

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ**  
Федеральное казённое образовательное учреждение высшего образования  
«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»  
Юридический факультет  
Кафедра пенитенциарной психологии и педагогики

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

Тема: Особенности трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях

Выполнил:  
курсант 4 курса 2 взвода,  
рядовой внутренней службы  
**Лечитская Наталья Сергеевна**

Научный руководитель:  
начальник кафедры пенитенциарной  
психологии и педагогики, кандидат  
педагогических наук, доцент  
полковник внутренней службы  
**Пиюкова Светлана Станиславовна**

Рецензент:  
Заместитель начальника ФКУ ИК-9  
ГУФСИН России по  
Новосибирской области,  
подполковник внутренней службы  
**Сидельников Евгений  
Владимирович**

Решение начальника кафедры о допуске к защите допущена СЖ

Дата защиты: 22.06.2021

Оценка 5 (отлично)

Самара  
2021

## Оглавление

<b>Введение</b> .....	3
<b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ</b> .....	6
1.1. Правовое регулирование трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях .....	6
1.2. Трудовое воспитание как направление воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях .....	16
<b>Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ</b> .....	27
2.1. Общие требования к организации трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях .....	27
2.2. Организация трудового воспитания в исправительных учреждениях в зависимости от индивидуальных особенностей осужденных .....	36
<b>Заключение</b> .....	43
<b>Библиографический список</b> .....	46

## Введение

**Актуальность темы.** Отечественное законодательство в сфере уголовно-исполнительного права рассматривает трудовое воспитание в качестве одной из форм воспитательной работы с лицами, осужденными к лишению свободы. В первую очередь, это связано с тем, что привлечение к труду, формирование трудовых навыков и умений, развитие психологической готовности и потребности трудиться с пользой для общества положительно влияет на процесс ресоциализации осужденных и является залогом успешного включения в систему социальных отношений после освобождения.

В силу особенностей уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) актуальность приобретают вопросы разработки научно обоснованного подхода к повышению эффективности организации труда в процессе трудовой адаптации лиц, отбывающих наказание. Реализация данных разработок невозможна без изучения теоретических и методологических положений науки организации труда и ее особенностей в УИС.

Труд выступает частью всей совокупности средств исправительного воздействия на осужденных и от того, как он организован, как вознаграждается, как осознается общественное значение труда самими осужденными зависит не только его производительность, но и степень воздействия на их социальную адаптацию и реабилитацию<sup>1</sup>.

Под организацией труда осужденных следует понимать систему мер, которая дает возможность исправительным учреждениям максимально использовать труд как средство исправительного воздействия на лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы.

Нормами уголовно-исполнительного кодекса установлено, что именно на администрацию исправительного учреждения возложена обязанность

---

<sup>1</sup> Ананьев О. Г. Ресоциализация и социальная адаптация в УИС: учебное пособие. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – С. 77.

по привлечению осужденных к общественно полезному труду, т. е. их трудоустройство.

Противоречие между сложившейся практикой организации трудового воспитания лиц, осужденных к лишению свободы, и требованиями современного уровня социально-экономического развития общества, предполагающего наличие у граждан сформированной потребности трудиться, обуславливает актуальность исследований направленных на выявление особенностей трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях, что и определило выбор темы выпускной квалификационной работы.

**Объектом** исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях.

**Предмет** исследования – нормативные правовые акты, регулирующие трудовое воспитание осужденных в исправительных учреждениях, теоретические источники, характеризующие особенности трудового воспитания осужденных, а также сложившаяся практика организации трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях.

**Целью** исследования является анализ нормативно-правовых актов, регулирующих организацию воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях, а также изучение особенностей трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях.

Для достижения указанной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- рассмотреть правовое регулирование трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях;
- охарактеризовать трудовое воспитание как направление воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях;
- определить общие требования к организации трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях;

– раскрыть организацию трудового воспитания в исправительных учреждениях в зависимости от индивидуальных особенностей осужденных.

**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 и степень научной разработанности темы.**

Научное изучение проблем трудового воспитания осужденных и его организация находились в центре внимания многих ученых. Существенный вклад в их разработку внесли: А. И. Алексеев, Л. П. Амелин, В. М. Анисимков, Ю. М. Антонян, Р. С. Ахметшин, Н. П. Барабанов, А. В. Бриллиантов, В. Н. Брызгалов, В. Н. Бурлаков, Л. Д. Гаухман, С. И. Дементьев, Ю. Н. Демидов, А. И. Долгова, В. К. Дуюнов, В. А. Елеонский, М. В. Елеськин, А. Э. Жалинский, Д. М. Зарипова, А. И. Зубков, И. В. Каретников, И. И. Карпец, М. Ф. Костюк, В. Н. Кудрявцев, А. С. Михлин, А. Н. Павлухин, П. Г. Пономарев, Э. А. Саркисова, О. В. Старков, Н. А. Стручков, Ф. Р. Сундуков, А. В. Усс, Г. Ф. Хохряков, А. В. Шамис, И. В. Шмаров, В. Е. Южанин и др.

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

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

## 1.1. Правовое регулирование трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях

Труд в исправительном учреждении регулируется комплексом нормативно правовых актов, начиная от Конституции Российской Федерации, помимо этого в нормативно правовом регулировании труда принимают участие и локальные нормативно правовые акты.

Так в соответствии с Конституцией Российской Федерации труд свободен<sup>2</sup>. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принудительный труд запрещен. Однако, в соответствии со ст. 55 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. В связи с этим осужденные к лишению свободы привлекаются к труду принудительно.

Также следует отметить, что помимо отечественных нормативно-правовых актов, существует ряд зарубежных, которые также относятся к трудовой деятельности осужденных, среди таковых необходимо выделить:

---

<sup>2</sup> 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)) 4 июля 2020 г.

- Всеобщая декларация прав человека (1948 г.)<sup>3</sup>;
- Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25 июня 1957 г.);
- Международным Пактом об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) признается право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, в частности, справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого-либо различия. Осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации о труде. Все тарифы, надбавки и доплаты, действующие в народном хозяйстве, за исключением дополнительной оплаты за выслугу лет и отдаленность, распространяются и на лишенных свободы.

Основным нормативным правовым актом, привлечения к труду осужденных является уголовно исполнительный кодекс Российской Федерации. В соответствии с положениями настоящего кодекса осужденные могут привлекаться к труду, как с оплатой, так и без оплаты труда.

В соответствии со ст. 106 УИК РФ, осужденные привлекаются к труду в соответствии с определенной очередностью, по благоустройству исправительного учреждения<sup>4</sup>. Данный труд является не квалифицированным, для благоустройства исправительного учреждения не нужно иметь специальные умения и навыки.

В соответствии со ст. 103 УИК РФ осужденные также привлекаются к квалифицированному оплачиваемому труду.

Помимо этого, говоря о кодифицированных нормативно правовых актах Российской Федерации, следует отметить, что условия труда в исправительных учреждениях, время и нормы работы регулируются

---

<sup>3</sup> Всеобщая декларация прав и свобод человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

<sup>4</sup> Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 8 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

Трудовым кодексом Российской Федерации<sup>5</sup>. Увольнение принятие на работу и иные изменения касающиеся работы регулируются трудовым кодексом, как и у всех граждан в общем порядке.

Также основы привлечения к труду прописаны в Законе Российской Федерации 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, исполняющих наказание в виде лишения свободы». Данный нормативно правовой акт, в статье 17 отражает правовую основу привлечения к труду<sup>6</sup>.

Вывод осужденных на работу регламентируется Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений. Осужденные обязаны трудиться в местах и на работах, определенных администрацией исправительного учреждения, с учетом их индивидуальных особенностей и прохождения ими обучения по специальности, требующей соответствующей квалификации, а также исходя из наличия рабочих мест, кроме работ и должностей, на которых запрещается использование осужденных<sup>7</sup>. В установленное распорядком дня время для вывода на работу осужденные выстраиваются поотрядно и побригадно в отведенном для этого месте для развода и вывода на работу<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 1 мая 2021 г. [принят 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 мая 2021 года.

<sup>6</sup> Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.

<sup>7</sup> Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Минюста России: 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.

<sup>8</sup> Об утверждении Положения об отряде осужденных исправительного учреждения Федеральной службы исполнения наказаний: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 15 августа 2016 г. № 186: [принят 30 декабря 2005 г. № 259] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 23 августа 2016 г.

Критериальное разделение правоотношений, в зависимости от характера труда, можно рассматривать в качестве самостоятельного труда и труда несамостоятельного<sup>9</sup>.

Самостоятельный труд – это работа, выполняемая с целью удовлетворения собственных потребностей, своими силами и иждивением. Лицо, занимающееся трудом, является как бы независимым от административных влияний, оно самостоятельно при этом определяет продолжительность труда, способы его осуществления, сроки выполнения отдельных этапов работы и т.д., исходя исключительно из собственных возможностей, временных условий и представлений о целесообразности.

Несамостоятельный в комплексном понимании – это труд «зависимый», труд, который выполняется в интересах третьего лица, причем не собственными средствами, а с использованием принадлежащих третьему лицу средств производства.

Принято разделять экономически несамостоятельный труд и несамостоятельный труд, основанный на внеэкономической зависимости трудящегося.

Трудовые правоотношения – это правоотношения, возникающие из экономически несамостоятельного труда. Основанием возникновения отношений наемного труда и распространения на работника юрисдикции хозяйской власти работодателя является несамостоятельность работника, носящая исключительно экономический характер и проистекающая из отсутствия у него средств производства<sup>10</sup>. При этом работника не интересует результат труда, поскольку его достижение является целью работодателя, а процесс труда и его систематическая оплата.

---

<sup>9</sup> Венгеров А. Б. Уголовно-исполнительные отношения. – М.: Юрид. литер., 2015. – С. 134.

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 1 мая 2021 г. [принят 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 мая 2021 года.

Именно экономической зависимостью труда работника объясняются такие особенности трудовых отношений, как обязанность работодателя предоставить работнику средства производства, подчинение работника власти работодателя (внутренним правилам организации и дисциплинарной власти), специфический механизм расчетов с работником (который нанимается на работу с целью получения средств для удовлетворения своих повседневных нужд), придание работнику особого правового статуса и предоставления ему широких социальных гарантий, как наиболее слабой и зависимой стороне трудовых правоотношений<sup>11</sup>.

Выполнение работ и оказание услуг в гражданском обороте регулируются договорным правом, поэтому указанные гражданские правоотношения не являются «зависимыми», а берут свое начало от самостоятельного труда. Лицо, оказывающее услуги или выполняющее работы и заключающее для этих целей гражданско-правовые договоры, самостоятельно регулирует частоту заключения указанных соглашений.

Исполнитель же, самостоятельно выполняя работу, руководствуется своим интересом, который состоит в надлежащем выполнении работы или оказании услуги, поскольку только в этом случае он получит деньги. В случае оформления трудовых отношений работник изначально заинтересован в том, чтобы эти отношения будут длительными, стабильными, с постоянной оплатой и социальными гарантиями, однако результат работы для него интереса не представляет<sup>12</sup>. Теперь обратим внимание на возможность детального разделения трудовых и уголовно-исполнительных правоотношений. Здесь стоит отметить, что анализу отраслевого статуса

---

<sup>11</sup> Горячев А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография. – М.: Юрист, 2006. – С. 78.

<sup>12</sup> Об утверждении Положения о группе социальной защиты осужденных исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 21 июля 2016 г. № 171 [принят 30 декабря 2005 № 262] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 21 июля 2016 г.

правоотношений по привлечению к труду лиц, содержащихся в местах лишения свободы, в исследованиях уделено очень мало внимания.

В то же время каждый осужденный к лишению свободы в соответствии с ч. 1 ст. 103 УИК РФ обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений, то есть осужденные осуществляют трудовую деятельность в социально-экономическом смысле. Пенитенциарные отношения по привлечению осужденных к труду обладают определенными критериями и особенностями. Закон не ставит возможность привлечения осужденных к труду в зависимость от наличия или отсутствия их свободного согласия на труд. Иными словами, осужденные ограничены в праве свободного распоряжения способностями к труду в отличие от свободных наемных работников, не подвергающихся какому-либо иному принуждению, кроме экономического.

Таким образом, свобода труда трансформируется в обязанность лица в результате приобретения им специального уголовно-исполнительного статуса осужденного. Труд осужденного основывается на внеэкономической зависимости трудящегося. Составным элементом характера труда как критерия разграничения гражданских, трудовых и уголовно-исполнительных правоотношений является цель трудовой деятельности<sup>13</sup>.

В трудовых правоотношениях цель – систематическое осуществление трудовой функции и получение заработной платы, в гражданско-правовых – качественное выполнение конкретной работы или оказание определенной услуги, имеющей логическое завершение, и получение вознаграждения, в уголовно-исполнительных – воспитательное воздействие на лицо, осужденное за совершение преступления<sup>14</sup>. В итоге единственным фактором, на основании которого можно конкретно различить правоотношения,

---

<sup>13</sup> Дроздов А. И. Проблемы реализации прав осужденных в области трудовых отношений // Вестник Кузбасского института. – 2016. – № 4. – С. 99.

<sup>14</sup> Кириллова Т. В. Организация воспитательной работы с осужденными. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2018. – С. 167.

связанные с трудовой деятельностью в социально-экономическом смысле, является характер труда<sup>15</sup>.

Гражданские правоотношения, направленные на выполнение работ и оказание услуг, вытекают из экономически самостоятельного труда (главная цель – единовременное вознаграждение), а трудовые правоотношения возникают из экономически несамостоятельного труда (главная цель – постоянное вознаграждение и социальная поддержка). Характер и цель труда осужденного отличаются по своей природе от характера и цели труда свободного гражданина. Осужденный – временно несвободный человек, и его труд зависит от своего статуса. В силу этого отношения по привлечению осужденных к труду не являются трудовыми отношениями в чистом виде, а могут быть квалифицированы как квазитрудовые отношения («как бы трудовые», «псевдотрудовые» отношения). Указанный термин «квазитрудовые» не является имеющим отношение исключительно к пенитенциарной системе (он может применяться и к другим «особым» субъектам), однако в настоящей работе его использование будет удобным и правильным<sup>16</sup>.

Институт дисциплины труда наиболее ярко демонстрирует всю остроту конфликта уголовно-исполнительного и трудового законодательства в регулировании квазитрудовых отношений с участием осужденных. В литературе проблема соотношения отраслевых норм в данном аспекте представлена, по существу, лишь двумя точками зрения. А. В. Губенко полагает, что дисциплинарная ответственность за совершение дисциплинарного проступка при исполнении трудовых обязанностей осужденным-работником должна быть отграничена от мер взыскания

---

<sup>15</sup> Панкратов А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства // Вестник Московского университета. Серия. 18. Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 72.

<sup>16</sup> Александров Б. В. Психодинамика отношения осужденных к труду как фактор их ресоциализации. – Рязань: Академия ФСИИ России, 2017. – С. 99.

за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством.

Причиной неправомерного привлечения осужденных к лишению свободы за дисциплинарный проступок к ответственности по нормам уголовно-исполнительного права является то, что в настоящее время на законодательном уровне не учтены особенности привлечения таких осужденных к труду.

Следует отграничивать дисциплинарную ответственность за нарушение трудового законодательства от ответственности за нарушение норм уголовно-исполнительного законодательства. При наложении взысканий за совершение дисциплинарных проступков работником-осужденным следует руководствоваться ТК РФ, а при нарушении осужденным режима отбывания наказания – УИК РФ. Оппонируя изложенной точке зрения, Д. Паутов отмечает, что ее жизнеспособность на практике вызывает определенные сомнения. В силу части 2 ст. 9 УИК РФ элементами наказания в виде лишения свободы и средствами исправления осужденных являются, в частности, установленный порядок исполнения и отбывания наказания, воспитательная работа и общественно полезный труд<sup>17</sup>.

В соответствии с подпунктом «с» п. 2 ст. 2 Конвенции Международной Организации Труда № 29 привлечение осужденных к общественно полезному труду не может расцениваться как принудительный или обязательный труд, поскольку он осуществляется вследствие приговора, вынесенного судом, который, назначая наказание в виде лишения свободы, предопределяет привлечение трудоспособных осужденных к общественно полезному труду как одному из средств воспитания и исправления<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Паутов Д. М. Ответственность осужденных за нарушения трудовой дисциплины // Законность. – 2017. – № 3. – С. 175

<sup>18</sup> Онищенко И. С. Некоторые вопросы регулирования и реализации уголовно-исполнительного законодательства // Человек: преступление и наказание. – 2015. – № 2. – С. 121.

Согласно статье 1 ТК РФ целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателя. При этом одна из основных задач трудового законодательства – создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и т. д.

Тогда как в соответствии с частью 1 ст. 1 УИК РФ цели уголовно-исполнительного законодательства – исправление осужденных и предупреждение совершения новых преступлений, как осужденными, так и иными лицами. Задачами уголовно-исполнительного законодательства (ч. 2 ст. 1 УИК РФ) являются регулирование порядка и условий исполнения и отбывания наказания, определение средств исправления осужденных, охрана их прав, свобод и законных интересов, оказание осужденным помощи в социальной адаптации. Поскольку цели и задачи названных отраслей права разные, а труд осужденных, будучи одним из средств воспитания и исправления, признан составной частью исполнения наказания, следовательно, отношения, связанные с исполнением наказания, шире, чем трудовые отношения в принятом понимании, и, как результат, было бы неправильно руководствоваться ТК РФ при наложении взысканий за совершение дисциплинарных проступков работником-осужденным<sup>19</sup>.

Итак, назначение уголовного наказания влечет за собой ограничение осужденного в тех или иных социально-трудовых правах. С учетом вида назначенного наказания можно выделить следующие группы ограничений социально-трудовых прав осужденных:

1. В отношении лиц, осужденных к наказаниям, не связанным с лишением свободы, ограничение в социально-экономических правах (прежде всего, в праве на свободу труда) в большинстве случаев составляет

---

<sup>19</sup> Паутов Д. М. Ответственность осужденных за нарушения трудовой дисциплины // Законность. – 2017. – № 3. – С. 175.

смысл и содержание назначенного наказания. Данные ограничения носят временный и, как правило, частичный характер (право само по себе сохраняется, но ограничивается).

2. В отношении лиц, осужденных к наказаниям, связанным с изоляцией от общества, ограничение социально-экономических прав носит комплексный характер и связано с подчинением режиму исправительного учреждения. Как и в предыдущей группе, прямому ограничению подвергаются трудовые права, однако вид и режим исправительного учреждения определяет степень фактического ограничения, в частности, права на отдых (количество которого подлежит регламентации).

Единственным критерием отраслевого разграничения правоотношений, связанных с трудовой деятельностью в социально-экономическом смысле, является характер труда. Труд осужденного проистекает из его внеэкономической зависимости в силу получения специального правового статуса. Его характер и цель отличаются по своей природе от характера и цели труда свободного гражданина. По указанным причинам отношения по привлечению осужденных к труду не являются трудовыми отношениями в чистом виде, а могут быть квалифицированы как квазитрудовые отношения. Из всех компонентов свободы труда в отношении заключенных реализуется в полной мере только право на труд в условиях, соответствующих требованиям безопасности и гигиены. Следовательно, в отношении лиц, осужденных к лишению свободы, не действует принцип свободы труда. Свобода труда трансформируется в обязанность лица в результате приобретения им специального уголовно-исполнительного статуса осужденного. Хотя УИК РФ и устанавливает возможность применения мер взыскания и материальной ответственности за отказ осужденного от работы, данный труд не выполняется под угрозой насильственного воздействия, не преследует целей, указанных в ст. 4 ТК РФ, а потому применение к нему термина «принудительный» не представляется оправданным.

## **1.2. Трудовое воспитание как направление воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях**

Администрация исправительного учреждения обязана привлекать осужденных к труду с учетом их трудоспособности и, по возможности, специальности. Так, трудовым воспитанием осужденных является процесс закрепления или формирования у осужденных трудовых умений и навыков, психологической готовности к труду, нравственного к нему отношения, осознанной потребности трудиться<sup>20</sup>. Однако труд преследует и дополнительные цели, такие как экономическую, социальную и оздоровительную.

Экономическая цель труда заключается в том, что осужденные, работая в исправительных учреждениях, получают определенную сумму денег, которую они могут тратить на свои нужды, в магазине исправительного учреждения, но не стоит забывать о том, что помимо своих нужд с осужденных взимаются и другие статьи расходов. Так, в соответствии со ст. 107 УИК РФ у осужденных ежемесячно удерживаются расходы на их содержание, а также помимо этого могут вычитаться какие-либо иные расходы, к которым относятся: алименты; возмещение материального вреда; возмещение морального вреда; а также суммы долгов по различным займам.

Также в соответствии со ст. 107 УИК РФ на лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 процентов от начисленной им заработной платы. Но не стоит забывать, что важность экономической цели труда осужденных трудно переоценить, однако, согласно ст. 103 УИК РФ, «Производственная деятельность

---

<sup>20</sup> Дебольский М. Г. Научно-методические предпосылки психокоррекционной работы с осужденными в исправительных учреждениях [Электронный ресурс] // Московский государственный психолого-педагогический университет «Электронная библиотека»: офиц. сайт. 23.05.2007 - Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/dnm-2004/dnm-2004.htm> (дата обращения: 17.04.2021).

осужденных не должна препятствовать выполнению основной задачи исправительных учреждений – исправлению осужденных».

Следующей целью является социальная, она состоит в сохранении и поддержании, а также получении осужденными умений и навыков в профессиональной деятельности, для этого на базе исправительного учреждения строятся профессиональные технические училища, а также промышленные предприятия.

Оздоровительная цель заключается, прежде всего, в поддержании и укреплении здоровья осужденных. Так как труд способствует укреплению, физическому развитию и закаливанию организма. А также способствует предупреждению совершения преступлений и правонарушений, так как силы и энергия осужденных направлены на создание материальных благ<sup>21</sup>.

Однако существуют и проблемы при осуществлении труда в исправительных учреждениях. Одной из самых ярких является недостаточное внешнее и внутреннее финансирование. Внешнее заключается в недостаточном выделении средств из федерального бюджета на статьи расхода связанные с закупкой нового оборудования, расширение производственной базы и создание новых рабочих мест, а внутренне финансирование заключается в том, что расчетно-бухгалтерские функции были перенесены в центральный аппарат, на местах не осталось кассы, исходя из этого оборот денежных единиц был в меньшей степени обращен на финансовые проблемы, возникающие непосредственно в исправительных учреждениях, что ведет к невозможности конкурентоспособности предприятий колонии в сравнении с другими предприятиям. Также немаловажным является тот факт, что при осуществлении и освоении бюджета невозможно

---

<sup>21</sup> Антонян Е. А. Состояние и перспективы развития производственной базы уголовно-исполнительной системы // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 10. – С. 48.

перемещение средств с одной статьи расхода в другую, для наибольшей эффективности освоения этих средств.

Исходя из практики, в подтверждение нашим словам можно выделить ситуацию, сложившуюся в ИК-9 Новосибирской области г. Новосибирск отбывает наказание 1082 осужденных, из них только 756 осужденных работающих на производстве. Не работающих – 402, нетрудоспособных – 24, основными причинами является: недостаточная квалификация; нехватка рабочих мест; устаревшее оборудование; отказ от работы<sup>22</sup>.

Исходя из этого, мы видим решение данных проблем в законодательном закреплении возможности перераспределения бюджетных средств из одной статьи расходов в другую, при создании независимой комиссии, а также возвращение «кассы» в учреждение и расчетно-бухгалтерских функций, без отправления средств, заработанных непосредственно в учреждении в центральный аппарат<sup>23</sup>.

Помимо этого, не стоит забывать, что труд выступает одной из форм воспитания и оказывает воспитательное и исправительное воздействие на осужденных к лишению свободы<sup>24</sup>.

Труд является одним из основных средств исправления, но для того, чтобы механизм формирования у осужденного уважительного отношения к человеку, обществу, нормам, правилам и традициям человеческого общежития в процессе трудовой деятельности работал, она должна отвечать ряду требований.

Во-первых, труд подразумевает созидание, т.е. создание и наращивание материальных, духовных, бытовых благ или восстановление утраченного<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Материалы, собранные в ходе преддипломной практики в ФКУ ИК-9 ГУФСИН России по Новосибирской области / Н. С. Лечитская (неопубликованный акт).

<sup>23</sup> Обернихина О. В. Актуальные проблемы привлечения к труду осужденных // Вестник Кемеровского государственного института. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – № 3. – С. 53.

<sup>24</sup> Дворцов В. Б. Организационно-правовые и педагогические основы воспитательной работы с осужденными в местах лишения свободы: учебное пособие. – Томск: ФКУ ДПО Томский ИПКР ФСИН России, 2020. – С. 145.

Во-вторых, труд является целенаправленной деятельностью. То есть у деятельности есть четко поставленная цель, и в процессе ее выполнения осужденный продвигается к конкретному предсказуемому результату.

В-третьих, труд является социально-значимой деятельностью. То есть результат труда приносит благо обществу и положительно оценивается обществом<sup>26</sup>.

В-четвертых, труд подразумевает деятельность, направленную на производство востребованного продукта.

И в-пятых, труд является осознанной деятельностью. То есть осужденный осознанно включается в процесс производства, осмысленно выполняет необходимые операции, предвидит результат.

Лишь наличие всех этих качеств деятельности одновременно будет характеризовать трудовую деятельность (в противном случае мы имеем дело с простой занятостью) и только это сочетание несет тем самым, необходимый нам эффект ресоциализации<sup>27</sup>.

То есть, для того, чтобы труд «работал» как средство исправления, а не просто как средство профилактики нарушения порядка в учреждении, необходимо, чтобы осужденный понимал значимость совершаемых усилий, видел результат, осознавал социальную значимость, свою причастность к большим социальным процессам, а также осознанно подходил к выполнению трудовых операций<sup>28</sup>. Необходимо убедить осужденного,

---

<sup>25</sup> Ивашко Н. Н. Особенности воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях // Вестник Кузбасского института. – 2017. – № 2 (31). – С. 169.

<sup>26</sup> Озерникова Т. Г. Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода // Известия БГУ. – 2002. – № 4. – С. 70.

<sup>27</sup> Ежова О. Н. Ресоциализация и социальная адаптация в УИС. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2018. – С. 15.

<sup>28</sup> Об утверждении Инструкции по профилактике правонарушений среди лиц, содержащихся в учреждениях уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 2 ноября 2018 г. № 229 [принят 20 мая 2013 г. № 72-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 15 ноября 2018 г.

что труд – это не наказание, не лекарство от скуки, или средство оплаты его содержания, а ценность сама по себе<sup>29</sup>.

Роль труда в воспитании человека признана философскими и педагогическими учениями. Исправительная педагогика исходит из важности производительного труда для исправления лиц, совершивших преступления, и утверждает, что, включаясь в трудовой процесс, осужденный коренным образом меняет свое представление о себе и о окружающем мире. Радикально изменяется его самооценка, формируется мировоззрение. Работа в коллективе развивает социализацию и мышление личности, делает ее более гармоничной. Следовательно, труд является важнейшим фактором, влияющим на развитие личности. При этом большое значение имеют законодательные акты, регулирующие исполнение уголовного наказания, а также международные стандарты, определяющие обращение с осужденными.

В процессе общественно полезного труда человек развивает свои физические, умственные и профессиональные способности, формирует и развивает основные качества. Труд служит важнейшим критерием, который выявляет нравственные позиции осужденного и его отношение к социально значимым ценностям. Добросовестное отношение к труду – один из факторов условно-досрочного освобождения из мест лишения свободы, замены наказания более мягким видом и т. д.

Опыт пенитенциарной системы показывает, что безделье действует на осужденного разлагающе, способствует совершению правонарушений и преступлений, возникновению межличностных и групповых конфликтных ситуаций, что иногда приводит к массовым беспорядкам. Трудовая же деятельность заключенных выступает в качестве важного средства

---

<sup>29</sup> Александров Б. В. Психодинамика отношения осужденных к труду как фактор их ресоциализации. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – С. 23.

воспитания, поддержания порядка и дисциплины в местах лишения свободы<sup>30</sup>.

В современных условиях труд позволяет исправительному учреждению нормально функционировать, а осужденным – обеспечивать собственные потребности, помогать материально своим семьям, родственникам, престарелым родителям, своевременно погашать имеющиеся иски, а самое главное, накапливать необходимые материальные средства для устройства после отбытия срока наказания.

В условиях существования и развития современного общества сформированы самые разнообразные формы реализации человеческой деятельности. Точнее, они не сформированы, а, напротив, сами собой выработаны в соответствии с происходящими изменениями, развитием и влечением времени. И главным в данном развитии является категория труда, ее наполнение и содержание. Человек не может ни жить, ни трудиться, находясь в определенной изоляции. Человек – существо социальное. В этой связи нам очень важно исследовать трудовые, а также смежные с ними отношения не только с позиций мускульной деятельности человека, направленной на преобразование чего-то, но и с точки зрения их нормативного закрепления и регулирования<sup>31</sup>.

Указанное регулирование может происходить не только с позиций отраслевого законодательства, но и на основании межотраслевого комплекса нормативных актов (конституционное, административное, трудовое право). Вопрос разграничения указанных видов отношений, хотя и пользуется вниманием в юридической науке, тем не менее, по-прежнему относится к разряду дискуссионных. Считаем, что с позиции исследуемой темы достаточно интересным будет проанализировать комплекс разделения

---

<sup>30</sup> Корякин Е. А. Трудовая занятость осужденных к лишению свободы в России и ее влияние на профилактику рецидивной преступности: постановка проблемы для исследования // Всероссийский криминологический журнал. Т. 11. – 2017. – № 1. – С. 45.

<sup>31</sup> Галич Т. В. Психологические аспекты формирования мотивации осужденных к труду: психокоррекционная программа. – Владимир: ВЮИ ФСИН России, 2018. – С. 13.

гражданских и трудовых правоотношений. Юридическая наука не относится к категории точных наук и здесь авторы вынуждены постоянно обращаться к исследованиям других ученых, работающих по схожим направлениям. Например, А. С. Горячев выделяет следующие основания разграничения трудовых и гражданских правоотношений и соответственно трудового и гражданского договора:

– предмет договора (в трудовом договоре – труд как процесс, в гражданско-правовом договоре – результат труда);

– субъектный состав отношений (соответственно работник – работодатель, заказчик – исполнитель);

– подчинение правилам трудового распорядка (имеет место только в трудовых отношениях);

– условия труда (которые в трудовых отношениях подчиняются требованиям трудового законодательства, в гражданских правоотношениях – определяются сторонами свободно);

– вознаграждение (заработная плата или цена);

– распределение обязанности предоставления материалов и производственных средств;

– срок договора (трудоустройство предполагается бессрочным);

– характер возникающих между сторонами отношений (власть – подчинение в трудовых отношениях);

– равенство и автономия воли – в гражданских правоотношениях);

– ответственность сторон и риск случайной гибели результата труда<sup>32</sup>.

Несколько по-иному формулирует основные признаки трудового правоотношения А. Е. Корольков, по мнению которого, во-первых, работник, в отличие от исполнителя, всегда обязан выполнять трудовую функцию лично; во-вторых, трудовое правоотношение носит возмездный характер, причем выплата вознаграждения отличается периодичностью

---

<sup>32</sup> Горячев А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография. – М.: Юрист, 2006. – С. 78.

и регулярностью; в-третьих, по трудовому договору выполняется работа в соответствии с трудовой функцией, работодатель должен обеспечить условия труда, также для работника устанавливается режим рабочего времени и времени отдыха; в-четвертых, вступив в трудовые отношения, работник подчиняет себя внутреннему трудовому распорядку организации; в-пятых, трудовой договор является основанием для получения работником независимо от содержания трудового договора всех гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>33</sup>.

Весьма интересный перечень критериев признания судами трудовыми правоотношений сторон, которые были фактически урегулированы гражданско-правовыми договорами, приводит А. С. Горячев. Отношения характеризуют как трудовые такие признаки, как длительность, стабильность и повторяемость; личное осуществление трудовой деятельности; выполняемые работником действия могут быть отнесены к определенной трудовой функции; работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка; работодатель обеспечивает работника необходимыми материалами, оборудованием, информацией; систематический характер оплаты труда<sup>34</sup>.

Нетрудно заметить, что сформулированные в науке признаки трудовых правоотношений, по существу, сводятся к следующим:

– характер осуществляемого труда – личный, причем значение имеет процесс труда, а не его результат;

– характер взаимоотношений субъектов отношений – работник подчиняется хозяйской власти работодателя (что находит свое выражение в том числе в подчинении его правилам внутреннего трудового распорядка

---

<sup>33</sup> Корольков А. Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений // Трудовое право. – 2017. – № 4. – С. 111.

<sup>34</sup> Горячев А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография. – М.: Юрист, 2006. – С. 73.

и дисциплинарной власти работодателя), при этом работодатель обязан предоставить работнику средства труда;

– механизм расчетов – вознаграждение в трудовых отношениях носит системный периодический характер;

– лицо, выполняющее трудовую функцию в рамках трудовых отношений, приобретает особый статус – «работник», в результате чего на него распространяются все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Критикуя большинство упомянутых признаков, отметим, что с экономической точки зрения гораздо более четким критерием разграничения отношений найма (трудовых правоотношений) и подряда (гражданских правоотношений) является распределение бремени риска между субъектами рынка труда. В подрядных отношениях риск случайной гибели результата работы до приемки заказчиком несет исполнитель, в отношениях найма – работодатель<sup>35</sup>.

На наш взгляд, большинство приведенных выше оснований разграничения гражданских и трудовых правоотношений, будучи весьма разнообразными, страдают одним недостатком – вместо выявления причины разграничения общественных отношений, связанных с трудом, они концентрируют свое внимание на последствиях этого разграничения.

Такие признаки, как подчиненность работника правилам внутреннего распорядка организации, обязанность работодателя предоставлять средства труда, периодичность выплаты заработной платы, специальный статус работника, есть лишь результат квалификации соответствующих отношений в качестве трудовых, но не условия придания отношениям соответствующего статуса. Изначальной причиной формирования разных видов правоотношений, опосредующих единую с социально-экономической точки зрения трудовую деятельность, является различие в характере и цели труда.

---

<sup>35</sup> Александров Б. В. Психодинамика отношения осужденных к труду как фактор их ресоциализации. – Рязань: Академия ФСИИ России, 2017. – С. 66.

*Выводы по первой главе.*

Итак, подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод о том, что труд осужденных является одним из направлений воспитательного воздействия. С помощью труд у осужденных формируются социально полезные навыки. Помимо этого, труд осужденных осуществляется с различными целями, к таковым относятся: оздоровление, формирование заработка и аккумулярование денежных средств перед освобождением, физическая активность, ведущая к повышению иммунитета и укреплению здоровья.

Говоря о нормативно-правовом регулировании труда осужденных, можно отметить, что их трудовая деятельность регулируется различными нормативными актами Российской Федерации.

Центральное место в организации привлечения к труду осужденных занимает Конституция Российской Федерации, однако непосредственная регламентация трудовой деятельности, порядок произведения оплаты труда, возможность привлечения к оплачиваемому и неоплачиваемому труду, а также категории, не подлежащие обязательному привлечению к трудовой деятельности, указаны в уголовно-исполнительном кодексе Российской Федерации.

Труд осужденных можно охарактеризовать как обязательный. Статус осужденного к лишению свободы предполагает подчинение прав и свобод соответствующего лица нормам уголовно-исполнительного законодательства.

Следует признать, что уголовно-исполнительный статус имеет более общий, первичный характер по отношению к статусу трудовому, а отношения, связанные с отбыванием наказания, имеют, прежде всего, уголовно-исполнительный характер. Аналогичным образом приоритет при регулировании квазитрудовых отношений с участием осужденных, на наш взгляд, принадлежит уголовно-исполнительному законодательству.

Между тем, положения о справедливом вознаграждении осужденного за труд, о развивающем характере труда, о создании условий для выбора работы осужденным и максимальном приближении условий труда осужденных к условиям труда свободных лиц во многом остаются лишь целью, но не реальностью, что предопределяет большое значение и актуальность дальнейшего исследования уголовно-исполнительного и трудового законодательства о привлечении осужденных к труду.

## ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

### 2.1. Общие требования к организации трудового воспитания осужденных в исправительных учреждениях

Уголовно-исполнительное законодательство устанавливает для осужденных ряд правоограничений, вытекающих из факта отбывания ими наказания. Осужденным запрещено выполнять определенные работы, перечень которых устанавливается Правилами внутреннего распорядка ИУ. Так, осужденных запрещается использовать на всех работах и должностях в управлениях, отделах (службах) территориальных органов уголовно-исполнительной системы; в административных зданиях, в которых размещается личный состав, осуществляющий охрану учреждений, находится (хранится) оружие, служебная документация, специальные технические средства.

Кроме этого, не допускается труд осужденных:

- по обслуживанию и ремонту технических средств охраны и надзора, а также размещенных в запретной зоне инженерных сооружений, конструкций и коммуникаций;
- с множительной, радиотелеграфной, телефонной, факсимильной техникой;
- связанный с учетом, хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых, отравляющих и ядовитых веществ;
- с подчинением им вольнонаемных работников;
- в качестве водителей оперативных машин;
- в качестве продавцов, бухгалтеров-операционистов, кассиров, заведующих продовольственными, вещевыми складами, а также складами со сложным и дорогостоящим оборудованием, кладовщиков.

В соответствии с ч. 6 ст. 103 УИК РФ, осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. Отказ от работы или прекращение работы являются злостным нарушением режима и могут повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность<sup>36</sup>.

Продолжительность рабочего времени осужденных, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Так, согласно Трудового кодекса, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для несовершеннолетних в возрасте до 16 лет, сокращается на 16 часов в неделю, а для несовершеннолетних от 16 до 18 лет – сокращается на 4 часа. Для лиц, занятых на работах с вредными условиями труда, время работы – сокращается на 4 часа в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ). Для осужденных, работающих в ночное время, оно сокращается на один час. Осужденным предоставляются еженедельные дни отдыха и отдых в праздничные дни. А в случае привлечения их к работе в выходные и праздничные дни им предоставляются отгулы или денежная компенсация в двойном размере.

С каждым осужденным проводится инструктаж по технике безопасности, а безопасность труда обеспечивается созданием надлежащих условий на производстве, соблюдением правил ведения работ в особых условиях. Производственные помещения оборудуются вентиляцией, и в зависимости от вида производства осужденным выдаются спецодежда, спецобувь и иные средства индивидуальной защиты.

Время начала и окончания работы определяется администрацией исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятий, на которых работают осужденные.

---

<sup>36</sup> Красковский Я. Э., Зайцев А. С. Особенности привлечения осужденных к труду и контроль за соблюдением трудовых прав осужденных // Наука. Общество. Государство. – 2020. – № 1. – С. 120.

Работающие осужденные имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 18 рабочих дней – для отбывающих наказание в воспитательных колониях, и 12 рабочих дней – для отбывающих лишение свободы в других исправительных учреждениях<sup>37</sup>.

Однако в соответствии со ст. 104 УИК РФ осужденным, перевыполняющим нормы выработки или образцово выполняющим установленные задания на тяжелых работах, а также на работах с вредными или опасными условиями труда, на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, либо работающим по своему желанию, являющимся инвалидами I и II групп, а также мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет продолжительность оплачиваемого отпуска может быть увеличена до 18 рабочих дней, а несовершеннолетним – до 24 рабочих дней.

Время отпуска, осужденные могут проводить в исправительном учреждении или выезжать за его пределы в соответствии со ст. 97 УИК РФ. Вместе с тем время содержания осужденного в помещении камерного типа, едином помещении камерного типа и одиночной камере в срок, необходимый для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, не засчитывается.

Важным стимулирующим фактором, оказывающим воспитательное воздействие на осужденных, является законодательное закрепление положения о зачете в их общий трудовой стаж времени оплачиваемой работы<sup>38</sup>.

Поэтому администрация исправительного учреждения обязана вести учет отработанного времени каждым осужденным по итогам календарного года (право на льготы, связанные с непрерывным стажем, осужденные теряют). С учетом характера выполняемых работ допускается

---

<sup>37</sup> Шилова Н. П. Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы // Пенитенциарная наука. – 2009. – № 5. – С. 197.

<sup>38</sup> Заурова Э. В. Направления воспитательной работы с осужденными в местах лишения свободы: учебное пособие. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2019. – С. 66.

суммированный учет рабочего времени. Если же осужденный систематически уклоняется от выполнения работы, то данный период времени по решению администрации исключается из общего трудового стажа. Осужденным в соответствии с ч. 3 ст. 104 УИК РФ предоставлено право обжаловать данное решение в суд.

Начисленная осужденным заработная плата, пенсии или иные доходы зачисляются на лицевой счет осужденных независимо от всех удержаний в размере не менее 25 % (ч. 3 ст. 107 УИК РФ). На лицевой счет осужденных мужчин старше 60 лет, осужденных женщин старше 55 лет, осужденных, являющихся инвалидами первой или второй группы, несовершеннолетних осужденных, осужденных беременных женщин и женщин, имеющих детей в домах ребенка исправительного учреждения зачисляется не менее 50 % начисленных им заработной платы, пенсии или иных доходов.

Возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удержания алиментов, подоходного налога, отчислений в Пенсионный фонд Российской Федерации и иных обязательных отчислений. Удержания по исполнительным листам или другим исполнительным документам производятся из оставшейся суммы в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом РФ (ч. 2 ст. 107 УИК РФ).

В России труд осужденных является одним из основных средств их исправления. Осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации, трудовых мастерских, государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы, а также на объектах сторонних организаций. Уголовно-исполнительная рассматривает проработку в качестве приоритетных вопросов, связанных с внедрением новых организационно-правовых форм и методов организации производственной деятельности осужденных, созданием дополнительных рабочих мест для их трудоустройства. Согласно ТК РФ, труд является не обязанностью, а правом гражданина. Наряду с этим в соответствии с режимными

требованиями, труд осужденных к лишению свободы является не только их обязанностью, но и одним из основных средств исправления<sup>39</sup>.

Особое значение труду придавалось в советский период, когда в качестве целей провозглашались исправление и перевоспитание осужденных. Организация труда в исправительных учреждениях базируется на ряде основополагающих принципов, обусловленных целями трудовой деятельности осужденных. При этом практически значимой представляется классификация принципов, в соответствии с которой принципы организации труда осужденных могут быть общими и специфическими.

Основополагающим принципом организации труда осужденных является принцип обязательности их труда (ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ). Он представляет собой предмет дискуссий в правовой доктрине, так как Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ст. 4), а также Международный пакт о гражданских и политических правах (ст. 8) устанавливают запрет принудительного труда. При этом положения ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ в данном случае обычно трактуются иным образом, и обязательный труд не рассматривается в качестве принудительного.

В качестве еще одного важного принципа следует выделить общественную полезность труда. Данный принцип предполагает, что выполняемая осужденными к лишению свободы трудовая деятельность должна приносить пользу для всего общества. Статья 108 Уголовно-исполнительного кодекса РФ закрепляет принцип сочетания труда и профессионального обучения осужденных: в исправительных учреждениях организуется работа по обучению, переобучению, повышению квалификации осужденных. Практическая значимость рассматриваемого принципа заключается в том, что трудовая деятельность осужденных в условиях

---

<sup>39</sup> Обернихина О. В. Актуальные проблемы привлечения к труду осужденных // Вестник Кемеровского государственного института. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – № 3. – С. 54.

изоляции является залогом их успешной адаптации в будущем, в том числе и путем формирования у них материальной заинтересованности.

В данном контексте следует учитывать опыт пенитенциарных учреждений США, который показывает, что лицам, которые получили ту или иную специальность во время отбывания наказания, проще найти стабильную работу по полученной специальности после освобождения из тюрьмы<sup>40</sup>.

Для успешной реализации трудовой функции в пенитенциарных учреждениях важно учитывать двойственную природу труда осужденных: с одной стороны, труд является основным средством исправления осужденных, а с другой, представляет собой источник экономической выгоды для государства.

В соответствии с поставленными задачами нами были использованы такие методы исследования, как сравнительно-правовой, сравнительно-исторический, методы анализа и синтеза.

В России труд осужденных является одним из основных средств их исправления. Осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации, трудовых мастерских, государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы, а также на объектах сторонних организаций. Уголовно-исполнительная рассматривает проработку в качестве приоритетных вопросов, связанных с внедрением новых организационно-правовых форм и методов организации производственной деятельности осужденных, созданием дополнительных рабочих мест для их трудоустройства. Согласно ТК РФ, труд является не обязанностью, а правом гражданина.

Наряду с этим в соответствии с режимными требованиями, труд осужденных к лишению свободы является не только их обязанностью,

---

<sup>40</sup> Скуратов Ю. И. Актуальные проблемы уголовного права // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. – 2014. – № 2. – С. 17.

но и одним из основных средств исправления. Особое значение труду придавали в советский период, когда в качестве целей провозглашались исправление и перевоспитание осужденных.

Организация труда в исправительных учреждениях базируется на ряде основополагающих принципов, обусловленных целями трудовой деятельности осужденных. При этом практически значимой представляется классификация принципов, в соответствии с которой принципы организации труда осужденных могут быть общими и специфическими. К первой группе относятся: законность, гуманность и индивидуализация труда, то есть те руководящие положения, которые характеризуют любую трудовую деятельность, осуществляемую в обществе.

Таким образом, основные принципы, определяющие условия труда осужденных, устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации. Специфические принципы организации труда осужденных демонстрируют особенности регулирования труда в указанной сфере, так как подлежат применению нормы и трудового, и уголовно-исполнительного законодательства, соответственно, вторая группа положений определяет особенности трудовых отношений осужденных.

К первой группе относятся: законность, гуманность и индивидуализация труда, то есть те руководящие положения, которые характеризуют любую трудовую деятельность, осуществляемую в обществе.

Таким образом, основные принципы, определяющие условия труда осужденных, устанавливаются трудовым законодательством Российской Федерации.

Специфические принципы организации труда осужденных демонстрируют особенности регулирования труда в указанной сфере, так как подлежат применению нормы и трудового, и уголовно-исполнительного законодательства, соответственно, вторая

группа положений определяет особенности трудовых отношений осужденных.

Основополагающим принципом организации труда осужденных является принцип обязательности их труда (ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ). Он представляет собой предмет дискуссий в правовой доктрине, так как Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (ст. 4), а также Международный пакт о гражданских и политических правах (ст. 8) устанавливают запрет принудительного труда.

При этом положения ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ в данном случае обычно трактуются иным образом, и обязательный труд не рассматривается в качестве принудительного. В качестве еще одного важного принципа следует выделить общественную полезность труда. Данный принцип предполагает, что выполняемая осужденными к лишению свободы трудовая деятельность должна приносить пользу для всего общества. Статья 108 Уголовно-исполнительного кодекса РФ закрепляет принцип сочетания труда и профессионального обучения осужденных: в исправительных учреждениях организуется работа по обучению, переобучению, повышению квалификации осужденных. Практическая значимость рассматриваемого принципа заключается в том, что трудовая деятельность осужденных в условиях изоляции является залогом их успешной адаптации в будущем, в том числе и путем формирования у них материальной заинтересованности.

В данном контексте следует учитывать опыт пенитенциарных учреждений США, который показывает, что лицам, которые получили ту или иную специальность во время отбывания наказания, проще найти стабильную работу по полученной специальности после освобождения из тюрьмы<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) [приняты

Для успешной реализации трудовой функции в пенитенциарных учреждениях важно учитывать двойственную природу труда осужденных: с одной стороны, труд является основным средством исправления осужденных, а с другой, представляет собой источник экономической выгоды для государства.

В сегодняшних реалиях обязательность труда играет далеко не последнюю роль в обеспечении исправительного воздействия на осужденных, поддержания режима отбывания наказания, в реализации экономических, социальных и других целей труда осужденных.

Основными направлениями труда осужденных в настоящее время являются реализация производства для нужд ФСИН, производство в рамках федеральных социально-экономических программ и выполнение заказов по обеспечению государственных нужд.

На наш взгляд, для оптимизации труда осужденных приоритетными задачами является комплексное развитие указанных направлений с учетом международного опыта. Интересным представляется опыт организации трудовой деятельности осужденных в США, которая в первую очередь нацелена на извлечение трудовых выгод.

Для этого происходит создание специальных ферм, обладающих статусом тюрьмы. В Великобритании тюрьмы заключают контракты с частными компаниями на предоставление осужденным узкоспециализированной работы, востребованной на рынке, которую они выполняют в специализированных мастерских.

Интересен опыт исправительного воздействия в китайских тюрьмах. Применяемая первоначально в качестве эксперимента система исправления осужденных «5+1+1» предполагает не только трудовую занятость,

но и активное обучение лиц, включая организацию культурных мероприятий, лекций, учреждение газет и библиотек<sup>42</sup>.

Представляется успешной идея по созданию в пенитенциарной системе США национальной основы для системы реабилитационного, а не ориентированного на прибыль тюремного труда.

При этом опыт зарубежных стран (в частности, США) наглядно демонстрирует, как успешные модели социального предпринимательства могут принести пользу, как осужденным, так и всему обществу.

## **2.2. Организация трудового воспитания в исправительных учреждениях в зависимости от индивидуальных особенностей осужденных**

В соответствии с действующим законодательством осужденные привлекаются к труду, однако в зависимости от их пола и возраста, а также индивидуальных особенностей установлены определенные условия привлечения к труду.

Трудовая деятельность в исправительном учреждении – это процесс вовлечения осужденных к труду в соответствии с действующим законодательством формирование у осужденных профессиональных умений и навыков, нравственных качеств, психологической и практической готовности к участию после освобождения от наказания в общественно полезном труде.

Для того чтобы трудовое воспитание носило эффективный характер, необходимо использовать индивидуальный дифференцированный подход к вовлечению в труд каждого отдельно взятого осужденного. Вовлекая

---

<sup>42</sup> Симонова Р. С. Принципы и формы организации труда осужденных в современной пенитенциарной системе. – Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, 2020. – С. 156.

осуждённых в трудовую деятельность, необходимо учитывать состояние здоровья, пол, возраст, трудоспособность и, по возможности, специальность, а также наличие рабочих мест.

При организации трудового воспитания осуждённых необходимо исходить из того, что труд в ИУ не имеет цели кары, не является элементом уголовного наказания, а входит в систему мер исправительного воздействия. Основными задачами трудового воспитания являются: а) психологическая подготовка осуждённых к общественно полезному труду; б) практическая подготовка осуждённых к трудовой деятельности; в) нравственная подготовка осуждённых к труду. Задачи трудового воспитания связаны с успешной ресоциализацией после освобождения от наказания<sup>43</sup>.

Итак, психологическая подготовка осужденных – это подготовка их на стадии вовлечения в трудовую деятельность, однако в зависимости от пола возраста и индивидуальных особенностей, существуют различные способы и методы вовлечения в труд<sup>44</sup>. Так на распределительной комиссии под председательством начальника ИУ, изучив индивидуальные психологические особенности осужденного его возраст и умственное развитие, осужденному, в зависимости от всего вышеизложенного предлагается рабочее место, озвучиваются условия труда, плюсы работы в исправительном учреждении, а также заработная плата и способы ее реализации в пределах учреждения.

Практическая подготовка осуждённых к трудовой деятельности предполагает в себе развитие у осужденных полезных умений и навыков, которые могут пригодиться в работе в дальнейшем, после освобождения. Учитывая развитие общества, в исправительных учреждениях начинают обучать осужденных, с помощью работы на компьютере и применением

---

<sup>43</sup> Павлов А. А. О ресоциализации осужденных при привлечении к труду в местах лишения свободы // Ведомости УИС. – 2018. – № 4 (191). – С.171.

<sup>44</sup> Баламут А. Н. Проведение занятий по психотерапевтическим направлениям работы с различными категориями осужденных. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2017. – С. 16.

передовых технологий, несомненной, лица, осужденные к лишению свободы, которым на момент совершения преступления нету еще 30 лет, охотно идут на данное обучение, так как знают, что в настоящее время работа на персональном компьютере является важнейшей составляющей резюме любого человека, устраивающегося на работу. Применение компьютеров и передовых технологий является средством привлечения осужденных к труду, через получение полезных умений и навыков<sup>45</sup>.

Говоря о нравственной подготовке осужденных к труду, стоит отметить, что это завершающий этап в системе трудового воспитания. Психологическая и практическая подготовка осужденных к труду позволяет формировать следующие нравственные качества личности: сознание значимости общественно полезного труда; активное участие в этом труде и т. д. Так, на примере колоний Новосибирской области, стоит отметить тот факт, что в учреждениях с большим производственным потенциалом создаются производственные коллективы, разделенные по интересам, профессиям и иным качествам.

В учреждения раз в квартал проводятся выставки для показа продукции выпускаемой в учреждении. Это служит своего рода рекламой, а также стимулирует осужденного к труду, для удовлетворения нравственных потребностей и испытания чувства благодарности за проделанную работу<sup>46</sup>.

Помимо этого, в учреждениях уголовно исполнительной системы привлекают инвалидов, путем создания автоматизированных рабочих мест, на производственных объектах.

Также дополнительным стимулированием является работа психолога. Для начала психолог знакомится с личным делом осужденного, узнает

---

<sup>45</sup> Коробова И. Н. Отдельные аспекты воспитательного воздействия на осужденных, отбывающих наказания в виде лишения свободы // Уголовно-исполнительное право. – 2016. – № 2 (24). – С. 75.

<sup>46</sup> Посмаков П. Н. Привлечение осужденных к труду и развитие производственной деятельности в уголовно-исполнительной системе: современное состояние и основные проблемы. Часть 1 // Уголовно-исполнительное право. – 2020. – № 3. – С 151.

его социально полезные связи и через законный интерес осужденного в виде условно досрочного освобождения стимулирует и привлекает его к труду<sup>47</sup>.

На наш взгляд целесообразно привлечения новых технологий, а также на базе исправительных учреждений с привлечением институтов проводить выставки передовых технологий, что в свою очередь будет носить информационный характер, вызывать у осужденных интерес к труду и нивелировать условия наступления сенсорной депривации.

В последние годы в европейских странах развернулась оживленная дискуссия по вопросу о влиянии принудительного труда на ресоциализацию осужденных. К числу аргументов против обязанности заключенных трудиться относятся умаление прав осужденного, неэффективность применения дисциплинарных мер, безработицу.

Таким образом, в дальнейшем возможны реформирование пенитенциарного законодательства и пересмотр концепции принудительного труда в механизме исправления осужденных. Полагаем, что в условиях гуманизации уголовно-исполнительной системы этот процесс не должен обойти и Россию.

Признавая за осужденными право на труд, нельзя в силу специфики их правового статуса не упомянуть и об определенных ограничениях их труда, в частности об ограничении возможности осужденных свободно выбирать вид трудовой занятости. Это обусловлено тем, что традиционно основными направлениями деятельности предприятий УИС (в настоящее время их число составляет 60110) являются лесозаготовка, деревообработка, швейное производство, обработка металла<sup>48</sup>. Следовательно, осужденные имеют возможность трудиться только в данных сферах.

---

<sup>47</sup> Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: [принят 12 декабря 2005 г. № 238] (неопубликованный акт) // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 12 декабря 2005 г.

<sup>48</sup> Шилова Н. П. Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы // Пенитенциарная наука. – 2009. – № 5. – С. 197.

В целях обеспечения безопасности жизни и здоровья сотрудников, а также всего исполнительного учреждения в целом запрещено использовать труд осужденных на работах и должностях в управлениях и отделах территориальных органов УИС, в зданиях, где размещен личный состав сотрудников, хранится оружие, служебная документация, специальные технические средства, на работах по обслуживанию и ремонту технических средств охраны, работах с множительной, радиотелеграфной, телефонной, факсимильной техникой, работах, связанных с учетом, хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых, отравляющих и ядовитых веществ, на работах с подчинением им вольнонаемных работников, в качестве водителей оперативных машин. Не могут осужденные занимать должности материально ответственных продавцов, бухгалтеров-операционистов, кассиров, заведующих складами, кладовщиков.

Данные ограничения объективны. Однако согласно конституционным началам ограничение прав человека может быть осуществлено только путем издания федерального закона. Большинство же ограничений трудовой деятельности осужденных установлены ведомственными актами Минюста России. Так, ст. 103 УИК РФ предусматривает, что перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Вместе с тем основная цель Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений – регламентация порядка исполнения и отбывания наказания (ст. 82 УИК РФ), а не трудовой деятельности осужденных.

Следовательно, на наш взгляд, перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных, необходимо определить в федеральном законе. Согласно трудовому законодательству основанием возникновения трудовых отношений является заключенный письменный трудовой договор. С осужденными трудовые договоры в нарушение ТК РФ не заключаются. Однако между исполнительным учреждением и осужденным трудовые отношения возникают с момента фактического допуска осужденного лица

к работе с ведома или по поручению начальника исполнительного учреждения как представителя работодателя, тем более что ТК РФ предусматривает в качестве одного из оснований возникновения трудовых отношений – фактический допуск работника к работе (ст. 16). При этом на основании ч. 2 ст. 67 ТК РФ работодатель обязан в течение трех рабочих дней с момента фактического допуска работника заключить с ним трудовой договор в письменной форме, чего на практике не происходит. Важным вопросом является определение статуса работодателя в трудовых отношениях с осужденными лицами. Согласно п. 1 ст. 103 УИК РФ осужденные могут привлекаться к труду в центрах трудовой адаптации, производственных мастерских исправительных учреждений, на предприятиях исправительных учреждений, организациях иных форм собственности на территории уголовно-исполнительного учреждения или вне его территории.

На практике государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы со статусом самостоятельного юридического лица не имеют отдельного штатного расписания, поскольку персонал данного предприятия оформлен по штатам самих учреждений, исполняющих наказания, как работники этих учреждений, а не других самостоятельных юридических лиц – унитарных предприятий.

*Выводы по второй главе.*

Так, подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод, что осужденные к лишению свободы привлекаются к труду на условиях и в порядке, установленном уголовно-исполнительным законодательством, трудовым кодексом Российской Федерации, а также иных нормативно-правовых актов, устанавливающих условия труда.

Труд осужденных организуется в зависимости от их индивидуальных особенностей. Так, для привлечения к труду осужденных инвалидов создаются специализированные рабочие места, проходит правовое информирование осужденных о пользе труда, а также о том, что отношение

к труду является одним из критериев условно-досрочного освобождения осужденных.

На наш взгляд важно применение передового опыта, современных воспитательных методик, а также взаимодействие с научными и образовательными организациями для проведения выставок, конкурсов профессионального мастерства, ярмарок вакансий и иных мероприятий, что в свою очередь будет носить информационный характер, вызывать у осужденных интерес к труду и способствовать ресоциализации и социальной адаптации после освобождения из мест лишения свободы.

Анализ уголовно-исполнительного законодательства свидетельствует, что ключевую роль в организации труда осужденных играет администрация исправительного учреждения. Также в процессе трудового воспитания важен и статус начальника ИУ. Статус начальника исправительного учреждения двойственен: с одной стороны, он выступает от имени работодателя в трудовых отношениях, а с другой – является основным субъектом в механизме трудовой адаптации осужденных в процессе исполнения уголовного наказания. Фактически же осужденные работают в федеральных государственных унитарных предприятиях или организациях иных форм собственности, руководство которыми осуществляется иными лицами.

## Заключение

Отечественное законодательство в сфере уголовно-исполнительного права рассматривает трудовое воспитание в качестве одной из форм воспитательной работы с лицами, осужденными к лишению свободы. В первую очередь, это связано с тем, что привлечение к труду, формирование трудовых навыков и умений, развитие психологической готовности и потребности трудиться с пользой для общества положительно влияет на процесс ресоциализации осужденных и является залогом успешного включения в систему социальных отношений после освобождения.

В силу особенностей уголовно-исполнительной системы актуальность приобретают вопросы разработки научно обоснованного подхода к повышению эффективности организации труда в процессе трудовой адаптации лиц, отбывающих наказание. Реализация данных разработок невозможна без изучения теоретических и методологических положений науки организации труда и ее особенностей в УИС.

Труд выступает частью всей совокупности средств исправительного воздействия на осужденных и от того, как он организован, как вознаграждается, как осознается общественное значение труда самими осужденными зависит не только его производительность, но и степень воздействия на их социальную адаптацию и реабилитацию.

Труд осужденных является одной из направлений воспитательного воздействия, это подтверждает приведенная статистика. С помощью труда у осужденных формируются социально полезные навыки. Помимо этого, труд носит в себе различные цели, к таковым относятся, оздоровление, формирование заработка и аккумуляция денежных средств перед освобождением, физическая активность порождает повышение иммунитета и укрепления здоровья.

Говоря о нормативно-правовом регулировании труда осужденных, можно отметить, что трудовая деятельность осужденных регулируется различными нормативными актами Российской Федерации, а также нормативно правовыми актами зарубежных стран. Центральное место в организации привлечения к труду осужденных занимает Конституция Российской Федерации, однако непосредственная регламентация трудовой деятельности, порядок произведения оплаты труда, возможность привлечения к оплачиваемому и неоплачиваемому труду, а также категории, не подлежащие обязательному привлечению к трудовой деятельности, указаны в уголовно-исполнительном кодексе Российской Федерации.

Труд осужденных можно охарактеризовать как обязательный. Статус осужденного к лишению свободы предполагает подчинение прав и свобод соответствующего лица нормам уголовно-исполнительного законодательства.

Следует признать, что уголовно-исполнительный статус имеет более общий, первичный характер по отношению к статусу трудовому, а отношения, связанные с отбыванием наказания, имеют, прежде всего, уголовно-исполнительный характер. Аналогичным образом приоритет при регулировании квазитрудовых отношений с участием осужденных, на наш взгляд, принадлежит уголовно-исполнительному законодательству. Между тем, положения о справедливом вознаграждении осужденного за труд, о развивающем характере труда, о создании условий для выбора работы осужденным и максимальном приближении условий труда осужденных к условиям труда свободных лиц во многом остаются лишь целью, но не реальностью, что предопределяет большое значение и актуальность дальнейшего исследования уголовно-исполнительного и трудового законодательства о привлечении осужденных к труду.

Осужденные к лишению свободы привлекаются к труду на условиях и в порядке, установленном уголовно-исполнительным законодательством,

трудовым кодексом Российской Федерации, а также иных нормативно-правовых актов, устанавливающих условия труда.

Труд осужденных организуется в зависимости от их индивидуальных особенностей, возраста и пола. Так для привлечения инвалидов создаются специализированные рабочие места, проходит правовое разъяснение информации об условно досрочном освобождении и пользе труда, а также о том, что отношение к труду является одним из критериев условно-досрочного освобождения осужденных. На наш взгляд важно применение передовых технологий, а также взаимодействие с высшими учебными заведениями, для формирования выставок, передовых технологий, что в свою очередь будет носить информационный характер, вызывать у осужденных интерес к труду и нивелировать условия наступления сенсорной депривации.

Анализ уголовно-исполнительного законодательства свидетельствует, что ключевую роль в организации труда осужденных играет исправительное учреждение в лице начальника. Но статус начальника исправительного учреждения двойственен: с одной стороны, он выступает от имени работодателя в трудовых отношениях, а с другой – является основным субъектом в механизме трудовой адаптации осужденных в процессе исполнения уголовного наказания. Фактически же осужденные работают в федеральных государственных унитарных предприятиях или организациях иных форм собственности, руководство которыми осуществляется иными лицами.

## Библиографический список

### Нормативно-правовые акты

1. Всеобщая декларация прав и свобод человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года) // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.
2. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) [приняты 17 декабря 2015] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 17 декабря 2015 г.
3. 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)) 4 июля 2020 г.
4. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: закон Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 21 июля 1993 г. № 5473-1] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 1 мая 2021 г. [принят 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 мая 2021 года.
6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федеральный закон: текст с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2021 г. № 78-ФЗ [принят 8 января 1997 г. № 1-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 5 апреля 2021 г.
7. Об утверждении Инструкции по организации деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы: приказ

Минюста России: [принят 12 декабря 2005 г. № 238] (неопубликованный акт)  
// Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru))  
12 декабря 2005 г.

8. Об утверждении Положения об отряде осуждённых исправительного учреждения Федеральной службы исполнения наказаний: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 15 августа 2016 г. № 186: [принят 30 декабря 2005 г. № 259] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 23 августа 2016 г.

9. Об утверждении Положения о группе социальной защиты осужденных исправительного учреждения уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 21 июля 2016 г. № 171 [принят 30 декабря 2005 № 262] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 21 июля 2016 г.

10. Об утверждении Инструкции по профилактике правонарушений среди лиц, содержащихся в учреждениях уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста России: текст с изменениями и дополнениями на 2 ноября 2018 г. № 229 [принят 20 мая 2013 г. № 72-ФЗ] // Официальный интернет-портал правовой информации ([www.pravo.gov.ru](http://www.pravo.gov.ru)) 15 ноября 2018 г.

11. Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений: приказ Минюста России: 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**

12. Александров Б. В. Психодинамика отношения осужденных к труду как фактор их ресоциализации / Б. В. Александров. – Рязань: Академия ФСИН России, 2017. – 132 с.

13. Ананьев О. Г. Ресоциализация и социальная адаптация в УИС: учебное пособие / О. Г. Ананьев, Г. В. Щербаков. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – 176 с.
14. Баламут А. Н. Проведение занятий по психотерапевтическим направлениям работы с различными категориями осужденных / А. Н. Баламут. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2017. – 97 с.
15. Венгеров А. Б. Уголовно-исполнительные отношения / А. Б. Венгеров. – М.: Юрид. литер., 2015. – 567 с.
16. Галич Т. В. Психологические аспекты формирования мотивации осужденных к труду: психокоррекционная программа / Т. В. Галич, Ю. А. Соколова, Е. С. Ткаченко. – Владимир: ВЮИ ФСИН России, 2018. – 75 с.
17. Горячев А. С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография / А. С. Горячев. – М.: Юрист, 2006. – 164 с.
18. Дворцов В. Б. Организационно-правовые и педагогические основы воспитательной работы с осужденными в местах лишения свободы: учебное пособие / В. Б. Дворцов, Т. Н. Коголь, О. Н. Уваров. – Томск: ФКУ ДПО Томский ИПКР ФСИН России, 2020. – 263 с.
19. Ежова О. Н. Ресоциализация и социальная адаптация в УИС / О. Н. Ежова, С. С. Пиюкова. – Самара: СЮИ ФСИН России, 2018. – 63 с.
20. Зауторова Э. В. Направления воспитательной работы с осужденными в местах лишения свободы: учебное пособие / Э. В. Зауторова. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2019. – 194 с.
21. Кириллова Т. В. Организация воспитательной работы с осужденными / Т. В. Кириллова, М. И. Кузнецов, С. А. Лузгин. – Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2018. – 235 с.
22. Симонова Р. С. Принципы и формы организации труда осужденных в современной пенитенциарной системе / Р. С. Симонова. – Волгоград: Волгоградский институт бизнеса, 2020. – 244 с.

### Материалы периодической печати

23. Антонян Е. А. Состояние и перспективы развития производственной базы уголовно-исполнительной системы / Е. А. Антонян // Актуальные проблемы российского права. – 2016. – № 10. – С. 47–52.

24. Дебольский М. Г. Нормативно-правовое обеспечение деятельности психологической службы уголовно-исполнительной системы на различных этапах ее развития / М. Г. Дебольский // Уголовно-исполнительное право. – 2018. – № 1. – С. 70–74.

25. Дроздов А. И. Проблемы реализации прав осужденных в области трудовых отношений / А. И. Дроздов // Вестник Кузбасского института. – 2016. – № 4. – С. 99–102.

26. Ивашко Н. Н. Особенности воспитательной работы с осужденными в исправительных учреждениях / Н. Н. Ивашко // Вестник Кузбасского института. – 2017. – № 2 (31). – С. 169–174.

27. Коробова И. Н. Отдельные аспекты воспитательного воздействия на осужденных, отбывающих наказания в виде лишения свободы / И. Н. Коробова // Уголовно-исполнительное право. – 2016. – № 2 (24). – С. 75–77.

28. Корольков А. Е. Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений / А. Е. Корольков // Трудовое право. – 2017. – № 4. – С. 111–115.

29. Корякин Е. А. Трудовая занятость осужденных к лишению свободы в России и ее влияние на профилактику рецидивной преступности: постановка проблемы для исследования / Е. А. Корякин // Всероссийский криминологический журнал. Т. 11. – 2017. – № 1. – С. 43–51.

30. Красковский Я. Э., Зайцев А. С. Особенности привлечения осужденных к труду и контроль за соблюдением трудовых прав осужденных / Я. Э. Красковский, А. С. Зайцев // Наука. Общество. Государство. – 2020. – № 1. – С. 116–121.

31. Обернихина О. В. Актуальные проблемы привлечения к труду осужденных / О. В. Обернихина // Вестник Кемеровского государственного института. Серия: Гуманитарные и общественные науки. – 2018. – № 3. – С. 53–58.
32. Озерникова Т. Г. Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода / Т. Г. Озерникова // Известия БГУ. – 2002. – № 4. – С. 70–77.
33. Онищенко И. С. Некоторые вопросы регулирования и реализации уголовно-исполнительного законодательства / И. С. Онищенко // Человек: преступление и наказание. – 2015. – № 2. – С. 121–124.
34. Павлов А. А. О ресоциализации осужденных при привлечении к труду в местах лишения свободы / А. А. Павлов // Ведомости УИС. – 2018. – № 4 (191). – С. 171–173.
35. Панкратов А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства / А. С. Панкратов // Вестник Московского университета. Серия. 18. Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 72–86.
36. Паутов Д. М. Ответственность осужденных за нарушения трудовой дисциплины / Д. М. Паутов // Законность. – 2017. – № 3. – С. 175–178.
37. Посмаков П. Н. Привлечение осужденных к труду и развитие производственной деятельности в уголовно-исполнительной системе: современное состояние и основные проблемы. Часть 1 / П. Н. Посмаков // Уголовно-исполнительное право. – 2020. – № 3. – С. 151–155.
38. Скуратов Ю. И. Актуальные проблемы уголовного права / Ю. И. Скуратов // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. – 2014. – № 2. – С. 17–21.
39. Шилова Н. П. Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы / Н. П. Шилова // Пенитенциарная наука. – 2009. – № 5. – С. 197–201.

## Материалы юридической практики

40. Материалы, собранные в ходе преддипломной практики в ФКУ ИК-9 ГУФСИН России по Новосибирской области / Н. С. Лечитская (неопубликованный акт).

## Электронные ресурсы

41. Дебольский М. Г. Научно-методические предпосылки психокоррекционной работы с осужденными в исправительных учреждениях [Электронный ресурс] / М. Г. Дебольский // Московский государственный психолого-педагогический университет «Электронная библиотека»: офиц. сайт. 23.05.2007 - Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/dnm-2004/dnm-2004.htm> (дата обращения: 17.04.2021).