

чественными судами уголовных наказаний останется приблизительно такой же, как сложилась к 2015–2016 гг. Около половины осужденных будет приговариваться к лишению свободы реально либо условно, 20–25 % – к обязательным и исправительным работам в совокупности, 12–15 % – к штрафу, остальные виды основных наказаний по-прежнему не будут занимать заметно-

го места в судебной практике. Полагаем, что предпосылок для существенного изменения сложившейся ситуации в сторону дальнейшего уменьшения числа лиц, осужденных к лишению свободы, либо увеличения количества осужденных к альтернативным видам наказания при сохранении существующей системы наказаний не имеется.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См., напр.: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 03.12.2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² См.: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См.: Административное право : учеб. пособие / под ред. Л. Л. Попова, М. С. Студеникиной. М., 2016.

⁴ Основой для составления таблицы послужили: Основные статистические показатели состояния судимости в России за 2003–2007 годы и 2008–2015 годы. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=2074>; Отчет о числе привлеченных к уголовной ответственности и видах уголовного наказания за 12 месяцев 2016 г. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3834>. В таблице и далее для удобства восприятия указаны округленные показатели.

⁵ Данные приводятся по: Куликов В. Садитесь пореже // Российская газета. Федер. вып. 2016. № 6917 (49).

⁶ См.: Лядов Э. В., Грушин Ф. В. Проблемы правового регулирования исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества : науч.-практ. пособие / под ред. Э. В. Лядова. Рязань, 2015. С. 7.

⁷ Проф. Я. И. Гилинский, например, приводит данные о том, что в Германии доля лиц, приговоренных к штрафу в 1990-х гг., составляла 83 %, в Японии – 95 % (см.: Гилинский Я. И. Криминология : курс лекций. СПб., 2002. С. 320).

⁸ См.: Баженов О. Н. Наказание в виде штрафа: проблемы законодательного закрепления, назначения и исполнения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 9.

⁹ Маликов Б. З. Уголовная политика: проблемы наказания в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2013. № 24 (4). С. 14–19.

¹⁰ См. подр.: Силкин В. П. Уголовно-правовые санкции за преступления против собственности : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. С. 99–102.

¹¹ Об эффективности в ряде случаев данного вида наказания писал еще проф. М. Д. Шаргородский (см.: Шаргородский М. Д. Избранные работы по уголовному праву. СПб., 2003. С. 332).

¹ См., напр.: Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 03.12.2015 г. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² См.: Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

³ См.: Административное право : учеб. пособие / под ред. Л. Л. Попова, М. С. Студеникиной. М., 2016.

⁴ Основой для составления таблицы послужили: Основные статистические показатели состояния судимости в России за 2003–2007 годы и 2008–2015 годы. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=2074>; Отчет о числе привлеченных к уголовной ответственности и видах уголовного наказания за 12 месяцев 2016 г. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=3834>. В таблице и далее для удобства восприятия указаны округленные показатели.

⁵ Данные приводятся по: Куликов В. Садитесь пореже // Российская газета. Федер. вып. 2016. № 6917 (49).

⁶ См.: Лядов Э. В., Грушин Ф. В. Проблемы правового регулирования исполнения наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества : науч.-практ. пособие / под ред. Э. В. Лядова. Рязань, 2015. С. 7.

⁷ Проф. Я. И. Гилинский, например, приводит данные о том, что в Германии доля лиц, приговоренных к штрафу в 1990-х гг., составляла 83 %, в Японии – 95 % (см.: Гилинский Я. И. Криминология : курс лекций. СПб., 2002. С. 320).

⁸ См.: Баженов О. Н. Наказание в виде штрафа: проблемы законодательного закрепления, назначения и исполнения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С. 9.

⁹ Маликов Б. З. Уголовная политика: проблемы наказания в соответствии с Уголовным кодексом Российской Федерации // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2013. № 24 (4). С. 14–19.

¹⁰ См. подр.: Силкин В. П. Уголовно-правовые санкции за преступления против собственности : дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2004. С. 99–102.

¹¹ Об эффективности в ряде случаев данного вида наказания писал еще проф. М. Д. Шаргородский (см.: Шаргородский М. Д. Избранные работы по уголовному праву. СПб., 2003. С. 332).

УДК 343.82

К вопросу о заключении срочных трудовых договоров с осужденными к лишению свободы, привлекаемыми к оплачиваемому труду

Ю. Н. СТРОГОВИЧ – старший научный сотрудник центра изучения проблем управления и организации исполнения наказаний в уголовно-исполнительной системе Научно-исследовательского института ФСИН России

В статье рассматриваются некоторые аспекты правового регулирования отношений, связанных с оплачиваемым трудом осужденных к лишению свободы, применительно к вопросу о возможности заключения с ними срочных трудовых договоров.

Ключевые слова: срочный трудовой договор; трудовые отношения; осужденные к лишению свободы; привлечение к труду; правовое регулирование.

On the issue of conclusion urgent labor contracts with prisoners sentenced to deprivation of liberty, attracted to paid work

YU. N. STROGOVICH – Senior Researcher of the Center for Study of the Problems of Management and Organization of the Execution of Punishments in the Penal System of the Scientific Research Institute of the Federal Penal Service of Russia

In the article are considered some aspects of the legal regulation of the relations connected with paid work of convicts to deprivation of liberty with reference to the question of the possibility of concluding urgent labor contracts with them.

Key words: urgent labor contract; labor relations; sentenced to deprivation of liberty; attraction to work; legal regulation.

Конституция Российской Федерации в числе основных прав и свобод человека, неотчуждаемых и принадлежащих каждому от рождения, признает свободу труда, а также право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (ч. 1 и 2 ст. 17; ч. 1 ст. 37), гарантируя при этом равенство прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 и 2 ст. 19), их государственную, в том числе судебную, защиту (ч. 1 ст. 45; ч. 1 ст. 46). К числу способов, которыми граждане могут реализовать эти конституционные права, относится наемный труд, осуществляемый по свободно избранному роду деятельности и профессии на основании трудового договора, заключаемого с работодателем. В трудовых отношениях конституционный принцип свободы труда проявляется прежде всего в договорном характере труда и предполагает обеспечение каждому возможности на равных с другими гражданами условиях и без какой-либо дискриминации вступать в трудовые отношения, реализуя свои способности к труду. Свобода труда обеспечивается в числе прочего и запретом принудительного труда.

Согласно подп. «с» п. 2 ст. 2 Конвенции № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда»¹ привлечение осужденных к общественно полезному труду не расценивается как принудительный или обязательный труд, поскольку осуществля-

ется 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. Кроме того, право граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии не является абсолютным и может быть ограничено федеральным законом 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 (ч. 3 ст. 55 Конституции Российской Федерации).

Согласно ст. 43 УК РФ наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключающаяся в лишении или ограничении прав и свобод этого лица, в частности в ограничении в реализации принципа свободы труда, права свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности. Обязанность (а не право) каждого трудоспособного осужденного к лишению свободы трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения, прямо закреплена в ст. 9–11 и 103 УИК РФ.

Одной из основных проблем является отсутствие четко выстроенной системы за-

конодательного регулирования труда осужденных к лишению свободы, ее размытость, что не способствует единообразию в правоприменении, повышению эффективности деятельности учреждений и органов уголовно-исполнительной системы в данной сфере, во многом служит причиной нарушения прав осужденных². Согласно ст. 5 ТК РФ трудовые отношения регулируются трудовым законодательством, включающим кодекс, иные федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, а также другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом законодательно закреплён приоритет ТК РФ перед всеми иными нормативными актами (включая федеральные законы).

Трудовое законодательство распространяется на всех работников, вступивших в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора. Однако не все лица, использующие свой личный труд за плату, могут быть отнесены к категории работников, как она определена в кодексе. В значительной мере это можно отнести к осужденным к лишению свободы и, соответственно, отношениям, связанным с их трудовой деятельностью. Это прямо следует из ст. 11, 15, 16, 20, 56 ТК РФ, согласно которым: трудовое законодательство и иные акты регулируют не только трудовые отношения, но применяются также и к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено иным федеральным законом; под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами; работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем; трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора, под которым понимается соглашение между его сторонами, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить предусмотренные трудовым законодательством условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию и соблюдать

действующие у работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

В свою очередь, в уголовно-исполнительном законодательстве достаточно четко сформулированы положения, определяющие правила применения трудового законодательства при регулировании отдельных вопросов, связанных с трудовой деятельностью осужденных к лишению свободы, вне зависимости от того, в каких учреждениях ФСИН России они отбывают наказание. Это вопросы обязательного государственного социального страхования, возмещения ущерба в соответствующих случаях, материальной ответственности за причиненный при исполнении трудовых обязанностей ущерб, продолжительности рабочего времени, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, права на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 98, 102 и 104 УИК РФ).

Ряд других положений уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации, определяя правила применения трудового законодательства к определенной категории осужденных к лишению свободы, не устраняет при этом полностью имеющиеся пробелы в правовом регулировании. Например, это касается нормы ч. 3 ст. 129 УИК РФ, согласно которой труд осужденных, отбывающих наказание в колониях-поселениях, регулируется трудовым законодательством, за исключением правил приема на работу, увольнения и перевода на другую работу. Между тем ни указанная статья УИК РФ, ни другие его положения не определяют данные правила. Более того, отсутствие законодательного регулирования этих вопросов затрагивает вообще все категории осужденных к лишению свободы, привлекаемых к труду.

Отметим также, что п. 1 ч. 5 ст. 18 Закона Российской Федерации от 21.07.1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»³ предусмотрена обязанность учреждений, исполняющих уголовные наказания, обеспечивать при осуществлении собственной производственной деятельности работающим осужденным условия труда в соответствии с законодательством. Однако ни в данном законе, ни в УИК РФ не закреплена такая же обязанность в случае привлечения осужденных для работы на объектах сторонних организаций, не входящих в уголовно-исполнительную систему. Очевидно, что, не являясь собственно трудовыми, отношения, связанные с трудом осужденных к лишению свободы, находят-

ся в определенной части в сфере действия трудового законодательства. Как следует из ст. 21 вышеназванного закона, привлечение осужденных к труду на объектах сторонних организаций осуществляется на основании договора, заключаемого руководством учреждения и такой организации. Договор разрабатывается с учетом рекомендаций ФСИН России и в обязательном порядке должен предусматривать обеспечение безопасных условий труда работающим осужденным, соблюдение правил и норм техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с трудовым законодательством.

Согласно Методическим рекомендациям по подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных при организации взаимодействия со сторонними партнерами, утвержденным распоряжением ФСИН России от 31.10.2009 г. № 313-р, по договору возмездного оказания услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных учреждение обязуется осуществлять подбор и предоставление рабочих из числа осужденных для привлечения их к оплачиваемому труду на территории организации, которая, в свою очередь, обязуется обеспечивать трудовую занятость осужденных и выплачивать им заработную плату с соответствующими начислениями, которая устанавливается по тарифным ставкам или должностным окладам и должна быть не ниже минимального размера оплаты труда.

Следует отметить, что правовому регулированию вопросов привлечения к труду осужденных к лишению свободы посвящены полностью всего три статьи (ст. 103–105) УИК РФ и отдельные нормы еще четырех статей (ст. 98, 102, 122 и 129), а также отдельные нормы Закона Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (ст. 14, 17, 18 и 21). При этом многие из них просто содержат отсылки к трудовому законодательству. Ряд вопросов вообще не имеет на сегодняшний день законодательного разрешения (вопрос о правилах приема на работу, увольнения с работы и перевода на другую работу; правилах заполнения трудовых книжек осужденных; отсутствие положений, четко определяющих трудовые права и обязанности осужденных, привлеченных к оплачиваемому труду, установленные при этом правовые ограничения и др.).

Таким образом, на сегодняшний день ни трудовое, ни уголовно-исполнительное за-

конодательство Российской Федерации не дают ответа на вопросы о том, по каким правилам и с оформлением каких документов должно осуществляться трудоустройство осужденных к лишению свободы, где должны быть зафиксированы условия их труда и др. Следует отметить, что в отсутствие не только законодательно закрепленных правил по трудоустройству осужденных, но и соответствующих ведомственных нормативных правовых актов, хотя бы временно устанавливающих в допустимых пределах эти правила, территориальные органы ФСИН России издают собственные рекомендации. Например, ГУФСИН России по Иркутской области в 2009 г. были подготовлены и направлены в подчиненные подразделения Методические рекомендации о порядке прохождения материалов при решении вопросов трудоустройства (прекращения трудоустройства) осужденных.

Таким образом, как в трудовом, так и уголовно-исполнительном законодательстве существуют пробелы в правовой регламентации вопросов, связанных с документационным обеспечением оплачиваемой трудовой деятельности привлекаемых к труду осужденных к лишению свободы, а также отсутствует указание на необходимость взаимосвязи между отдельными законами. Несмотря на это, нельзя в целях совершенствования вопросов привлечения осужденных к лишению свободы к оплачиваемому труду признать обоснованным регулирование их трудовой деятельности с использованием института срочного трудового договора, как это предусмотрено федеральным законом «Об альтернативной гражданской службе», поскольку как таковые договорные отношения применительно к трудоустройству осужденных вообще отсутствуют. Гражданин, отказываясь от прохождения срочной военной службы и выбирая альтернативную гражданскую службу, делает добровольный осознанный выбор. В вопросах же, связанных с привлечением осужденных к оплачиваемому труду, такой выбор попросту невозможен в силу иной правовой природы этих отношений.

С учетом изложенного представляется весьма актуальным выработка на законодательном уровне правил привлечения осужденных к лишению свободы к труду, равно как и требований по документальному оформлению связанных с этим отношений на локальном уровне (на уровне учреждения, исполняющего наказание, и использующей труд осужденных организации).

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант-Плюс» (дата обращения: 07.06.2017).

² См.: Зенина Н. В. и др. Привлечение к труду осужденных к лишению свободы: теоретические вопросы конституционно-правового регулирования // Российская юстиция. 2015. № 1. С. 27–31.

³ См.: Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1316.

¹ См.: Dostup iz sprav.-pravovoj sistemy «Konsul'tantPljus» (data obrashhenija: 07.06.2017).

² См.: Zenina N. V. i dr. Privlechenie k trudu osuzhdennyh k lisheniju svobody: teoreticheskie voprosy konstitucionno-pravovogo regulirovanija // Rossijskaja justicija. 2015. № 1. S. 27–31.

³ См.: Vedomosti SND i VS RF. 1993. № 33. St. 1316.

УДК 343.823

Правовые аспекты привлечения осужденных, отбывающих наказание в местах лишения свободы, к оплачиваемому труду

С. Н. БЕЛОВА – старший научный сотрудник организационно-научного отдела ВИПЭ ФСИН России, кандидат юридических наук;

В. В. ВОЛКОВА – начальник кафедры управления экономической деятельностью и организации производства в уголовно-исполнительной системе ВИПЭ ФСИН России, кандидат экономических наук, доцент

В статье анализируется правовая природа отношений привлечения осужденных к лишению свободы к оплачиваемому труду, особое внимание обращается на необходимость устранения коллизий, возникающих вследствие регулирования данного процесса нормами трудового и уголовно-исполнительного законодательства.

К л ю ч е в ы е с л о в а : уголовно-исполнительное право; трудовое право; трудовые правоотношения; привлечение осужденных к труду; трудовая книжка; учет рабочего времени.

Legal aspects of attracting to paid work convicts that are serving sentences in institutions of confinement

S. N. BELOVA – Senior Researcher of the Organizational and Scientific Department of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD in Law;

V. V. VOLKOVA – Head of the Department of Economic Management and Production Organization in the Penal System of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia, PhD in Economics, Associate Professor

The article analyzes the legal nature of the relationship of attracting to paid work convicts that are serving sentences in institutions of confinement, special attention is drawn to the need to eliminate collisions arising from the regulation of this process by the norms of labor and penal legislation.

Key words: penal law; labor law; labor relation; attracting convicts to work; work record card; accounting of working hours.

В ст. 1 УИК РФ исправление осужденных названо главной целью уголовно-исполнительного законодательства, а одним из средств достижения этой цели (наряду

с режимом, воспитательной работой, образованием и профессиональным обучением, общественным воздействием) является общественно полезный труд (ч. 2 ст. 9 УИК РФ),