном федеральном округе на 1 человека (АППГ – 1).

На предприятиях лесопромышленного комплекса от несчастных случаев пострадало 40 человек (20,0% от общего числа пострадавших), АППГ – 56. Погибло 2 человека - в учреждениях Красноярского края (1 чел.), Пермского края (1 чел.). Динамика несчастных случаев с летальным исходом за 12 месяцев 2015-2019 годов (приложение 2)<sup>40</sup>.

Обозначенные показатели доказывают неэффективность правового регулирования труда осужденных в исправительных учреждениях в части охраны труда. Для решения обозначенной проблемы необходимо произвести анализ нормативной базы.

*Выводы по второй главе.*

По результатам проведенного исследования выявлены следующие проблемы развития трудовых отношений в пенитенциарной системе России:

– нечеткость законодательно установленных норм в отношении осужденных, не позволяющая в полном объеме регулировать социальнотрудовые отношения: отсутствие трудовых договоров, льготного налогообложения при получении ими менее двух минимальных размеров оплаты труда, выбора образования, прав на труд, увольнение, не осуществляется выплата за вредные и тяжелые условия труда;

– затрудненный доступ граждан, находящиеся в местах лишения свободы, к профессиональному образованию, связанный с отсутствием собственных образовательных структур в большинстве исправительных учреждений и с неразвитостью системы дистанционного образования;

– игнорирование действующей системой профессионального образования осужденных потребностей работодателей.

---

<sup>40</sup> Состояние законности и соблюдение прав человека в уголовно-исполнительной системе. Отчет ФСИН России «УИС-ТО-СЗПЧ» // Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы ФСИН России (январь-декабрь 2019 г.): информационно-аналитический сборник. – Тверь: НИИИТ ФСИН России, 2020. – С. 36.

## Заключение

По результатам проведенного исследования выявлены следующие проблемы развития социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России:

- нечеткость законодательно установленных норм в отношении осужденных, не позволяющая в полном объеме регулировать социально-трудовые отношения: отсутствие трудовых договоров, льготного налогообложения при получении ими менее двух минимальных размеров оплаты труда, выбора образования, прав на труд, увольнение, не осуществляется выплата за вредные и тяжелые условия труда;

- затрудненный доступ граждан, находящиеся в местах лишения свободы, к профессиональному образованию, связанный с отсутствием собственных образовательных структур в большинстве исправительных учреждений и с неразвитостью системы дистанционного образования;

- игнорирование действующей системой профессионального образования осужденных потребностей работодателей, в результате чего осужденные часто лишены возможности получения образования по специальности, необходимой для трудоустройства в исправительном учреждении, а в дальнейшем не способны трудоустроиться по полученной специальности после освобождения;

- низкий уровень квалификации сотрудников, осуществляющих обучение осужденных, в результате чего осужденные получают некачественное образование и, как следствие, теряют возможность трудоустроиться по полученной в исправительном учреждении специальности после освобождения;

- непредоставление исправительным учреждением рабочих мест трудоспособным осужденным, в результате чего снижается эффективность труда как средство их исправления;

– применение в исправительных учреждениях типовых норм выработки, не учитывающих специфику социально-трудовых отношений в местах лишения свободы;

– использование на производстве в исправительных учреждениях устаревшего оборудования, не отвечающего современным требованиям, в результате чего снижается производительность труда осужденных;

– недостаточность заработной платы, начисляемой осужденным, для выполнения ее основных функций. Ее размер ниже минимальной среднемесячной оплаты труда в Российской Федерации, в результате чего снижается материальное и моральное стимулирование, а также уменьшается размер отчислений в доход государства;

– прием сотрудников на службу в уголовно-исполнительную систему в нарушение квалификационных требований замещаемых ими должностей, что негативно сказывается на качестве их должностных обязанностей;

– отсутствие системы стимулирования сотрудников, оказывающих положительное влияние на трудоустройство осужденных в исправительных учреждениях, в связи с чем снижается качество выполнения ими своих обязанностей.

Выявленные проблемы диктуют необходимость реформирования трудовых отношений в пенитенциарной системе России с учетом изучения и использования передового зарубежного опыта, а также изменения законодательства, регламентирующего вопрос организации труда граждан, осужденных к лишению свободы, путем приведения его в соответствие с международными стандартами и усовершенствования механизма их реализации. Организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, должна представлять собой планомерный комплекс мероприятий, обеспечивающих активное вовлечение осужденных в трудовую деятельность. В его рамках представляется целесообразным выделить следующие блоки.

В целях эффективной организации труда в уголовно-исполнительной системе необходимо изучить и использовать положительный зарубежный опыт, привести российское законодательство в соответствие с международными стандартами, усовершенствовать механизм его реализации, а также разработать нормативный правовой акт, регламентирующий нормы организации привлечения к труду граждан, осужденных к лишению свободы, в исправительных учреждениях ФСИН России.

Внедрение предложенных в рамках исследования мер реформирования трудовых отношений в пенитенциарной системе России даст положительный результат, который выразится в следующем:

- расширение привлечения осужденных к труду и повышение результативности этого труда, будет иметь косвенный эффект сокращения бедности в стране, поскольку позволит им получать достойную заработную плату, оказывать материальную поддержку своим семьям и своевременно возмещать материальный ущерб, причиненный совершенными преступлениями;

- привлечение внебюджетных источников финансирования в процесс обучения и трудоустройства лиц, осужденных к лишению свободы, позволит им приобретать специальность, соответствующую спросу со стороны работодателей, и в дальнейшем после освобождения на равных конкурировать за вакансии на открытом рынке труда;

- законодательное закрепление порядка и норм организации труда в местах лишения свободы позволит лицам, отбывающим наказание, реализовать свои конституционные права;

- с учетом вида производства и специфики каждого исправительного учреждения применение гибкой системы оплаты труда участников социально-трудовых отношений значительно увеличит стимулирующую составляющую в привлечении осужденных к труду и обеспечит возможность нормализовать финансовое состояние пенитенциарной системы за счет сокращения разницы между доходной и расходной частями бюджета;

– использование внебюджетных источников позволит также финансировать трудовую деятельность осужденных, повысить их образовательный уровень и за счет экономии бюджетных денежных средств у ФСИН России появится возможность распределять премии на участников социально-трудовых отношений;

– реструктуризация и унификация кадровой политики в уголовноисполнительной системе позволит исключить случаи принятия на службу неквалифицированных граждан, не отвечающих требованиям замещаемой должности, для чего в ведомственном законодательстве следует предусмотреть санкции за нарушение указанного условия как дисциплинарного, так и материального характера, что в свою очередь обеспечит эффективную координацию социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России.

## **Библиографический список**

### **Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ: [принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 04 июля 2020 г.

2. О принудительном или обязательном труде: конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 // Ведомости Верховного Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 30 апреля 2021 г. № 102-ФЗ [принят 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ] // Российская газета. – 2001. – 31 декабря.

3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 08 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021 г.

4. О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021).

5. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 73-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] (Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 05 апреля 2021).

6. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Министерства юстиции Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 29 января 2021 г. № 6

[принят 16 декабря 2016 г. № 295] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 9 февраля 2021 г..

### **Научные, учебные, справочные издания**

9 Аниськин С.И. Тактика и методика проведения обысков и досмотров в исправительных учреждениях и следственных изоляторах: учебно-методическое пособие / С.И. Аниськин, Л.Ю. Бортник, Ю.А. Баров, Р.В. Андриянов. – Новокузнецк: Нова, 2012. – 133 с.

10 Егорова Е.А. Экономика и социология труда: практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 128 с.

11 Железная Ю. Ю., Зенина Н. В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран: аналитический обзор с приложениями / Ю. Ю. Железная, Н. В. Зенина. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. – 124 с.

12 Закаржевский Н.Н. Особенности и проблемы привлечения к общественно полезному труду осужденных в пенитенциарных учреждениях // Сборник статей «Правовые проблемы укрепления российской государственности» / под ред. С.А. Елисеева, Л.М. Прокументова, В.А. Уткина, О.И. Андреевой, М. К. Свиридова, Н. С. Дергача. – Томск, 2012. – 998 с.

13 Жижина И. В. Положительный опыт Германии по организации трудовой деятельности заключенных и перспектива его применения в пенитенциарной системе России / И. В. Жижина // Сборник научных статей 5-ой Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного общества». – Курск, 2015. – 1007 с.

14 Казак Б.Б. Паршков А.В., Протопопов А.В., Смирнова И.Н. Организационно-правовое обеспечение деятельности территориального

органа ФСИН России: монография / Б. Б. Казак [и др.]. – Псков: ПЮИ ФСИН России, 2007. – 448 с.

15 Котов К. В. Осуществление надзора как один из способов обеспечения режима в исправительных колониях: учебное пособие / К. В. Котов. – Уссурийск: Меза, 2005. – 256 с.

16 Пертли Л. Ф., Железная Ю. Ю., Фумм А. М. Порядок и условия отбывания уголовных наказаний в учреждениях тюремного типа по законодательству Европейских стран: аналитический обзор с предложениями / Л. Ф. Пертли. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2012. – 229 с.

17 Познышев С. В. Основы пенитенциарной науки: Учебный курс / С В. Познышев. – М: НКЮ РСФСР, 1923. – 458 с.

18 Радаев В. В. Экономическая социология: учебник для вузов / В. В. Радаев. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – 256 с.

19 Сорокин В.И. Обеспечение режима и надзора в УФСИН России по Волгоградской области на современном этапе развития УИС РФ / В.И. Сорокин // Проблемы повышения эффективности режима исполнения наказаний: сб. материалов Всеросс. науч.-практ. конф. (Пермь, 6-8 апреля 2016 г.). – Пермь, 2016. – 538 с.

### **Материалы периодической печати**

20. Буркина О. А., Мусин А. И. Особенности уголовного законодательства ФРГ / О. А. Буркина, А. И. Мусин // Уголовное право и криминология. – 2018. – № 3. – С. 13–16.

21. Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения / М. Ван дер Линден // Социальная история. Ежегодник. – М., 2000. – С. 212–216.

22. Караваев И. В. Новые аспекты российского законодательства, регламентирующего применение специальных средств сотрудниками учреждений и органов уголовно-исполнительной системы / И. В. Караваев, С.

А. Холоднов, В. В. Прокудин // Евразийский юридический журнал. – 2017. – № 9 (112). – С. 232–238.

23. Левада Ю. А. «Человек советский: проблема реконструкции исходных форм / Ю. А. Левада // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – 2001. – № 2. – С. 11–15.

24. Пенин О.В. Совершенствование уголовно-правовых мер противодействия проникновению запрещенных предметов в исправительные учреждения УИС / О.В. Пенин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2011. – № 3 (106). – С. 7–11.

25. Радаев В. В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы / В. В. Радаев // Экономическая социология. – Том 2. – 2001. – № 3. – С. 88–92.

26. Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требований международных стандартов / С. Х. Шамсунов // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2006. – № 5. – С. 2–5.

27. Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. – 1991. – № 1. – С. 78–82.

28. Eamets R., Matso J. Labour Market Regulation and Employment Protection Legislation in the Baltic States / R. Eamets, J. Matso. – IZA DP 1147. – 2004. – P. 14–16.

29. Weber M. Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology. Berkeley: University California Press, 1978. – Vol. 1. – P. 151–155.

### **Диссертации и авторефераты**

### **Материалы юридической практики**

30. Состояние законности и соблюдение прав человека в уголовно-исполнительной системе. Отчет ФСИН России «УИС-ТО-СЗПЧ» // Основные показатели деятельности уголовно-исполнительной системы ФСИН России

(январь-декабрь 2019 г.): информационно-аналитический сборник. – Тверь: НИИИТ ФСИН России, 2020. – 398 с.

### Электронные ресурсы

31. Доходная часть федерального бюджета. Объем поступивших доходов [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.рф/budget/dohod.php> (дата обращения: 10.01.2021).

32. Бугаев А.С. Рекомендация Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных правилах [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.04.2021).

33. Иванов И.В. В Китае широко используют рабский труд заключенных для производства экспортных товаров. Великая Эпоха [Электронный ресурс]. – URL: <http://epochtimes.ru/content/view/63323/4/> (дата обращения: 09.04.2021).

34. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // ФСИН России. Главная. Статистические данные: офиц. сайт. 12.09.2018. – URL: <http://www.fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения: 06.03.2021).

35. Правонарушения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/#) (дата обращения: 25.04.2021).

36. Расходная часть федерального бюджета. Уточненная бюджетная роспись [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.рф/budget/rashod.php> (дата обращения: 10.01.2021).

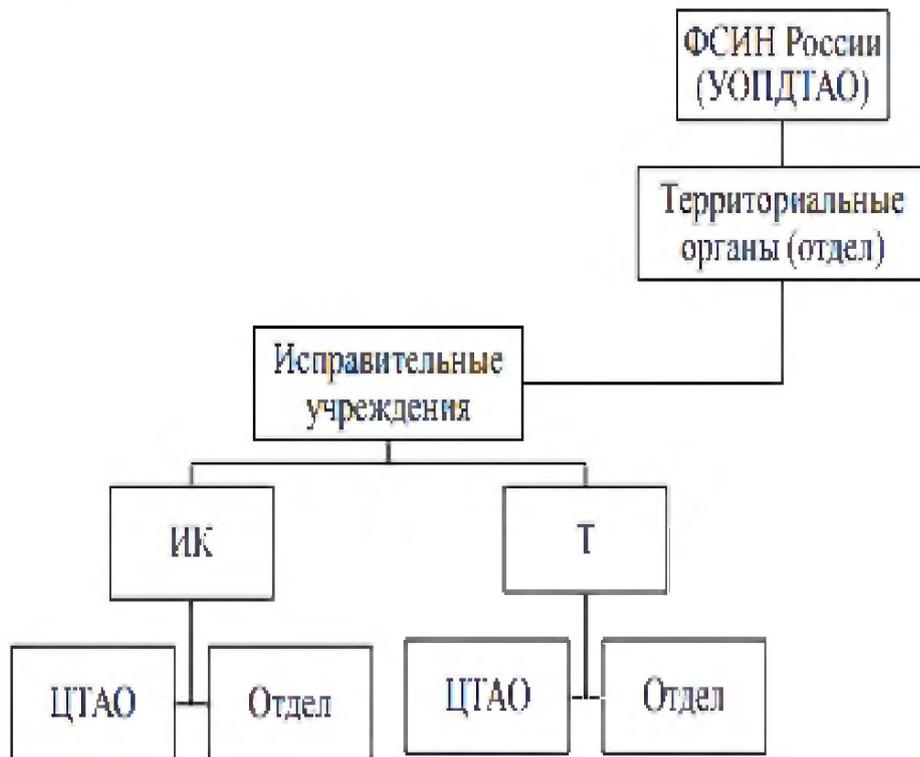
37. Таганчу О. ГУЛАГ по-китайски: как в Поднебесной организован труд заключенных [Электронный ресурс]. – URL: [http://radiovesti.ru/article/show/article\\_id/159740](http://radiovesti.ru/article/show/article_id/159740) (дата обращения: 04.02.2021).

38. Численность постоянного населения по регионам Российской Федерации. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/#) (дата обращения: 25.04.2021).

39. Мягков А.В. Досмотр в системе административно-предупредительных мер // Электронный ресурс [https://superinf.ru/view\\_helpstud.php?id=401](https://superinf.ru/view_helpstud.php?id=401)

40. Техника для спецслужб. Бюро научно-технической информации. Доступ : <http://www.bnti.ru/des.asp?itm=6276&tbl=03.06>.

**Структура правовой занятости осужденных в уголовно-исполнительной системе России**



**Динамика несчастных случаев с летальным исходом**