

поскольку встречающиеся в литературе дефиниции достаточно различны и приводятся без какой-либо аргументации.

2. Регламентация условий проведения оперативно-розыскных мероприятий содержится не только в ФЗ РФ «Об ОРД», но и в других нормативно-правовых актах, в том числе и подзаконных.

3. Рассмотрение понятия и классификации условий проведения оперативно-розыскных мероприятий создает необходимые предпосылки для их дальнейших исследований и разработки научно обоснованных рекомендаций по совершенствованию правового регулирования порядка проведения оперативно-розыскных мероприятий.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См.: Горяинов К.К., Овчинский В.С., Сенилов Г.К. Теория оперативно-розыскной деятельности. М., 2006. С. 15.

<sup>2</sup> См.: Елинский В.И. Основы методологии оперативно-розыскной деятельности: Моногр. М., 2001. С. 8–9.

<sup>3</sup> См.: Там же. С. 17.

<sup>4</sup> См.: Вагин О.А., Исиченко А.П., Шабанов Г.Х. Оперативно-розыскные мероприятия и использование их результатов: Учеб.-практ. пособие. М., 2006. С. 5–6.

<sup>5</sup> См.: Комментарий к Федеральному закону «Об оперативно-розыскной деятельности» с постатейными приложениями нормативно-правовых актов и документов / Авт.-сост. проф. А.Ю. Шумилов. 6-е изд., доп. и перераб. М., 2004. С. 118.

<sup>6</sup> См.: Чечетин А.Е. Актуальные проблемы теории оперативно-розыскных мероприятий: Моногр. М., 2006. С. 158.

<sup>7</sup> См.: Шумилов А.Ю. Юридические основы оперативно-розыскных мероприятий: Учеб. пособие. М., 1999. С. 42.

<sup>8</sup> См.: Бобров В.Г. Понятие оперативно-розыскного мероприятия. Основания и условия проведения оперативно-розыскных мероприятий: Лекция. М., 2003. С. 37.

<sup>9</sup> См.: Чечетин А.Е. Актуальные проблемы теории оперативно-розыскных мероприятий. С. 161.

<sup>10</sup> См.: Бобров В.Г. Понятие оперативно-розыскного мероприятия. Основания и условия проведения оперативно-розыскных мероприятий. С. 37.

<sup>11</sup> См.: Чечетин А.Е. Актуальные проблемы теории оперативно-розыскных мероприятий. С. 162.

## Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы

**Н.П. ШИЛОВА** – доцент кафедры аграрного и экологического права Московской государственной юридической академии (филиал в г. Вологде), кандидат юридических наук, доцент

Согласно ст. 9 УИК РФ<sup>1</sup> общественно полезный труд является одним из основных средств исправления осужденных. Как справедливо отмечает С.Х. Шамсунов, «труд осужденных должен служить важнейшим средством социализации личности, способствовать приобретению полезных навыков и профессий, которые могли бы пригодиться человеку после высвобождения»<sup>2</sup>.

Правовое регулирование труда осужденных основывается, прежде всего, на Конституции Российской Федерации<sup>3</sup>, ТК РФ<sup>4</sup>, УИК РФ, ведомственных правовых актах. Исходя из особенностей правового положения осужденных их труд обладает определенной спецификой.

Согласно Конституции Российской Федерации (ст. 37) и ТК РФ труд – это право, а по УИК РФ (ст. 103) – обязанность осужденных. Е.А. Марина отмечает, что «обязанность труда для осужденных к лишению свободы в соответствии с международно-правовыми актами не свидетельствует о его принудительном характере»<sup>5</sup>. Хотелось бы не согласиться с данным мнением. Понятие принудительного труда раскрывается в Конвенции МОТ № 29 от 1936 г. и Конвенции № 105 от 1957 г. В соответствии с ними не считается принудительным труд по приговору суда. Но, на наш взгляд, речь в данном случае идет о таких видах уголовно-правовых наказаний, как исправительные и обязательные работы, а не о

лишении свободы. Как справедливо отмечает А. Губенко, «нормы национального уголовного законодательства не содержат в качестве одного из карательных элементов лишения свободы возможность привлечения осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, к труду»<sup>6</sup>. Таким образом, для лиц, осужденных к лишению свободы, труд – это право, и данное обстоятельство должно быть отражено в действующем законодательстве.

Зарубежный опыт регулирования труда осужденных свидетельствует о том, что в одних европейских странах труд осужденных – это обязанность, в других – право.

Так, в ФРГ, Норвегии, Франции, Финляндии, Дании труд заключенных является обязанностью. Например, в Основном законе ФРГ от 23 мая 1949 г. предусматривается, что принудительный труд допускается только при лишении свободы по приговору суда (ст. 12)<sup>7</sup>. В некоторых странах (Италия, Испания и др.) труд – это право заключенных. Так, в ст. 25 Конституции Испании закреплено, что «лишение свободы и иные меры социальной защиты должны быть направлены на перевоспитание и социальную реабилитацию и не могут быть связаны с принудительным трудом... Осужденный имеет право на оплачиваемую работу и на пользование благами социального страхования»<sup>8</sup>.

В последние годы в европейских странах развернулась оживленная дискуссия по вопросу о влиянии принудительного труда на ресоциализацию осужденных. К числу аргументов против обязывания заключенных трудиться ученые относят умаление прав осужденного, неэффективность применения дисциплинарных мер, безработицу<sup>9</sup>. 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 601<sup>10</sup>) являются лесозаготовка, деревообработка, швейное производство, обработка металла. Следовательно, осужденные имеют возможность трудиться только в данных сферах. 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 ТСО, 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 (приложение № 9 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений<sup>11</sup>). 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<sup>12</sup>, 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. Прямое толкование данной нормы не позволяет определить, кто выступает в качестве работодателя. В науке трудового права высказаны различные точки зрения по данному вопросу. 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<sup>13</sup>. Фактически же осужденные работают в федеральных государственных унитарных предприятиях или организациях иных форм собственности, руководство которыми осуществляется иными лицами. 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.

Опыт европейских стран свидетельствует о том, что осужденные могут трудиться не только на государственных, но и на частных предпри-

ятях с условием надлежащего контроля за их деятельностью. Например, в ФРГ уголовно-исполнительные учреждения организуют работу в автомастерских, слесарное и столярное дело, пошив одежды, изготовление и ремонт обуви, сельскохозяйственные работы. Кроме того, осужденные привлекаются к вспомогательному обслуживанию собственных нужд уголовно-исполнительного учреждения. При работе на коммерческих предприятиях организация труда возложена на работодателя, при этом, как отмечает А.Н. Бурцев, между осужденным и коммерческим предприятием при учреждении не возникает трудовых отношений, так как сохраняются публичные отношения между учреждением УИС и коммерческой организацией<sup>14</sup>. В то же время осужденные, которым устанавливается более мягкий режим содержания, могут заключать трудовые договоры на работу вне исполнительного учреждения, поэтому на их труд распространяет свое действие исключительно трудовое законодательство<sup>15</sup>.

На наш взгляд, определение статуса работодателя напрямую зависит от вопроса, какой характер носят трудовые отношения с осужденными – частно- или публично-правовой. Действующее уголовно-исполнительное законодательство не дает прямого ответа на данный вопрос. Такие условия труда, как рабочее время, оплата, охрана труда, социальное страхование, регулируются трудовым законодательством, а дисциплинарная и материальная ответственность, время отдыха, основания и размер удержаний из заработной платы – УИК РФ. Учитывая, что ТК РФ не содержит никаких норм относительно труда осужденных лиц, то основой регулирования труда осужденных сегодня является уголовно-исполнительный закон, а трудовое законодательство применяется subsidiarily. На наш взгляд, subsidiarily действие ТК РФ необходимо устранить и предусмотреть, что труд осужденных с учетом определенных особенностей должен быть урегулирован ТК РФ в виде отдельной главы<sup>16</sup>.

О том, что осужденный, привлекаемый к труду, является работником, свидетельствует и необходимость их социального страхования. В соответствии с требованиями п. 1 ст. 5 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>17</sup> обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем. Более подробно вопросы обеспечения пособиями по социальному страхованию урегулированы различными подзаконными актами. В частности, Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2001 г. № 727 (ред. от 25.07.2007) «О порядке обеспечения пособиями по обязательному государственному страхова-

нию осужденных к лишению свободы лиц, привлекаемых к оплачиваемому труду»<sup>18</sup>.

Поскольку ни ТК РФ, ни УИК РФ не содержат комплексной регламентации труда осужденных, то при его организации не стоит забывать про Минимальные стандартные правила обращения с заключенными<sup>19</sup>. Организация труда осужденных предусматривается в п. 71–76 этих правил. К числу важнейших минимальных стандартов относятся следующие:

- труд осужденных не должен приносить им психических и физических страданий;
- нормальная продолжительность рабочего времени;
- возможность выбора работы с учетом квалификации осужденных;
- организация труда заключенных возложена на администрацию тюрем;
- охрана труда заключенных;
- получение вознаграждения за труд<sup>20</sup>.

Прием на работу осужденного оформляется приказом начальника исправительного учреждения.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка (ст. 66 ТК РФ).

Так как в УИК РФ ничего по поводу трудовых книжек не сказано, необходимо руководствоваться ТК РФ. Ведомственными актами устанавливается, что документом, подтверждающим время работы осужденного в местах лишения свободы, является трудовая книжка, а при ее отсутствии – справка, выдаваемая администрацией исправительного учреждения. Таким образом, вопреки законодательному регулированию подзаконным ведомственным актом установлен еще один вид документа, подтверждающий стаж, – справка. Сведения в трудовую книжку осужденного заносятся только при его освобождении. В случае же перевода из одного учреждения в другое отметка делается только в карте учета рабочего времени, которая ведется соответствующим работником учреждения.

На наш взгляд, противоречие между ТК РФ и ведомственными актами необходимо устранить в пользу ТК РФ.

На практике часто не соблюдается не только прием осужденных на работу, но и их увольнение. На наш взгляд, при увольнении осужденных необходимо руководствоваться основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными ТК РФ. Правда, не все из общих оснований прекращения трудового договора могут быть применены к его расторжению с осужденными. Например, не подлежат применению основания, предусмотренные п. 4 ч. 1 ст. 81, п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81, п. 7 ч. 1 ст. 81, п. 8 ч. 1 ст. 81, п. 9 ч. 1 ст. 81, п. 10 ч. 1 ст. 81, п. 11 ч. 1 ст. 81, п. 13 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 83, п. 2 ст. 83, п. 3 ст. 83, п. 8 ст. 83, п. 9 ст. 83, п. 10 ст. 83, п. 11 ст. 83, п. 12 ст. 83 ТК РФ. Вместе с тем законодательно должны быть закреплены дополнительные основания прекращения трудового договора с осужденными.

В частности, к ним могут быть отнесены условно-досрочное освобождение, освобождение из исправительного учреждения в связи с концом срока наказания, помилованием, амнистией, заменой неотбытой части наказания более мягким видом наказания.

Согласно ч. 1 ст. 104 УИК РФ продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы устанавливается трудовым законодательством. Режим рабочего времени определяется начальником исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия, где работает осужденный. Допускается суммированный учет рабочего времени. ТК РФ и УИК РФ предусматривают, что учет рабочего времени возложен на работодателя, то есть на администрацию исправительного учреждения. Время привлечения осужденного к оплачиваемому труду засчитывается в общий трудовой стаж. Порядок учета времени работы осужденных в период отбывания наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж, утвержден Минсоцзащиты России<sup>21</sup>. В общий трудовой стаж включается фактически проработанное время при выполнении трудовых заданий и добросовестном отношении к труду. Особенностью труда осужденных является то, что при злостном уклонении осужденного от выполнения работы данный период исключается из общего трудового стажа по решению администрации исправительного учреждения. В частности, речь идет о систематическом уклонении или отказе (два и более раза в течение месяца) осужденного от выполнения трудовых заданий или прогула.

Сведения о фактически проработанном времени в течение календарного месяца, уровне выполнения норм труда и средней заработной плате подлежат занесению в карту учета. При этапировании осужденного в другие учреждения карта учета включается в перечень документов, находящихся в личном деле осужденного. При прибытии осужденного в другое исправительное учреждение заводится новая карта учета.

Работник-осужденный имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, но в отличие от ст. 115 ТК РФ продолжительность отпуска сокращена и подлежит исчислению в рабочих, а не календарных днях. Для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях отпуск составляет 18 рабочих дней, в иных исправительных учреждениях – 12. Возможно предоставление удлиненного отпуска (до 18 дней) осужденным, перевыполнившим нормы труда, работающим на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, лицам, работающим в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работающим инвалидам, пенсионерам, а несовершеннолетним работникам – до 24 дней (ст. 104 ТК РФ).

Общей для всех осужденных является обязанность работать без прекращения работы для разрешения трудовых конфликтов и без забас-

товок (ч. 6 ст. 103 УИК РФ). На наш взгляд, необходимо разграничить понятия «забастовка» и «отказ от продолжения работы». Согласно ТК РФ забастовка – это способ разрешения коллективных трудовых споров, а отказ от работы – это способ самозащиты трудовых прав. Формы самозащиты указаны в ст. 379 ТК РФ. Осужденным лицам запрещены как отказ от работы, так и организация и проведение забастовок. По объективным причинам забастовка в условиях исправительного учреждения недопустима. Однако возможна ситуация, когда работа представляет опасность для их жизни и здоровья. Тогда отказ от исполнения трудовых обязанностей не может быть признан незаконным. Согласно же УИК РФ отказ от работы является нарушением дисциплины, за которое осужденный может быть привлечен к ответственности. По мнению А. Губенко, «данное положение следует признать неконституционным»<sup>22</sup>. Разделяя представленную точку зрения, полагаем, что в действующем законодательстве должно быть предусмотрено право осужденных на прекращение работы в условиях, угрожающих их жизни и здоровью.

Обладает определенной спецификой и оплата труда осужденных. Так, в ст. 105 УИК РФ лишь провозглашено право всех осужденных на оплату труда, а в остальном норма носит бланкетный характер. Статья 2 ТК РФ гласит, что обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда является одним из принципов трудового законодательства. Корреспондирует этой норме и ч. 2 ст. 105 УИК РФ. Вместе с тем оплата труда осужденных и в Российской Федерации, и за рубежом вызывает немало вопросов.

В европейских странах оплата труда зависит от типа уголовно-исполнительного учреждения, в котором содержится заключенный. Так, в открытых тюрьмах оплата труда соответствует оплате обычных работников, в закрытых тюрьмах оплата труда значительно ниже. Применяется либо повременная, либо сдельная оплата труда.

До последнего времени в отдельных европейских странах вопрос об оплате труда осужденных являлся дискуссионным. Так, в ФРГ осужденные, работающие на предприятиях исправительного учреждения или коммерческих предприятиях при учреждениях, получали до 2000 г. заработную плату в размере 5% от оплаты труда обычного работника. Решением Федерального конституционного суда 1 июля 2000 г. нормы УИЗ ФРГ, фиксирующие оплату труда в размере 5%, признаны не соответствующими Основному закону ФРГ<sup>23</sup>. В настоящее время оплата труда заключенных в ФРГ составляет 9%. В Финляндии труд осужденных в закрытых тюрьмах оценивается незначительной строго фик-

сированной суммой, но с нее не удерживаются налоги<sup>24</sup>. В Швеции размер оплаты труда заключенных определяется Правительством страны. В Норвегии администрация тюрьмы устанавливает минимальный и максимальный размеры оплаты труда. В Италии оплата труда осужденных составляет 2/3 тарифа обычных работников<sup>25</sup>. В открытых заведениях Финляндии заключенные получают зарплату, сравнимую с денежным вознаграждением за выполнение аналогичной работы на свободе с соответствующим вычитанием налогов (до 30%). В закрытых тюрьмах зарплата осужденных составляет около 1/10 зарплаты заключенных в открытых учреждениях, и в этом случае налоги не вычитаются<sup>26</sup>. В ряде стран (Швеция, ФРГ) предусмотрена оплата вынужденного простоя. Если осужденный выполняет работы, сопряженные с тяжелыми или вредными условиями труда, то ему выплачиваются определенные законом доплаты.

В Российской Федерации на протяжении всего периода существования труда в местах лишения свободы заработок осужденных остается чрезвычайно низким. Как отмечает А.В. Кисляков, значительная часть осужденных хочет трудиться, но отрицательное отношение к труду часто бывает связано с вынужденностью труда, отсутствием интереса к конкретному виду трудовой деятельности и неудовлетворенностью системой оплаты труда<sup>27</sup>.

Система оплаты труда осужденных может быть сдельной и повременной. При начислении заработка осужденным учитываются все виды дополнительной оплаты труда, установленные для работников соответствующих отраслей хозяйства, за исключением дополнительной оплаты за выслугу лет и отдаленность. На осужденных в полном объеме распространяется премиальная система. Нормы и расценки оплаты труда, действующие на предприятиях, распространяются и на осужденных.

Определение размера оплаты труда осужденных при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выработки (ч. 3 ст. 105 УИК РФ).

За время простоя, происшедшего не по вине осужденного, заработок начисляется за фактически выполненную работу. Следовательно, в отличие от ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя не оплачивается. Полагаем, что время вынужденного простоя по вине работодателя должно оплачиваться по нормам ТК РФ.

Заработную плату осужденного необходимо отличать от реальной суммы денег, которая зачисляется ему на лицевой счет, поскольку из нее производятся удержания для возмещения расходов по содержанию осужденного (стоимость питания, одежды и коммунально-бытовых услуг).

Основания и размер удержания из заработной платы урегулированы ст. 107 УИК РФ. В отличие от ст. 138 ТК РФ, предусматривающей

максимальный размер удержания – 70% от заработной платы, на лицевой счет осужденного должно быть зачислено не менее 25% его заработка, а отдельным категориям работников (работающим пенсионерам по возрасту, работающим инвалидам, несовершеннолетним, беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в домах ребенка исправительного учреждения) – не менее 50%.

За рубежом, как и в Российской Федерации, из заработной платы осужденных, как правило, вычитаются расходы на содержание и возмещение причиненного вреда. Возможно ограничение размера удержания. Так, в Италии оно составляет не более 2/5 всей заработной платы. Остальные деньги заключенный вправе расходовать на личные нужды. Во Франции, например, 1/4 часть заработной платы направляется в резервный фонд, средства которого передаются осужденному при его освобождении, а 1/4 – в гарантийный фонд, из которого покрываются штрафы и судебные издержки<sup>28</sup>.

В России последовательность возмещения осужденными расходов по их содержанию принципиально отличается от порядка удержания из заработка и иных доходов осужденных, установленных ранее. В настоящее время возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удержания алиментов, подоходного налога и других обязательных отчислений.

Стоимость питания осужденных исчисляется по ценам за фактически предоставленное питание в данном исправительном учреждении за истекший месяц в расчете на одного осужденного.

В случае недостаточности заработной платы и пенсии или их отсутствия в данном месяце для полного удержания стоимости вещевого имущества и специальных медикаментов с осужденных образовавшаяся задолженность удерживается в последующие месяцы до полного ее погашения. Не удержанная полностью в данном месяце стоимость питания и коммунально-бытовых услуг в последующие месяцы не взыскивается.

Н.Н. Дерюга и А.Я. Петров считают, что, если будет задействован такой механизм взысканий, всякая зарплата будет сведена к минимуму<sup>29</sup>. Таким образом, на наш взгляд, необходимо законодательно изменить максимальный размер удержаний и предусмотреть его на уровне ТК РФ (до 70%), а отдельным категориям осужденных, предусмотренных ч. 3 ст. 107 УИК РФ, сохранить прежний максимальный размер удержаний – до 50%.

УИК РФ в отличие от ТК РФ предусматривает возможность привлечения осужденных к работам без оплаты труда. Осужденные могут привлекаться к работам по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий. Определенные категории осужденных привлекаются только с их согласия

(ч. 2 ст. 106 ТК РФ). В течение недели продолжительность таких работ не может превышать двух часов. Однако по письменному заявлению осужденного или при необходимости по решению начальника учреждения продолжительность работ может быть увеличена.

Данная норма законодательно вызывает определенные сомнения. Во-первых, действующее законодательство не определяет перечень работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий. Поэтому вполне возможно расширительное понимание данных работ, а значит, и незаконное привлечение к их осуществлению осужденных.

Во-вторых, мы разделяем мнение Ю. Александрова, который полагает, что ст. 106 УИК РФ необходимо изложить так, чтобы бесплатные виды работ можно было осуществлять только по желанию осужденных<sup>30</sup>.

В-третьих, непонятно, при каких обстоятельствах и на какой срок может быть увеличена продолжительность привлечения осужденных к данному виду работ по решению начальника учреждения. Полагаем, что данный вопрос должен быть решен законодательно.

Обладает определенной спецификой и привлечение осужденных к материальной ответственности. УИК РФ различает два вида материальной ответственности: ответственность за ущерб, причиненный при выполнении трудовых обязанностей, и ответственность за ущерб, причиненный иными действиями осужденного.

Так, материальная ответственность осужденного как стороны трудового договора урегулирована ТК РФ (ч. 1 ст. 102 УИК РФ).

По мнению И.В. Бондаренко и А.Ю. Чапышкина, «материальная ответственность побуждает осужденных трудиться так, чтобы не было порчи, утраты, уничтожения, хищения материальных ценностей. Она преследует следующие задачи: обеспечить сохранность имущества ФСИН России... воспитать у осужденного уважительное отношение к труду, способствовать укреплению трудовой дисциплины, исключить со стороны сотрудников неправомерность и необоснованность удержания сумм с осужденных за причиненный ими материальный ущерб»<sup>31</sup>.

Как и любых работников, осужденных можно привлечь к материальной ответственности только при наличии прямого действительного ущерба, противоправности поведения, вины, причинной связи между деянием и причиненным ущербом.

Осужденные несут как ограниченную, так и полную материальную ответственность. В любом случае осужденный обязан возместить только прямой действительный ущерб. Однако некоторые специалисты, в частности В. Бондаренко и А.Ю. Чапышкин, говорят о необходимости «изменить существующие нормы... в соответствии с которыми лицо должно нести материальную ответственность в полном объеме

причиненных убытков (действительный ущерб и упущенная выгода), если ущерб нанесен при злом характере совершенных действий»<sup>32</sup>. Авторы полагают, что «дополнение института материальной ответственности нормой такого содержания значительно повысило бы эффективность борьбы с умышленным повреждением собственности...»<sup>33</sup>. На наш взгляд, введение данной нормы можно оценить как дискриминацию труда осужденных работников, поскольку ст. 243 ТК РФ уже предусмотрена полная материальная ответственность за умышленное причинение ущерба. При реализации данного предложения материальная ответственность работников фактически перерастает в гражданско-правовую. А УИК РФ различает эти два вида имущественной ответственности осужденных лиц. К тому же, если сумма ущерба превышает средний заработок осужденного, то взыскание производится в судебном порядке.

До принятия решения о привлечении осужденного к материальной ответственности обязательно проведение проверки, основной целью которой является определение размера ущерба, обстоятельств причинения ущерба и иных обстоятельств.

Постановление начальника исправительного учреждения может быть издано только в течение одного месяца со дня окончания проверки. Осужденный должен быть ознакомлен с решением под расписку. К сожалению, нередки случаи игнорирования норм трудового права администрацией исправительных учреждений. Так, проводимыми прокуратурой проверками было установлено, что осужденные, допустившие брак на производстве, привлекаются к материальной ответственности на основании актов о браке и издаваемых на их основании приказов начальника исправительного учреждения, сумма ущерба в которых не указана.

Не соблюдается порядок ознакомления работников-осужденных с приказами начальника исправительного учреждения о привлечении к материальной ответственности. Зачастую не учитываются требования ст. 241 и 242 ТК РФ, согласно которым работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба.

Как отмечают И.В. Бондаренко и А.Ю. Чапышкин, определенные затруднения вызывает вопрос о возмещении ущерба, если осужденный освобожден из уголовно-исполнительного учреждения. Данные авторы предлагают применять в таких ситуациях действия по аналогии с теми, которые предусмотрены ст. 248 ТК РФ, согласно которой в случае увольнения работника сумма ущерба подлежит взысканию только в судебном порядке<sup>34</sup>. С данной позицией, без сомнения, можно согласиться.

Определенной спецификой обладает и привлечение к дисциплинарной ответственности осужденных за нарушение трудовой дисциплины. Анализ УИК РФ позволяет утверждать, что в

действующем законодательстве не различаются виды дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины и дисциплинарной ответственности за нарушение правил внутреннего распорядка исправительных учреждений. Так, ст. 115 УИК РФ предусматривает, что мерами взысканий за нарушение дисциплины являются выговор, дисциплинарный штраф до 200 руб., водворение осужденных в штрафной изолятор до 15 суток, перевод осужденных мужчин в помещения камерного типа и др. Отличается от ТК РФ и порядок привлечения осужденных к дисциплинарной ответственности (в частности, срок, в течение которого начальник учреждения привлекает к ответственности, – 10 дней).

Разделяя точку зрения А. Губенко, который полагает, что необходимо разграничивать дисциплинарную ответственность за нарушение трудовых обязанностей и дисциплинарную ответственность за нарушение режима содержания осужденных<sup>35</sup>, считаем, что данное отграничение должно быть предусмотрено в УИК РФ. При привлечении осужденных к дисциплинарной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей без уважительных причин необходимо руководствоваться нормами ТК РФ.

Подводя итог, необходимо отметить, что труд осужденных обладает значительной спецификой. Разделяя мнение отдельных ученых, считаем, что особенности труда осужденных лиц, привлекаемых к труду, должны быть урегулированы непосредственно в ТК РФ. Это требует, во-первых, внесения изменений в ТК РФ. Во-вторых, трудовые отношения осужденных лиц должны постепенно смещаться из сферы публично-правовых отношений в частноправовую сферу. В-третьих, необходим пересмотр концепции использования труда осужденных. В частности, труд должен служить средством адаптации осужденных при освобождении. Например, этой цели можно достичь при преобразовании унитарных предприятий в центры трудовой адаптации. Это поможет, на взгляд Н.И. Гуцала, «обучить осужденных профессии, обеспечить их работой по специальности, проводить реабилитацию с осужденными»<sup>36</sup>. Тем более что значительные шаги в этом направлении уже сделаны: 1 апреля 2008 г. был утвержден Приказ Минюста России «Об утверждении Примерного положения о центре трудовой адаптации осужденных или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, и Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы»<sup>37</sup>.

## ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> См.: УИК РФ от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ: Офиц. текст по состоянию на 15.03.2009 г. М., 2009.

<sup>2</sup> Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требования международных стандартов // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2006. № 5. С. 3.

<sup>3</sup> См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 6-ФЗ, от 30.12.2008 7-ФЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек.; 2009. 21 янв.

<sup>4</sup> См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. 30.12.2008) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; 2008. № 52. Ст. 21.

<sup>5</sup> Марина Е.А. Правоограничения общегражданского статуса осужденных к лишению свободы // Российский следователь. 2007. № 19. С. 32.

<sup>6</sup> Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы // Законность. 2005. № 11. С. 50.

<sup>7</sup> См.: Конституции зарубежных стран: Учеб. пособие. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2003. С. 104.

<sup>8</sup> Там же. С. 232.

<sup>9</sup> См.: Бурцев А.Н. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Управление персоналом. 2007. № 5. С. 69.

<sup>10</sup> См.: Гуцал Н.И. Правовое регулирование труда осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях: Дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 1.

<sup>11</sup> Утверждены Приказом Минюста России от 03.11.2005 г. № 205 // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 47.

<sup>12</sup> См.: Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы. С. 50.

<sup>13</sup> В частности, роль начальника исправительного учреждения в механизме трудовой адаптации осужденных достаточно подробно в юридической литературе освещает профессор В.В. Шлыков (см.: Шлыков В.В. Начальник исправительного учреждения в механизме трудовой адаптации осужденных // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2007. № 5. С. 18–21).

<sup>14</sup> См.: Бурцев А.Н. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Трудовое право. 2007. № 3. С. 89.

<sup>15</sup> См.: Он же. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Управление персоналом. 2007. № 5. С. 70.

<sup>16</sup> См.: Там же.

<sup>17</sup> См.: СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

<sup>18</sup> См.: Там же. 2001. № 43. Ст. 4106; 2007. № 31. Ст. 4092.

<sup>19</sup> См.: Советская юстиция. 1992. № 2, 3.

<sup>20</sup> См.: Вопросы тюремной политики европейских стран: Сб. материалов. Красноярск, 1997. С. 22–24.

<sup>21</sup> См.: Указание Минсоцзащиты России от 2 ноября 1992 г. № 1-94-У «О порядке учета времени работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в трудовой стаж» // Социальная защита. 1997. № 8.

<sup>22</sup> Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы. С. 50.

<sup>23</sup> См.: Бурцев А.Н. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Управление персоналом. 2007. № 5. С. 70.

<sup>24</sup> См.: Киреев Ю.А., Транчук Л.И., Хруев В.В. Обеспечение трудовой занятости осужденных к лишению свободы в зарубежных странах. М., 1998. С. 34.

<sup>25</sup> См.: Там же. С. 37, 61.

<sup>26</sup> См.: Багреева Н. Пенитенциарная система Финляндии // Преступление и наказание. 1995. № 8. С. 33.

<sup>27</sup> См.: Кисляков А.В. Некоторые вопросы трудовой занятости и содержания осужденных в исправительных учреждениях. М., 2005. С. 183.

<sup>28</sup> См.: Киреев Ю.А., Транчук Л.И., Хруев В.В. Обеспечение трудовой занятости осужденных к лишению свободы в зарубежных странах. С. 54–55.

<sup>29</sup> См.: Дерюга Н.Н., Петров А.Я. Принцип обязательности труда для осужденных и его развитие в Уголовно-исполнительном кодексе России // Государство и право. 1998. № 4. С. 84.

<sup>30</sup> См.: Александров Ю. Плюсы и минусы Уголовно-исполнительного кодекса РФ. М., 2007. С. 10.

<sup>31</sup> Бондаренко И.В., Чапышкин А.Ю. Материальная ответственность осужденных // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2005. № 4. С. 40.

<sup>32</sup> Там же. С. 42.

<sup>33</sup> Там же.

<sup>34</sup> См.: Там же. С. 46.

<sup>35</sup> См.: Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы. С. 50; Он же. Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы // Законность. 1996. № 12. С. 12–13.

<sup>36</sup> Гуцал Н.И. От ГУПов – к центрам трудовой реабилитации // Преступление и наказание. 2004. № 4. С. 6–8.

<sup>37</sup> См.: Российская газета. 2008. 16 апреля.