

Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Юридический институт
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____Г.Х. Шафикова
_____ 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЛИЦ, НАХОДЯЩИХСЯ
(РАБОТАЮЩИХ) В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ
ЮУрГУ – 40.03.01. – 2017. – 013-1401-039– Ю-453

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент, к.ю.н.
_____Г.Х. Шафикова
_____2017 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы 453
_____Давыдкин А.С.
_____ 2017г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
_____Филиппова Э.М.
_____ 2017г.

Челябинск 2017

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Давыдкина Андрея Сергеевича

Группа Ю-453

1. Тема работы «Особенности регулирования труда лиц, находящихся (работающих) в местах лишения свободы»

2. Срок сдачи законченной работы 10 июня 2017 г.

3. Исходные данные к работе:

1) Губенко А. В. Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук. / А. В. Губенко – Челябинск, 2005. – 177 с.

2) Долженкова Г. Д. Правовое регулирование и организация социального обеспечения осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук. / Г. Д. Долженкова – Москва, 2001. – 234 с.

3) Дерюга Н. Н. Организационно-правовые проблемы занятости осужденных, содержащихся в местах лишения свободы: дис. ... докт. юрид. наук. / Н. Н. Дерюга – Хабаровск, 2003. – 476 с.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке:

1) проанализировать Российское законодательство в части соответствия международным правовым стандартам, отражающим трудовые вопросы привлечения осужденных к лишению свободы к труду;

2) определить особенности трудового статуса осужденных к лишению свободы с учетом Трудового Кодекса Российской Федерации;

3) сопоставить условия труда лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, с требованиями трудового законодательства;

4) проанализировать способы и определить возможности защиты трудовых прав и законных интересов осужденных к лишению свободы;

5) обосновать необходимость выделения статьи в Трудовом Кодексе Российской Федерации, посвященной особенностям регулирования труда осужденных.

5. Иллюстративный материал: презентация

6. Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	20.11.2016
Подбор источников	10.12.2016
Введение	07.01.2017
Глава 1	11.02.2017
Глава 2	13.03.2017
Глава 3	15.04.2017
Заключение	20.04.2017

Руководитель работы,

доцент, к.ю.н.

(подпись)

_____ Г.Х. Шафикова

_____ 2016 г.

Автор работы, студент

группы Ю-453

(номер группы)

(подпись)

_____ Давыдкин А.С.

10 июня 2016 г.

АННОТАЦИЯ

Давыдкина Андрея Сергеевича

Тема. «Особенности регулирования труда лиц находящихся (работающих) в местах лишения свободы».

ЮУрГУ, Ю–453, 90с., библиограф. список – 64 наим.

В данной выпускной квалификационной работе рассматриваются наиболее актуальные в теоретическом и практическом отношении вопросы в сфере регулирования труда лиц работающих в местах лишения свободы, проведен анализ и сравнение отечественного, зарубежного и международного права в сфере труда работников, осужденных к лишению свободы. Рассмотрены основные проблемы в регулировании трудовых отношений между работником-осужденным и работодателем.

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ.....	6
ГЛАВА 1 ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....	10
ГЛАВА 2 МЕХАНИЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ К ТРУДУ ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ.....	28
2.1 Предмет и метод правового регулирования трудовых правоотношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы.....	28
2.2 Субъекты и содержание как элементы трудовых отношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы	37
ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО СТАТУСА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ.....	45
3.1 Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений и привлечение к работам без оплаты труда.....	45
3.2 Оплата труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы.....	56
3.3 Способы защиты трудовых прав и социальное обеспечение лиц осужденных к лишению свободы	66
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	76
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена изменениями в правовой регламентации трудовых отношений. Федеральная служба исполнения наказания в Российской Федерации достаточно закрытая структура, то что в ней происходит обычно ограничено для общественности, однако в последнее время все больше мер принимается на обеспечение соблюдения прав человека в местах лишения свободы, а обеспечение права на труд для лиц осужденных к лишению свободы является гарантией, что наше государство стремится защищать и предоставлять права прописанные в Конституции Российской Федерации для всех граждан, в независимости от их социального положения.

«По данным на 2013 год в Российской Федерации около 600 промышленных предприятий на территориях исправительных учреждений, которые занимаются производством изделий из металла, текстиля, мебели и другой продукции, по данным ФСИН используется всего около 57% потенциала данных предприятий, это связано с тем, что трудовой деятельностью занято чуть больше 35% лиц отбывающих наказание в местах лишения свободы. Товарооборот на 2016 год всей произведенной продукции на территории исправительных учреждений составил 14,1 миллиарда рублей и это при том, что число лиц осужденных к лишению свободы достигло на 2017 год своего исторического минимума, так по состоянию на 1 января этого года в тюрьмах, исправительных колониях и следственных изоляторах содержалось порядка 630 тысяч человек (из них около 523 тысяч - в местах лишения свободы и свыше 107 тысяч - в СИЗО) - это наименьшее число узников в нынешнем веке. В сравнении с 2005 годом, когда число заключенных составляло 823,4 тысяч человек, а товарооборот составил чуть больше 12 миллиардов рублей, становится ясно что несмотря на уменьшение количества заключенных их интерес к трудовой деятельности во время отбывания наказания не только не уменьшается с течением времен, а увеличение товарооборота говорит о росте заинтересованности и объемах выполненных

работ, это при том что общее число лиц занятых трудовой деятельностью упало с 35% до 27%».¹

Таким образом проблему привлечения к труду лиц отбывающих наказание в местах лишения свободы нельзя рассматривать только с точки зрения уголовно-исполнительного права, поскольку трудовое право постепенно распространяется на все виды отношений, вне зависимости от формы реализации права на труд с одновременным, формированием класса специальных субъектов трудового права.

Хоть Трудовой Кодекс Российской Федерации и устанавливает правовое регулирование для отдельных видов работников, однако о многих направлениях трудовой деятельности нет упоминаний, так например Трудовой Кодекс Российской Федерации не регулирует труд лиц осужденных к лишению свободы, а учитывая, что Уголовно-исполнительный Кодекс содержит лишь определенные правила, то в этом направлении остается много пробелов. Решить данную проблему возможно путем рассмотрения международного и зарубежного опыта, и внесения на их основе изменений в Трудовой Кодекс путем добавления отдельной категории работников – лиц осужденный к лишению свободы.

Предметом исследования являются трудовые правоотношения, возникающие между работодателем и лицом, которое по приговору суда отбывает в исправительном учреждении наказание в виде лишения свободы.

Цель выпускной квалификационной работы заключается в выработке предложений по совершенствованию трудового законодательства в сфере привлечения осужденных к лишению свободы к труду на основе выявления закономерностей и направлений развития правового регулирования труда осужденных к лишению свободы, с учетом современного, международного и российского законодательства.

¹ Жегулев, И. В зоне прибыли: кто и сколько зарабатывает на заключенных/И. Жегулев, П.Седаков// ForbesStaff.–2013.–№7–С.60–63.

Основные задачи: 1) проанализировать Российское законодательство в части соответствия международным правовым стандартам, отражающим трудовые вопросы привлечения осужденных к лишению свободы к труду;

2) определить особенности трудового статуса осужденных к лишению свободы с учетом Трудового Кодекса Российской Федерации;

3) сопоставить условия труда лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, с требованиями трудового законодательства;

4) проанализировать способы и определить возможности защиты трудовых прав и законных интересов осужденных к лишению свободы;

5) обосновать необходимость выделения отдельной главы в 12 разделе Трудового Кодекса посвященному регулированию труда отдельных категорий работников, для категории работников, осужденных к лишению свободы.

Методологической основой исследования является диалектический метод познания. На основе материалистического подхода в работе использованы общенаучные методы, такие как анализ и синтез, аналогия, сравнение, наблюдение.

Нормативную базу выпускной квалификационной работы составили Конституция Российской Федерации, Конвенции Международной Организации Труда, Трудовой Кодекс, Уголовно-исполнительный Кодекс, а так же иные федеральные законы, акты Президента Российской Федерации.

Научная новизна состоит в рассмотрении проблем привлечения к трудовой деятельности лиц осужденных к лишению свободы не с концепции уголовно-исполнительного права, а на базе Трудового Кодекса Российской Федерации, данный подход обоснован зарубежным опытом, где трудовая деятельность заключенных уже давно регулируется и является полноценной, то есть не отличается по своему содержанию от трудовой деятельности вне территорий исправительных учреждений.

Практическое применение работы связано с уменьшением числа занятых трудовой деятельностью лиц, при том что потенциал их использования очень высок как показывает зарубежная практика, особенно хочется выделить опыт США, где государственные тюрьмы заключают договоры с крупными корпорациями на использование труда заключенных, при этом правовое регулирование и защита труда заключенных в США остается на более высоком уровне, что не может не являться посылом для развития трудового регулирования этих отношений в нашей стране, поскольку Российская Федерация стремится соответствовать стандартам международного права.

ГЛАВА 1 НОРМАТИВНАЯ ОСНОВА РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

К международным источникам регулирующим трудовую деятельность лиц, осужденных к лишению свободы относятся Конвенции принятые Международной Организацией Труда, а так же Декларации посвященные правам человека принимаемые Генеральной Ассамблеей ООН и Международные договоры ратифицированные Российской Федерацией.

Конституция Российской Федерации принятая в 1993 году¹ утвердила в части 4 статьи 15, что общепризнанные принципы и нормы международного права так же являются частью правовой системы Российской Федерации наравне с отечественными нормами права, при чем был установлен приоритет международного права в нормах имеющих расхождение с отечественным правом, так если Международный договор принятый Российской Федерацией устанавливает другие правила чем предусмотренным законом, то применяется норма международного права.

Рассмотрение международных-правовых актов позволит понять и разрешить вопросы, о праве человека на труд и принудительном труде. Во всеобщей декларации прав человека, принятой на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 года², в статье 23 говорится, что каждый человек имеет право на труд, свободный выбор работы, а так же на приемлемые и справедливые условия труда.

Международная Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 года³ в статье 4 провозглашает, что никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду. Данная Конвенция так же дает

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета – 1993. – 25 декабря.

² Всеобщая декларация прав человека, принятая на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10 декабря 1948 года // Российская газета. – 1998. – 10 декабря.

³ Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 года // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – №2. – Ст. – 163.

разъясняющий перечень того, что не является принудительными работами и не относится к обязательному труду: а) любая работа, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в местах заключения согласно положениям статьи 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения; б) любая служба военного характера, а в тех странах, в которых правомерным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы; с) служба, обязательная в случае чрезвычайного положения или бедствия; д) работа или служба, относящаяся к обычным гражданским обязанностям.

Данный перечень носит не полный характер, а потому сюда можно отнести еще несколько положений которые вошли в Конвенцию Международной Организации Труда № 29 о принудительном или обязательном труде 1930 года¹: а) любая работа или служба, требуемая от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ; б) работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение и их мнение будет учтено относительно целесообразности этих работ.

Одним из главных отличий Конвенции о защите прав человека и основных свобод принятой в 1950 году от Международной Организации Труда №29 является то, Конвенция МОТ №29 дает разъяснение по поводу понятия принудительного или обязательного труда. Принудительным или обязательным признается такой труд, который выполняется лицом под угрозой наказания и

¹ Конвенция Международной Организации Труда №29 от 1930 года. О принудительном или обязательном труде// Библиотечка Российской газеты – 1999. – №22-23 – Ст.256.

выполняемая этим лицом недобровольно. Конвенция Международной Организации Труда №105 об упразднении принудительного труда 1957 года¹ расширяет перечень обязательств государств по ликвидации обязательного и принудительного труда. К Конвенции Международной Организации Труда №29 от 1930 года были добавлены нормы запрещающие принудительный и обязательный труд как средств политического воздействия или перевоспитания, а так же как меру наказания за наличие или отсутствие политических взглядов, или идеологических убеждений, противоречащих государственной, политической, социальной или экономической системе. Запрет на использование метода мобилизации рабочей силы для улучшения экономического положения в стране, а так же для поднятия трудовой дисциплины, за участие в трудовых забастовках, в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года², развивает данный вопрос о свободе труда и в статье 6 указывает, что государства ратифицирующие данный Пакт должны признать право на труд, которое предполагает наличие у каждого человека таких прав, как право на заработок на жизнь трудом, на свободу в выборе работы или на которую он добровольно соглашается, а так же данные государства обязуются предпринять все возможные меры для обеспечения и реализации данного права. Тогда же принятый Международный пакт о гражданских и политических, правах установил в статье 8 запрет на принудительный и обязательный труд, однако в нем было указано, что в странах, где применяется лишение свободы сопровождающиеся каторжными работами как вид наказания за совершенные преступления, пункт 3(а) не считается препятствием для

¹Конвенция Международной Организации Труда №105 1957 года Об упразднении принудительного труда // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – №50. – Ст.4649.

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17 (1831).

каторжных работ назначенных по решению суда. Далее указывается перечень работ не охватываемых понятием принудительного или обязательного труда. В Декларации Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года¹, говорится о том что все государства, даже которые не ратифицировали данные Конвенции, должны соблюдать общепризнанные принципы в сфере труда хотя бы на том основании, что они состоят в Международной Организации Труда, а так же должны содействовать устранению обязательного и принудительного вреда.

Вопросы затрагивающие именно труд заключенных содержатся в таких международных актах как Минимальные стандартные правила обращения с заключенными, принятые Конгрессом ООН в 1955 году²: «Все осужденные заключенные обязаны трудиться в соответствии с их физическими и психическими способностями, удостоверенными врачом. На заключенных следует возлагать полезную работу, достаточную для того, чтобы заполнить нормальный рабочий день». Подобные нормы содержатся в Европейских пенитенциарных правилах 1987 года³: «Труд в местах лишения свободы рассматривается как позитивный элемент исправительного воздействия, профессиональной подготовки и административного управления. Осужденным можно обязать трудиться, если по заключению врача их физическое и психическое здоровье позволяет это». В статье 1 указывается, что главной целью данного акта не является создание системы пенитенциарных заведений, а главной целью является донести концепцию правильного использования общепризнанных принципов в сфере регулирования и защиты труда, а так же распространить их и на учреждения где находятся лица осужденные на лишение свободы. В данных правилах так же уделяется внимание тому, что в

¹Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1998 года // Собрание законодательства Российской Федерации. –1998. –№219 –16 декабря.

² Минимальные стандартные правила обращения с заключенными. Утверждены ООН 30 августа 1955 г., одобрены Экономическим и Социальным Советом на 994-ом пленарном заседании 31 июля 1957 г. // Советская юстиция. –1992. –№2. – С.19.

силу дифференциации таких условий как юридические, экономические, политические, географические, не все правила могут использоваться, а по этой причине они не носят обязательного характера, а выступают лишь в качестве рекомендательных материалов. Тем не менее в «Итоговом документе Венской встречи представителей государств участников, совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе» от 15 января 1989 года¹ было установлено обязательство для стран участников выполнять принятые ООН «Минимальные стандартные правила обращения с заключенными».²

Резолюция Комитета министров Совета Европы (75) 25 от 18 сентября 1975 года о труде заключенных³ гласит, что страны участники резолюции должны определить и установить особый статус для труда заключенных, а так же выделять ресурсы для развития труда заключенных в пенитенциарных учреждениях. На основе документов приведенных выше можно проанализировать, что принудительным или обязательным трудом не являются любая работа выполняемая каким - либо лицом в следствии вынесенного приговора компетентным судом и назначившим данному лицу наказание в виде каторжных работ. Таким образом можно считать не совсем верным мнения таких авторов, которые утверждают, что принципы добровольности труда все больше распространяются на мировое сообщество и становятся приоритетными даже для учреждений, где труд выполняется лицами осужденными на лишение свободы и которым были назначены каторжные работы. Однако мировая практика показывает, что не во всех странах имеется одинаковый подход к данному вопросу, например в Швейцарии все заключенные обязаны принимать участие в трудовой деятельности и быть так или иначе вовлеченными в трудовую деятельность, а за отказ от участия в работах назначаются меры

¹Итоговый документ Венской встречи представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе. – Москва. –1989. – С.117.

² Минимальные стандартные правила обращения с заключенными. Утверждены ООН 30 августа 1955 г. // Советская юстиция. –1992. –№2. – Ст.19.

³Резолюция Комитета министров Совета Европы о труде заключенных № 25 от 18 сентября 1975 года//[Электронный ресурс] [URL]: <http://docs.cntd.ru/document/>(дата обращения 23.04.2017г.)

дисциплинарного воздействия так как это считается нарушением режима содержания в данных учреждениях.¹ В Великобритании дело обстоит немного иначе, там тюремные учреждения должны предоставить определенное количество рабочих мест для того, чтобы обеспечить общественно полезной деятельностью всех своих заключенных и лиц желающих работать.

В Германии заключенные обязаны трудиться 5 дней в неделю по 8 часов в день, что составляет 40 часовую рабочую неделю.² Главным отличием от Российской Федерации состоит в том, немецкие пенитенциарные учреждения не заинтересованы в экономических показателях, их концепция предполагает, что человек пребывающий в местах лишения свободы и занятый в трудовой деятельности имеет больше шансов на исправление. В Финляндии законодательство предполагает для заключенных такой выбор: участие в трудовой деятельности или учеба за место этой трудовой деятельности.³ В Италии получить работу для заключенного весьма сложно по той причине, что их система не рассчитана на перевоспитание заключенных, а следовательно их пенитенциарные заведения не заинтересованы в обогащении лиц отбывающих наказания и нет нужды предоставлять им рабочие места.⁴ В Японии уголовный кодекс содержит главу, где регламентированы статьи содержащие нормы труда в принудительном порядке, как с лишением свободы, так и принудительного труда без лишения свободы.⁵

В США насчитывается 90 федеральных исправительных учреждений, 900 находится в юрисдикции штатов и 3316 учреждений называемых джейлами –

¹ Бриллиантов А.В. Пенитенциарная система Швейцарии // Государство и право. –1997. –№9. –С.100.

² Гавришкин Б. В немецкой тюрьме // Преступление и наказание. –2000. –№1 –С. –43 –44.

³ Бафеева Е. Пенитенциарная система Финляндии // Преступление и наказание. –1995. – №8. –С.34.

⁴ Леонов А. Пенитенциарная система Италии // Преступление и наказание. –1995. –№10. –С.37.

⁵ Уголовное законодательство зарубежных стран (Англии, США, Франции, Германии, Японии). Сборник законодательных материалов / Под ред. И.Д. Козочкина – М.: Изд-во «Зерцало» –1998. –С.330 –333.

аналогов наших следственных изоляторов. В местах лишения свободы находится в среднем около 2 миллионов человек.

В тюрьмах США самое серьезное внимание стали уделять вопросам исправления осуждённых через продуктивно поставленный воспитательный процесс и осуществление трудовой деятельности. При этом самыми распространенными программами реабилитации в местах лишения свободы США являются психиатрические услуги, образование (школьные и университетские программы), профессиональная переподготовка, участие в религиозных группах, участие в промышленном производстве и сельскохозяйственных работах.

Новым направлением в теории и практике воспитательной работы в исправительной системе является создание в США современной модели исправительного учреждения – «BootCamps», что буквально переводится как «лагеря сапога» или «лагеря пинка». Такие учреждения характеризуются жесткой дисциплиной для осужденных, в которые переводятся по собственному желанию на 90 дней. В распорядок дня входит спортивная подготовка с большими нагрузками, обязательный 8-часовой рабочий день, школьное и профессиональное обучение, проведение реабилитационных профилактических курсов (для алкоголиков и наркоманов), психотренинг. Все мероприятия являются обязательными, и невыполнение каких-либо заданий, а равно, нарушение дисциплины или режима содержания ведут к отчислению из лагеря и переводу в первоначальное исправительное учреждение. В отношении осужденных, справившихся с предъявленными в «BootCamps» требованиями, решается вопрос об их условно-досрочном освобождении. Все это несомненно имеет большой воспитательный эффект и смысл. Представителей общественных и религиозных организаций, учебных заведений приглашают в подобные учреждения только лишь для проведения конкретных мероприятий с осуждёнными.

В опубликованной недавно интересной статье «Демократия в Америке сегодня» говорилось, в частности, о новом явлении американской исправительной системы, как частные тюрьмы. Упоминалось и о так называемых коммерческих тюрьмах: «В США процветает «бизнес», эксплуатирующий труд заключенных. Каждый 10-й заключенный в этой стране содержится в коммерческой тюрьме. «В 2010 году две частные тюремные корпорации получили порядка 3 миллиардов долларов прибыли»¹. Приватизация труда заключенных в США осуществляется в двух основных формах: - сдача государственными тюрьмами заключенных в качестве рабочей силы в аренду частным компаниям; - приватизация тюремных учреждений, превращение их в частные компании различных форм собственности (в том числе акционерной). По данным в США к 2008 году в 27 штатах было уже 100 частных тюрем с 62 тысячами заключенных (для сравнения: за 10 лет до этого - 5 частных тюрем с 2 тысячами заключенных). Эти тюрьмы управлялись 18 различными частными корпорациями. Самые крупные из них – Коррекционная корпорация Америки (ССА) и Уокенхат (новое название этой фирмы – G4S); они контролировали 75% всех заключенных частных тюрем. Акции ССА с 1986 года стали торговаться на Нью-Йоркской фондовой бирже. В 2009 году ее капитализация оценивалась в 2,26 миллиарда долларов и это все благодаря труду работников-заключенных. Частные тюремные компании заключают долгосрочные концессионные соглашения с государством с целью передачи в их руки управления тюрьмами. При этом они получают от государства определенные средства на каждого заключенного. Оплата труда заключенного определяется самой компанией; ставки намного меньше тех сумм, которые выплачивают компании, эксплуатирующие заключенных на основе аренды (первая форма «тюремного рабства»). Ставки оплаты в частных тюрьмах иногда равняются 17 центам за час. За самый квалифицированный труд платят

¹ Бегишева, К. А. Организация труда осужденных в уголовно-исполнительной системе: автореферат дис. ... канд. эконом. наук. –Томск, 2012. – С.113–115

не более 50 центов в час. В тюрьмах, в отличие от производственных компаний, не может быть и речи о забастовках, профсоюзной деятельности, отпусках, больничных, так как это не соответствует специфике режима содержания заключенных в исправительных учреждениях. Для «стимулирования» трудовой деятельности «тюремных рабов» работодатели обещают «за хороший труд» сократить срок «отбывания наказания», а так же поспособствовать условно-досрочному их освобождению. Однако при этом действует и система штрафов, которая фактически может сделать заключение пожизненным для такого работника. Тюремная индустрия США зиждется, как на прямом использовании частным капиталом рабочей силы заключенных (ее «аренда» или прямая эксплуатация в частных тюрьмах), так и косвенной эксплуатации труда заключенных. Под косвенным использованием имеется в виду, что организация производства осуществляется администрацией тюрьмы, а произведенная заключенными продукция на основании договора поставляется частным компаниям. Цена такой продукции обычно намного ниже, чем рыночная, ввиду того что произведена практически бесплатно без дополнительных затрат, а так же чаще всего без использования машинного труда.

В статье мы читаем: «Тюремная индустрия – одна из наиболее быстро растущих отраслей, и инвесторы ее находятся на Уолл-стрит»¹. Ссылаясь на другой источник, тот же автор пишет: «У этой многомиллионной индустрии есть собственные торговые выставки, съезды, веб-сайты, интернет-каталоги. Она ведет прямые рекламные кампании, владеет проектировочными и строительными фирмами, инвестиционными фондами на Уолл-стрит, фирмами по эксплуатации зданий, по снабжению продовольствием, а также у нее имеется вооруженная охрана и обитые войлоком камеры»². Таким образом в

¹ Калужина, М.А. Сравнительный анализ организации кадровой политики в пенитенциарных службах США, ФРГ Франции, Великобритании / Калужина М.А. // Юридический вестник Кубанского государственного университета. –2014. –№ 4 –(21). –С.32–36.

² Тимофеева, Е.А. Профессиональная подготовка сотрудников пенитенциарных систем ряда стран романо-германской правовой семьи на современном этапе/Тимофеева Е.А.// Вестник Владимирского юридического института. –2015. –№ 3 (36). –С.214 –221.

США почти весь труд заключенных строится вокруг заинтересованных в нем частных корпорациях, а государственные исправительные учреждения активно сдают в аренду заключенных тем же частным корпорациям. Государство сильно ослабило контроль за исправительной системой и дало свободу частному предпринимательству для создания частных исправительных учреждений, таким образом вся пенитенциарная система в США направлена на развитие рыночных отношений.

В соседней для Российской Федерации Республике Казахстан действующее уголовно-исполнительное законодательство регулирует труд осужденных к лишению свободы согласно трудовому законодательству республики, но с учетом особенностей организации труда в местах лишения свободы. Так, согласно статьи 99 Уголовно-исполнительного Кодекса Республики Казахстан¹, «все осужденные к лишению свободы обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения. ... Осужденные мужчины и женщины, а также инвалиды I и II групп привлекаются к труду в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. ... Труд осужденных, отбывающих наказание в тюрьме, организуется только на территории тюрьмы».²

Согласно новой Концепции правовой политики Республики Казахстан на 2010-2020 годы³, в уголовно-исполнительной сфере необходимо принятие следующего комплекса мер. Так, например, учитывая, что лишение свободы все еще остается основным видом уголовного наказания, там применяются активные меры, повышающие воспитательную роль лишения свободы, в которой пока преобладает компонент карательной меры наказания.

¹Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан от 13.12.1997 г. № 208–ФЗ// [Электронный ресурс] [URL]: <http://online.zakon.kz/>(дата обращения 23.04.2017)

² Курмангали М.Ш. Международно-правовые стандарты по обращению с заключенными и вопросы их имплементации в национальное законодательство Республики Казахстан. – Алматы, –2009. –С.208.

³Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 годы»// [Электронный ресурс] [URL]: <http://adilet.zan.kz/> (дата обращения 23.04.2017)

Между тем в соответствии с Уголовно-исполнительный Кодекс Республики Казахстан все осужденные к лишению свободы обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения. Эти два положения не вполне корреспондируются. Поскольку, если быть точными в понимании юридической сути используемых терминов обязанность трудиться должна распространяться только на тех осужденных, в отношении которых эта обязанность возложена непосредственно приговором суда, то есть, оговорена в самом приговоре либо приговором применено наказание, прямо предусматривающее привлечение к трудовой деятельности, например, привлечения к общественным работам, исправительных работ. Именно в отношении таких осужденных действуют положения международных документов, Конституции страны и Трудового Кодекса Республики Казахстан. Следовательно, обязательный труд осужденных к лишению свободы является принудительным, то есть недопустимым. Либо судам при вынесении приговоров следует обязывать таких осужденных трудиться, при этом есть большая вероятность пустого декларирования этого решения в силу объективной невозможности трудоустроить каждого осужденного, да еще и на весь период отбывания наказания.

Но, в целом, на эту проблему, по нашему мнению, следует взглянуть несколько под иным углом зрения, а именно, необходимо труд осужденных к лишению свободы рассматривать как способ удовлетворения, прежде всего, их духовных и материальных потребностей, а потом уже как формальное средство исправления, не говоря уже о каких-то экономических выгодах.¹ А это возможно только, как минимум при добровольности труда осужденных. В этом смысле прав А.В. Губенко отмечающий: «Только когда осужденный будет заинтересован в результатах своего труда, только тогда можно говорить о

¹Додонов В.Н. Сравнительное уголовное право. Общая часть. Монография / Под общ. и науч. ред. С. П. Щербы –М.: Юрлитинформ, –2009. –С.239.

воспитательном значении труда, а добиться этого можно путем провозглашения принципа свободы труда»¹

Таким образом, невозможно не заметить разнообразного подхода уголовно-исполнительных систем различных стран к вопросу применения принудительного ли обязательного труда в местах лишения свободы, однако международные договоры и пакты регулирующие трудовую деятельность и учреждающие основные принципы трудовой деятельности и формулирующие понятие обязательного или принудительного труда не направлены на то, чтобы создать системы исправительных учреждений по одинаковому и схожему устройству, они носят лишь рекомендательный характер, в соответствии с которым каждое государство может организовать систему пенитенциарных учреждений по собственной системе, главное чтобы она не нарушала общепризнанных принципов трудового права.

Основой для нормативной базы регулирования трудовых отношений лиц, осужденных к лишению свободы в Российской Федерации служат не только российское законодательство в сфере трудовой деятельности, а так же в сфере исполнения уголовного наказания, но так же международные акты в сферах касающихся прав человека, права на труд и другие. Российское законодательство в сфере регулирования трудовых отношений лиц, осужденных к лишению свободы базируется на таких нормативных актах, как Конституция Российской Федерации, Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации² и Трудовой Кодекс Российской Федерации³, а так же иных законах относящихся непосредственно к регулированию труда лиц, осужденных к лишению свободы. Условия труда лиц, осужденных к лишению свободы, регламентируются, в соответствии со статьями 103-105 Уголовно-

¹Губенко А.В. Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы: дис. кан.июрд.наук. – Челябинск, 2004.– С.54

²Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. –№256.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 - ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 256.

исполнительного Кодекса Российской Федерации, законодательством о труде в той части, где осуществляется регламентация рабочего времени, времени отдыха, правил охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и другие. Некоторые особенности порядка привлечения к труду таких лиц установлены Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы».¹ Необходимо отметить, что в Уголовно-исполнительном Кодексе Российской Федерации закрепляются положения, отличающиеся от положений Трудового Кодекса Российской Федерации. Можно ли тогда говорить о коллизии двух Кодексов? По мнению Ю.П. Орловского, «Если имеются несовпадающие по содержанию правовые нормы в Трудовом кодексе Российской Федерации и иных федеральных законах, устанавливающие особенности правового регулирования отдельных категорий работников, то такие несовпадения нельзя считать коллизией между Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законом. Положение статьи 11 Трудового кодекса Российской Федерации дает основание сделать вывод о равнозначной силе Трудового кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов, если предмет регулирования - особенности труда отдельных категорий работников. Специфической особенностью трудового права является отсутствие собственной полноценной процессуальной и охранительной базы. Пропорциональное применение норм гражданско-процессуального, административного, и уголовного права в качестве обслуживающих процесс материальных норм трудового законодательства значительно расширяет спектр взаимодействия трудового права с иными отраслями».² Согласно статье 103 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации, каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией

¹ Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»// Собрание законодательства Российской Федерации. –1997. –№173.

² Орловский Ю.П. Реформа трудового законодательства // Право и экономика. –2003. – №3. – С.33.

исправительных учреждений. Таким образом труд таких лиц регулируется на условиях, установленных Уголовно-исполнительным Кодексом Российской Федерации. Вместе с тем, хотя привлечение к труду лиц, осужденных к лишению свободы, и сопровождается установлением для таких лиц определенных ограничений со стороны уголовно-исполнительного законодательства, в отношении таких лиц имеют место и ряд определенных гарантий. Например, статья 17 Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» устанавливает положение о необходимости привлечения осужденных лиц к труду с учетом их трудоспособности и, по возможности, специальности. В Уголовно-исполнительном Кодексе Российской Федерации прямо установлено положение о том, что труд инвалидов 1 и 2 групп, мужчин старше 60 и женщин старше 55 лет, несовершеннолетних, регулируется законодательством Российской Федерации о труде. Для всех других осужденных прямо установлено, что законодательством Российской Федерации о труде регулируется продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, оплата труда. Непосредственно Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации регулирует отдельные направления трудовых отношений, таких как: продолжительность отпуска, учет рабочего времени. В части 1 статьи 104 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации устанавливается продолжительность рабочего времени осужденных. Оно согласно Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации регулируется трудовым законодательством. Принцип свободы труда, включая право на труд, обозначает, что каждый человек свободно выбирает и соглашается, на использование своих способностей к труду, выбирает профессию и род деятельности, имеет право на справедливые условия труда, в их числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного

отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска в статье 2 Трудового Кодекса Российской Федерации относится к одному из основных принципов правового регулирования любых трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в сфере труда. Вместе с тем, принцип свободы труда в отношении осужденных к лишению свободы лиц действует с некоторыми отличиями. Осужденное к лишению свободы лицо лишено права выбора профессии и рода деятельности, но не должно быть лишено права на труд. Для осужденных лиц, отбывающих наказание в воспитательных колониях, продолжительность рабочего дня различается в зависимости от возраста. В соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации для осужденных, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации в статье 37 устанавливает свободу труда и запрет на использование принудительного и обязательного труда, и это положение полностью соответствует стандартам международно-правовых норм. Трудовой Кодекс Российской Федерации содержит понятие принудительного труда и перечень работ, которые можно к нему отнести. Так принудительным является всякий труд, который выполняется под страхом применения наказания с целью поддержания трудовой дисциплины, для мобилизации и улучшения экономического развития государства, за наличие и выражение отличных от государственной политической, идеологической, экономической системы взглядов, в качестве дискриминации по любым расовым, религиозным, экономическим признакам. Так же Трудовой Кодекс разъясняет, что к принудительному труду относят: нарушение сроков выплаты заработной платы или невыплата ее в полном объеме, требование выполнения

трудовых обязанностей от работника если тот не снабжен средствами индивидуальной защиты и такая работа может принести вред его жизни или здоровью, эти положения прописаны Трудовом Кодексе Российской Федерации в статье 4, таким образом отечественный законодатель дополняет понятие принудительного труда новыми положениями. Так же Трудовой Кодекс не противоречит Конституции Российской Федерации, по той причине, что к принудительному труду не относятся работы выполняемые вследствие приговора суда, под надзором государственных органов. Уголовно-исполнительный Кодекс содержит возможность привлечения лиц находящихся в местах лишения свободы к трудовой деятельности в 14 главе. В отечественной правовой системе труд заключенных выступает не как фактор улучшения экономической ситуации в стране, а как средство перевоспитания осужденных, а так же для поддержания необходимого порядка в системе исправительных учреждений. Однако в отечественном уголовном праве отсутствует норма права о лишение свободы с наказанием в виде каторжных работ, следовательно необходимо рассматривать труд заключенных как деятельность физических лиц направленную на получение материальных благ.

А.В. Симонян отмечает, что заключенные в исправительных учреждениях могут свободно распоряжаться своими трудовыми способностями, то есть выбирать род деятельности и профессию.¹

На практике же заключенному выбирать вид трудовой деятельности не приходится, однако свобода распоряжаться своими способностями к трудовой деятельности должна быть у каждого человека, вне зависимости является ли он заключенным или нет, поэтому необходимо учитывать профессию заключенных и направлять их на занятия профильной работой либо близкой к их трудовому профилю.

¹Симонян, А.В. Лишение свободы и их распределение по исправительным учреждениям: дис. ... канд. юрид. наук. – Краснодар, 2002. – С.83.

В статье 82 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации написано, что одним из важнейших требований является изоляция осужденных и постоянный надзор за ними, а вот что такое трудовая деятельность в условиях лишения свободы в главе 14 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации не сказано, тем не менее если воспитательная работа направлена на исправление лиц отбывающих наказание в местах лишения свободы, что так же является трудовой деятельностью и она регулируется непосредственно в статье 109 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации. В подтверждение к вышесказанному, Уголовно-исполнительный Кодекс разрешает осужденным заниматься индивидуальной трудовой деятельностью в части 1 статьи 103, а так же в статье 23 Закона Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», говорится о том что заключенные могут даже заниматься индивидуальной предпринимательской деятельностью с созданием общества с ограниченной ответственностью.

В.В. Разбирин отмечает, «Что это противоречит основополагающим целям и задачам уголовно-исполнительного законодательства, поскольку предпринимательская деятельность направлена на систематическое извлечение прибыли, а значит она отличается от обычной трудовой деятельности, а так же исправительные учреждения не должны ставить себе такие задачи, как обогащение лиц осужденных к наказанию в виде лишения свободы».¹ Так же В.В. Разбирин полагает, «Раз данная норма не нашла себе широкого применения на территории Российской Федерации то стоит исключить часть 1 статьи 103 из Уголовно-исполнительного Кодекса».

Таким образом, обнаружилось несоответствие между нормами международного и отечественного права в сфере регулирования труда лиц отбывающих наказание в местах лишения свободы. Трудовой Кодекс говорит о

¹Разбирин В.В. Исполнение наказания в исправительных колониях общего режима: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. – Рязань, 2001. – С.56.

том, что принудительный или обязательный труд не включает в себя работу выполняемую вследствие вступившего в силу приговора суда, однако отечественное уголовное право не содержит возможности привлечения к труду осужденных лиц в качестве карательного элемента, поэтому труд заключенных является принудительным. На мой взгляд для решения вопроса о принудительном или обязательном труде необходимо предоставить заключенным свободу выбора в вопросе выполнения трудовой деятельности, так как труд должен служить для удовлетворения материальных потребностей, а только потом уже как средство исправления для лиц отбывающих наказание в виде лишения свободы.

ГЛАВА 2 МЕХАНИЗМ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ, ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ К ТРУДУ ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

2.1 Предмет и метод правового регулирования трудовых правоотношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы

В правовом регулировании труда заключенных участвуют многие отрасли права. «Трудовое право же непосредственно регулирует ту часть, где используется обеспечение безопасности труда, размеры заработной платы, режим работы и отдыха, дисциплинарная и материальная ответственности».¹

В юридической науке трудовым правоотношением называют отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. «А к элементам трудовых отношений относятся: трудовые, организационно-трудовые, имущественно-трудовые».² Так же существует непосредственно юридическая форма, а так же фактическое содержание правоотношений. Юридическая форма - это связь субъектов на уровне юридических прав и обязанностей. Участниками трудовых отношений являются

¹Попов В.И. Проблемы трудового права – М.: Изд-во МГУ.,2003. –С.45 –46.

²Попов В.И. Теоретические проблемы правового регулирования трудовых отношений и применения норм трудового права. Автореф. дис....докт. юрид. наук –Екатеринбург,2000. –С.45.

работник- лицо осужденное к лишению свободы и работодатель- исправительное учреждение в лице начальника исправительного учреждения, который и предоставляет работнику рабочее место на территории исправительного учреждения. Так же работник может вступать в правовые отношения с органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, с такими как прокуратура и органы Федеральной инспекции труда. Такие связи гарантируют реализацию прав, а так же создают систему обязанностей, с связи с этим формируется должное поведение, которое опирается на систему органов государственного принуждения.

Содержание трудового правоотношения содержит в себе правовые связи основанные на конституционных нормах о труде, свободе выбирать трудовую деятельность и профессию. Однако на осужденных эти права распространяются с ограничениями из-за их правового статуса. Статья 251 Трудового Кодекса Российской Федерации дает понятие особенностям регулирования труда, а статья 252 содержит случаи когда такие правоотношения устанавливаются. Смысл в том, что присутствуют нормы предусматривающие дополнительные правила для некоторых категорий работников. Юридический факт в результате которого образуется трудовое правоотношение, это в первую очередь трудовой договор.¹ Если надлежащий субъект допускает до выполнения трудовой деятельности, то это считается заключением трудового договора, об этом говорит статья 16 Трудового Кодекса Российской Федерации. Так же трудовой договор - это обязательный элемент для возникновения трудового правоотношения, он может как самостоятельно являться правообразующим, так и входить в сложный юридический состав.

¹Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения – СПб.: Издательство «Юридический центр Пресс», 2004. –С.17.

Трудовые правоотношения могут изменяться на основании заявления работника-осужденного и приказа работодателя на основании принятия заявления от работника. Такие изменения будут включаться в трудовой договор работника, а затем дублироваться в приказе работодателя. Трудовые отношения могут быть прекращены по заявлению работника-осужденного, а так же по приказу работодателя к этому заявлению. Такие трудовые отношения могут быть прекращены по таким основаниям: расторжение трудового договора, наступление смерти работника, истечение срока трудового договора, перевод работника в другое исправительное учреждение, ликвидация организации, несоответствие работника занимаемой должности, приказ работодателя о расторжении трудового договора, медицинское заключение о несоответствии работника занимаемой должности, а так же помилование или амнистия или замена наказания на более мягкое для работника-осужденного. Полный перечень действий субъектов, а так же их права и обязанности содержатся в федеральном законе, трудовом договоре и актах социального партнерства на основе которых и складываются непосредственные трудовые правоотношения. Рассмотрим классификацию правоотношений по нескольким основаниям. По времени возникновения они делятся на предшествующие, которые появляются раньше трудовых, а прекращаются сразу же после начала трудовых. К таким относятся отношения по поиску трудоустройства, профессиональной подготовке, все это происходит до момента начала трудовой деятельности. Сопутствующие правоотношения возникают в момент начала трудовой деятельности. Эти отношения по управлению трудом, социальному партнерству, контролю за соблюдением норм трудового законодательства. Вытекающие правоотношения образуются непосредственно из трудовых в момент рассмотрения индивидуальных и коллективных споров. По составу участников правоотношения делятся на две группы, первая включает в себя только работника-осужденного и работодателя, а

вторая включается вспомогательные субъекты такие как контрольно- надзорные органы, суд, образовательные учреждения.

Так же деление происходит и от зависимости наказания осужденного с выполняемой им работой. Выделяют правоотношения не связанные с лишением свободы и связанные с лишением свободы. Исправительные или обязательные работы относятся к трудовым правоотношениям не связанным с лишением свободы, а так же правоотношения возникающие в результате исполнения наказания в виде ограничения свободы. Здесь продолжительность рабочего времени, техника безопасности труда устанавливаются по трудовому законодательству. Иногда законодательство запрещает привлекать осужденных имеющих некоторые специальности к трудовой деятельности, например когда суд постановил запрет на занятие определенных должностей и выполнение обязанностей.

«Метод трудового права имеет такие главные характеристики, как договорной порядок, свобода труда, однако законодательство содержит принцип обязательного труда заключенных, а статья 4 Трудового Кодекса Российской Федерации говорит о том, что работа выполняемая в следствии вступившего в силу приговора суда не является принудительным трудом. Уголовно-исполнительное право так же не отрицает наличие диспозитивного метода, который должен применяться вместе с императивным методом».¹

Основной смысл метода трудового права состоит в равенстве сторон трудового правоотношения, где работник и работодатель изначально равны в своих правах и обязанностях. Так же наряду с равенством существуют и отношения подчинения внутреннему трудовому распорядку и нормативно правовым актам. «Стоит отметить, что в работники- осужденные еще должны

¹Гейхман В.Л. Трудовое право: Учебник для вузов. / Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. –М.: РИА МЮ РФ, 2002. –С.54.

соблюдать федеральные законы, которые устанавливают порядок и условия их труда и отбывания наказания».¹

«Наиболее существенными сторонами метода регулирования трудовых отношений для правоприменительной деятельности являются: подчиненность сторон правилам внутреннего распорядка; сочетание в регулировании императивности и автономности».²

Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства - тот критерий, которому должны соответствовать все нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, в том числе и сам Трудовой кодекс. Для метода трудового права характерно сочетание договорного регулирования вместе с государственным, что характерно для рамок организации, но в местах лишения свободы договорное регулирование не получило развития из-за своей специфики.

Государственное регулирование развито прежде всего из-за наличия требований к режиму содержания работников-осужденных, а так же из-за особенностей самого труда в местах лишения свободы.

«Государство, оказывая воздействие на создание и развитие всех форм общественной организации труда, в отношении лиц, принудительно привлекаемых к работам, использует «жесткое централизованное регулирование, с учетом в этих нормах содержание основных трудовых прав и обязанностей, закрепленных трудовым законодательством».³ Договорное же регулирование отличается более благоприятными условиями, наличием льгот и гарантий, которые прописываются в коллективных договорах и трудовых договорах.

¹Лебедев В.М. Система трудового законодательства. Четвертый Трудовой кодекс России: Сб. научных статей / Под ред. В.И. Скобелкина – Омск, 2002. –С.71.

²Попов В.И. Договорное право применение. Вопросы совершенствования законодательства правоприменительной деятельности: Сб. науч. тр. – Челябинск: Челяб. гос. Ун-т, 1998. – С.41–47.

³Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса РФ // Трудовое право. –2004. –№ 3. –С.45.

Развитие способов защиты для работника и работодателя это так же отличительная черта метода трудового права. Когда работодатель нарушает интересы работников, то защита осуществляется через юрисдикционные органы, которые могут быть созданы непосредственно в организации. Для разрешения споров между работником и работодателем работает комиссия по трудовым спорам, однако возможно рассмотрение споров и в судебном порядке.

Трудовой кодекс указывает основные способы защиты своих прав и интересов, такие как контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав. Наиболее возможным способом является контроль за соблюдением норм трудового законодательства, это связано с тем осужденный не имеет возможности обратиться непосредственно в суд и постоянно находится в изоляции в исправительном учреждении. Так же обращение работника-осужденного может иметь негативный эффект или останется без внимания, поэтому контроль за соблюдением трудового законодательства является наиболее приемлемым для данной сферы трудовой деятельности.

Единство и дифференциация являются наиважнейшими характеристиками метода трудового права. Единство выражено в общих нормах действия для всех работников в независимости от их особенностей будь то территория проживания, личность субъекта трудовых отношений и иных факторов. Смысл дифференциации в том, что есть необходимость для специализированных норм для определенных категорий работников.

«Дифференциация трудового права - это обусловленное объективными обстоятельствами законодательное разделение правовых норм на общие, регулирующие труд всех работников, и специальные, устанавливающие особенности правовой регламентации трудовых отношений некоторых категорий

работников». ¹Трудовой кодекс имеет специальную часть посвященную регулированию труда отдельных категорий работников, это является положительным моментом, там имеются специальные нормы ограничивающие применение общих правил к этим категориям либо предусматривающие дополнительные правила, это содержится в статье 251 Трудового кодекса. «Следует согласиться с отдельными авторами, которые отмечают тот факт, что далеко не все особенности правовой регламентации труда нашли отражение в указанном разделе ТК РФ, Он не соответствует существующей в настоящее время дифференциации условий труда работников». ²

Дифференциация нужна для того, чтобы можно было осуществлять регулирование тогда, когда это невозможно с помощью обычных норм. А труд работников-осужденных как раз не получил должного оформления ни в Трудовом кодексе Российской Федерации ни в федеральном законодательстве. Западная литература выделяет четыре вида дифференциации: между семьями трудового права, между унитарными и федеральными государствами, внутринациональную дифференциацию и между национальными системами трудового права.

Дифференциацию в международном трудовом праве А.О, Харитонова определяет, «Как различия, основанные на объективно существующих устойчивых особенностях условий труда и субъектов соответствующих отношений, обусловленные необходимостью защиты здоровья работника от воздействия опасных производственных факторов, а так же обеспечения равных возможностей в сфере труда и занятий». ³

¹Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: дис. ... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2004. – С. 67.

² Молодцов М.В. Трудовое право России: Учебник для вузов./ Молодцов М.В., Головина С.Ю. –М.: НОРМА, 2003. –С.61 –69.

³Харитонова А.О. Работники с семейными обязанностями: дифференциация правового регулирования как средство обеспечения международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: автореф.дис. ...канд. юрид. наук – Пермь, 2003. – С.43.

Так же выделяют дифференциацию по объектам: по условиям труда, по отрасли, по территории. Субъектная же дифференциация: по возрасту, по полу. Правовое регулирование трудовых отношений, где работники-осужденные относится к субъектной дифференциации.

М.В. Молодцов, рассматривая вопрос о месте трудового права в системе права, отмечает, что наблюдается «устойчивая тенденция к распространению правового режима трудовых отношений рабочих и служащих на иные отношения по участию в общественном труде».¹ Трудовое право не ограничивается регулированием только своей области правовых отношений, а так же как и другие отрасли права охватывают обширный круг общественных отношений.

В.М. Лебедев признает возможность субсидиарного применения норм различных отраслей права, но придерживается точки зрения, что «применение норм трудового права в субсидиарном порядке расширяет не предмет его правового регулирования, а сферу его действия».² При разработке нового Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации в 1994 году, который должен был заменить старый Исправительно-трудовой кодекс РСФСР основными требованиями стали такие, что условия труда должны быть максимально приближены к условиям труда на свободе, а так же что производство в системе исполнения наказания должно подчиняться не целям получения прибыли, а служить для исправления работников-осужденных. На практике данное положение было реализовано лишь частично, так в статье 103 Уголовно-исполнительного кодекса даны общие положения, которые определяют условия и формы привлечения к труду, а так же дан правовой механизм определяющий реализацию этого положения. Так как правовое положение осужденных является

¹Молодцов М.В. Теоретические проблемы системы советского трудового права: автореф. дис. ... докт.юрид. наук – М. –1983. – С.32.

²Лебедев В.М. Лекции по трудовому праву России – Издательство Томского университета, 2001. – С.53.

предметом обсуждения ученых, то неудивительно что сложилось несколько точек зрения на этот вопрос. Некоторые ученые считают, что труд осужденных относится к уголовно-исполнительному праву, что здесь действует исключительно только исправительно-трудовое право, убежденный что законодательство о труде рабочих действует только в исключительных случаях.

Необходимо отметить, что привлечение к трудовой деятельности работников- заключенных относится к предмету регулирования трудового права по нескольким причинам: отношения складываются между работником- осужденным и работодателем- исправительным учреждением в лице начальника исправительного учреждения предоставляющего рабочее место на территории исправительного учреждения; объектом является трудовая деятельность в виде выполнения различных работ; поведение всех субъектов регламентируется нормативными актами, которым обязаны подчиняться все субъекты данных правоотношений; так же эти отношения носят возмездный характер и носят дящийся характер. В течении долгого времени бесплатный труд заключенных был крайне выгоден для экономики государства, однако постепенно эти отношения стали регулироваться нормами трудового права, в настоящее время трудовая деятельность работников- осужденных должна осуществляться на основе трудового права с использованием уголовно-исполнительного права. Для метода трудового права характерно сочетание договорного и государственного регулирования, однако в местах лишения свободы преобладает конечно государственное регулирование из-за специфики требований режима в исправительных учреждениях. Так же стоит отметить что единство и дифференциация лежат в основе правового регулирования метода трудового права, они содержат условия исполнения и отбывания наказания, охрану прав и свобод работников-заключенных, а так же определяют средства исправления осужденных. Государство не способно самостоятельно обеспечить надлежащее

содержание осужденных к лишению свободы, предоставить новые места для трудовой деятельности. Одним из направлений, связанных с деятельностью мест лишения свободы, должно стать создание системы рабочих мест за счет привлечения частного сектора. Вместе с тем, поддержать идею о возможности создания частных тюрем на территории России нельзя. Государство должно оставить за собой контроль за пенитенциарной системой, в том числе и за обеспечением трудовой деятельности осужденных.

2.2 Субъекты и содержание как элементы трудовых отношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы

С точки зрения трудового права невозможно обойти стороной такое трудовое правоотношение, где субъектами являются работник – осужденное лицо и работодатель – Государственная Уголовно-исполнительная система в виде исправительного учреждения в лице начальника исправительного учреждения, который занимается предоставлением трудовых мест для работников - осужденных к лишению свободы. Следственный изолятор, согласно п. 1.4 Положения о следственном изоляторе, является юридическим лицом. Федеральные государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы, организации любых организационно-правовых форм, расположенные на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их, на объектах которых трудятся осуждённые, хотя и являются юридическими лицами, не могут выступать в качестве работодателей.

Об этом, во-первых, свидетельствует оговорка законодателя на «объектах организаций», а не в организациях. Во-вторых, ряд положений Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации позволяет сделать вывод о том,

что именно на исправительное учреждение возлагаются предусмотренные трудовым законодательством права и обязанности работодателя.

В законодательстве не ясно трактуется понятие работодателя для работника-осужденного, так неясно кто является работодателем- начальник исправительного учреждения, физическое лицо или организация, государство же в числе субъектов чаще всего не указывается. Однако именно начальник исправительного учреждения чаще всего играет роль работодателя, он сочетает в себе субъекта трудового правоотношения и вместе с тем субъекта уголовно-исполнительного отношения, он управляет деятельностью исправительного учреждения. В трудовом праве работодатель реализует свою правосубъектность в виде возможности предоставить рабочее место для работников. В связи с этим согласно статье 20 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем может быть, как физическое так и юридическое лицо. Чтобы определить организационно-правовую форму работодателя используем гражданское законодательство, где понятно, что государство наделяет свой государственный орган – работодателем правосубъектностью, реализуемой посредством вступления исправительного учреждения с работником-осужденным в трудовые отношения.

Такие предприятия являются государственными унитарными предприятиями по своей организационно-правовой природе и таким образом согласно положениям Гражданского кодекса Российской Федерации относятся к коммерческим организациям, создаваемым для получения прибыли. Учредителями таких предприятий выступают центральные органы уголовно-исполнительной системы. В соответствии статьи 1 Закона Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» интересы исправительных учреждений не должны строиться вокруг цели получения коммерческой прибыли из труда работников-осужденных, а таким образом мы видим, что цель исправительного учреждения посредством труда

перевоспитать осужденных не выполняется и отходит на второй план. Получается, что если труд работника-осужденного служит для заработка денежных средств так же, как и труд свободного работника, то он должен регулироваться нормами трудового законодательства. Учреждения, исполняющие наказания, могут принимать участие в деятельности организаций иных организационно-правовых форм.

На практике государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы со статусом самостоятельного юридического лица фактически существуют лишь в документах, так как не имеют своего отдельного штатного расписания, трудовые отношения с работниками не оформляются. «Весь административно-управленческий и производственный персонал государственного унитарного предприятия оформлен по штатам самих учреждений, исполняющих наказания, как работники этих учреждений, а не других самостоятельных юридических лиц - унитарных предприятий».¹ Следует внести изменения в уголовно исполнительное- законодательство, например следует добавить к числу работодателей физические лица, по той причине, что во многих колониях есть места, на которых размещаются индивидуальные предприниматели. Таким примером может являться случай, когда предприниматель арендует лесопилку, которая принадлежит исправительному учреждению, а выполняют работы по заготовке и обработке леса работники-осужденные. Фактически работники-осужденные работают на индивидуального предпринимателя, но непосредственно в трудовых отношениях с ним не состоят, так как работают по приказу начальника исправительного учреждения. Предприниматель же будет рассчитываться не с работниками, а непосредственно с исправительным учреждением. По мнению некоторых авторов, «В таком договоре

¹Уголовно-исполнительное право России: Учебник / Под ред. В.И. Селиверстова – Москва: Юристь, 2001. –С.113-120.

должно быть отражено количество осужденных, выводимых на объекты, заработная плата, имущественные отношения между исправительным учреждением и организацией и так далее»¹. Как представляется, такая система отношений не верна. В национальном трудовом законодательстве кадровый лизинг до сих пор не нашел закрепления. Российское законодательство не содержит понятие «заемный труд».

Здесь стоит порекомендовать применить метод делегирования исправительному учреждению некоторых полномочий в сфере организации труда и управления персоналом, оформляя эту передачу прав соответствующим договором или соглашением для лица являющегося фактическим работодателем. К таким правомочиям следует отнести: распространение правил внутреннего распорядка на работников-осужденных, обязательства по выплате заработной платы, при нарушении правил внутреннего распорядка работником-заключенным, работодатель мог бы поставить вопрос о наказании работника и его замене на другого. Однако такой вариант возможен лишь при условии, что труд заключенных является их правом, а не обязанностью.

В соответствии со статьей 20 Трудового кодекса, работник - это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Субъектом трудовых правоотношений в исправительном учреждении, работником, будет физическое лицо, достигшее возраста, с которого с ним может быть заключен трудовой договор и которому приговором суда назначено наказание в виде лишения свободы.

«Таким образом, в настоящее время главной проблемой является отсутствие законодательного определения работодателя в исправительном учреждении. Необходимо внести изменения в Трудовой Кодекс, куда стоит добавить статьи

¹ Костян, И. Защита трудовых прав работников/ Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. // Человек и труд. – 2003. – №8 –С.49.

регулирующую непосредственно труд работников-заключенных, а так же необходимо внести изменения в Уголовно-исполнительный Кодекс в статью 103, где стоит добавить, что работодателем для работников-осужденных может являться как физическое так и юридическое лицо».¹

Права и обязанности работника прописаны в статье 21 Трудового Кодекса, а права и обязанности заключенного регулируются главой 14 Уголовно-исполнительного Кодекса. Для определения правового статуса осужденного необходимо, рассмотреть его как субъекта уголовно-исполнительного права и рассмотреть его правовое положение, как заключенного в котором закреплены его права и обязанности.

В соответствии со статьей 11 Уголовно - исполнительного Кодекса Российской Федерации, осужденные должны исполнять установленные законодательством Российской Федерации обязанности граждан Российской Федерации, соблюдать принятые в обществе нравственные нормы поведения, требования санитарии и гигиены. А также осужденные обязаны соблюдать требования федеральных законов, определяющих порядок и условия отбывания наказаний, а также принятых в соответствии с ними нормативных правовых актов, осужденные обязаны выполнять законные требования администрации учреждений и органов, исполняющих наказания. Осужденные обязаны вежливо относиться к персоналу, иным лицам, посещающим учреждения, исполняющие наказания, а также к другим осужденным. Осужденные обязаны явиться по вызову администрации учреждений и органов, исполняющих наказания, и давать объяснения по вопросам исполнения требований приговора.

Неправомерным является то, что уголовно-исполнительное законодательство устанавливает обязанность трудиться вне зависимости от того, к

¹ Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: Дне.... канд. юрид. наук. – Екатеринбург, 2004. –С.85.

какому наказанию приговорен осужденный, данное положение противоречит конституционному, которое запрещает использование принудительного труда. Работник-осужденный имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет от 12 до 24 рабочих дней, это связано со спецификой и условиями отбывания наказания в исправительных учреждениях и режимом содержания заключенных. Общей обязанностью для всех работников-заключенных является обязанность работать без забастовок и трудовых конфликтов. Забастовка в условиях, исправительного учреждения это дело недопустимое, однако право на разрешение трудовых конфликтов в условиях работ, которые угрожают его жизни и здоровью у работника должно быть.

То есть, если осужденного, например, будут привлекать к работе в условиях, явно несоответствующих нормам охраны труда, он не сможет никак повлиять на это, так как в случае отказа от такой работы он будет считаться нарушителем. Забастовки нельзя разрешать на территории исправительных учреждений, поскольку как показывает практика они могут быстро перейти к беспорядкам, но в таком случае должно быть предоставлено право прекратить работы если они угрожают жизни и здоровью работника. Статья 105 Уголовно – исполнительного Кодекса Российской Федерации провозглашает право всех осужденных на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Уголовно- исполнительный Кодекс очень скромнен в отношении регулирования труда осужденных. Каким же нормативным актом установлены их права и обязанности? Так как фактически при привлечении осужденного к труду возникают трудовые правоотношения, следует руководствоваться именно нормами, установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации.

О правах и обязанностях работодателя в Уголовно - исполнительном Кодексе упоминается два раза. Первая обязанность - это обязанность работодателя привлечь осужденного к труду, и вторая устанавливается частью 3 статьи 104

Уголовно- исполнительного Кодекса, согласно которой при систематическом уклонении осужденного от выполнения работы, работодатель принимает решение об исключении этого периода времени из общего трудового стажа. Обязанность работодателя привлекать осужденного к труду может иметь место только в том случае, если наказание связано с обязанностью трудиться. В отношении осужденного к лишению свободы такой обязанности нет. Помимо обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель в трудовых правоотношениях приобретает дополнительные обязанности, предусмотренные уголовно-исполнительным законодательством. На работодателя, у которого трудится осужденный к лишению свободы, возложено больше обязанностей по сравнению с другими работодателями. Некоторые из обязанностей, возложенных Уголовно-исполнительным Кодексом на работодателя, являются, по существу, обязанностями органа, исполняющего наказание.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что фактически между работником-осужденным, содержащимся в исправительном учреждении и работодателем существуют трудовые правоотношения. Основная часть этих трудовых отношений должна регулироваться трудовым законодательством, но с учетом особенностей, предусмотренных уголовно-исполнительным законодательством. Следовательно, необходимо закрепление в Трудовом Кодексе положений о труде работников-осужденных к лишению свободы. Учитывая особые условия пребывания осужденных в местах лишения свободы, запрет организовывать и проводить забастовки должен сохраняться лишь в случаях, если условия работы осужденных не угрожают их жизни и здоровью. Ограничения трудовых прав осужденных, имеющие место в настоящее время, кроме права на забастовку в некоторых случаях недопустимо и является дискриминацией.

ГЛАВА 3 ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОГО И ПРАВОВОГО СТАТУСА ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

3.1 Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений и привлечение к работам без оплаты труда

На сегодняшний день в российских исправительных учреждениях есть такие производственные предприятия, как лесозаготовительные предприятия, ткацкие фабрики, кузнечные цеха, сельскохозяйственные и другие, всего на территории исправительных учреждений в Российской Федерации действует 600 производственных предприятий. Труд на этих производствах регулируется российским законодательством и нормативными актами уголовно-исполнительной системы. Большинство нормативно-правовых актов не учитывает специфику работы исправительных учреждений, а так же осуществление трудовой деятельности на их территории. Необходимо провести реформирование системы производственно-хозяйственной деятельности в уголовно-исправительной системе по причине дальнейшего развития рыночных отношений в стране. «Необходимо так же помнить, что раз Российская Федерация входит в мировое сообщество то главным приоритетом для нее является соблюдение и гарантия прав человека, включая трудовые права».¹ Трудовой кодекс не содержит главы посвященной регулированию трудовой деятельности отдельной категории работников-осужденных, а уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации включает лишь некоторые особенности касающиеся их трудовой деятельности на территории исправительных учреждений.

¹Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде – М.: Юрид. лит.,1985. –С.78.

«Трудовой договор является основным фактом для возникновения трудовых отношений между работником и работодателем».¹ В статье 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации говорится об обязанности каждого заключенного трудиться, однако это не означает, что он становится бесплатной рабочей силой государства в лице ее уголовно-исправительной системы. Необходимо закрепить статус работников-осужденных с полным перечнем их прав и свобод. Закрепление права на труд в Уголовно-исполнительном кодексе, а так же полное и объемное закрепление особенностей труда заключенных в Трудовом Кодексе поможет решить эту проблему. Так в статье 103 Уголовно-исполнительного Кодекса говорится, что продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, а также техники безопасности устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством. Однако перед администрацией исправительного учреждения как перед правоприменителем возникают проблемы из-за большого количества правовых актов относящихся к регулированию трудовой деятельности заключенных, но не имеющих четкой кодифицированной структуры, то есть если и есть акты регулирующие ту или иную процедуру, то они не могут ее правильно применить, в силу того, что работаю с уголовно-исполнительным правом.

Как отмечает М.В. Молодцов, «институты трудового законодательства, формирующиеся по предметному критерию, выражают и закрепляют нормативное содержание соответствующих институтов трудового права. Наряду с предметными институтами в системе законодательства о труде все более заметное место занимают институты, формирующиеся по иным критериям, чаще всего, по субъектному признаку. Они объединяют нормативные предписания различных предметных институтов права, устанавливающие особые условия труда некоторых

¹Ставцева А.И. Трудовой договор. / Ставцева А.И., Хохрякова – М.: Юрид. лит.,1983. –С.26 –27.

категорий работников». Раздел 12 Трудового кодекса не содержит норм регулирующих особенности труда заключенных и это при том, что заключенные составляют не самую малочисленную категорию работников. Остается надеяться на то, что администрация исправительных учреждений будет соблюдать основные принципы изложенные в минимальных стандартных правилах поведения с заключенными. «Так в минимальных правилах обращения с заключенными изложены принципы: организация работы в исправительных учреждениях должна быть максимальна приближена к условиям труда на свободе; правила техники безопасности распространяющиеся на свободных рабочих должны распространяться и на работников-заключенных; в случаях получения травм или увечья необходимо выплачивать им денежную компенсацию, а так же эта компенсация должна быть не хуже чем для свободных работников; максимальная продолжительность рабочего дня не должна превышать нормы для свободных рабочих; рабочее время необходимо распределять так, чтобы у заключенных был хотя бы один выходной день в рабочей недели, а так же чтобы оставалось время на обучение и занятие другими видами деятельности; за свой труд заключенные должны получать справедливое вознаграждение».¹ Так же стоит отметить, что преимущество закрепления свободы труда осужденных состоит в том, что исправительные учреждения просто не в состоянии дать рабочие места для всех заключенных в связи с нехваткой финансирования, а принятие данных мер позволит решить эту проблему, а так же повысит заинтересованность работника в продуктивности работы, по той причине, что вырастет его заработная плата, а как показывает практика, желающих работать даже в местах заключения довольно много. Уголовно-исполнительное законодательство не разъясняет какой должна быть форма трудового договора, а так же не содержит перечня оснований для

¹Минимальные стандартные правила обращения с заключенными // Советская юстиция. –1992. –№2. –С.56.

принятия на работу, это приводит к многочисленным нарушениям администрацией исправительных учреждений норм трудового законодательства при заключении трудового договора, а так же в момент издания приказа администрацией исправительного учреждения о приеме на работу работника-осужденного.

Труд работников-заклученных регулируется положениями Трудового Кодекса, Уголовно-исполнительного Кодекса, но так же необходимо помнить и общепризнанные международные нормы и принципы в сфере прав человека и его праве на труд, а так же о том, что это право гарантируется Конституцией Российской Федерации для всех граждан.

Прием на работу осужденного оформляется приказом начальника исправительного учреждения. Причем формулировка практически везде одинакова: «Трудоустроить». Далее следует, формулировка «слесарем в бригаду №2334». Или, например: «Трудоустроить слесарем с заработной платой 500 рублей в месяц».¹ Не соблюдается и форма приказа, хотя существует официально утвержденная типовая форма приказа о приеме на работу, и администрация исправительного учреждения обязана соблюдать данную форму. Администрация исправительных учреждений должна помнить, что все трудовые договоры необходимо заключать в письменной форме, обязательно в двух экземплярах, которые подписываются обеими сторонами, и при этом один экземпляр должен всегда находиться в администрации исправительного учреждения, а другой у работника-осужденного, а так же что, трудовой договор написанный в ненадлежащей форме влечет за собой его недействительность, однако чаще всего эти требования не соблюдаются.

¹Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 г. об утверждении Унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты // БМТ. –2004. –№5.

Прием на работу оформляется соответствующим приказом-распоряжением работодателя, который издается после заключения трудового договора. Содержание такого приказа о приеме на работу должно соответствовать заключенному трудовому договору, а после этого он оглашается работнику в течении трех дней под его расписку, таким образом получение статуса работника возможно только в случае заключения действительного трудового договора. Можно возразить, что в условиях уголовно-исполнительной системы это невозможно, да на практике возникнут трудности в связи с частыми переводами работника и необходимостью перезаключения трудового договора, однако в действительности заключенные практически всегда отбывают наказание в одном исправительном учреждении, так что возможность для перезаключения трудового договора имеется.

Под изменением трудового договора можно понимать, во-первых, заключение нового трудового договора, например, при смене собственника, во вторых, модификацию прежнего трудового договора, который был для работника и работодателя основанием возникновения существующего между ними трудового правоотношения, и, в-третьих, новое, отличное от прежнего трудового договора соглашение, которое именуется переводом и является основанием для возникновения нового трудового правоотношения. Это правило следует распространять и на работников-осужденных к лишению свободы.

Трудовой договор с осужденными может быть срочным договором, так как период работы осужденного ограничен сроком наказания, установленным приговором суда. Необходимо внести соответствующие изменения в Трудовом Кодексе Российской Федерации».

С лицами, которые осуждены на пожизненное заключение следует заключать трудовые договоры на основе неопределенного срока, поскольку срочный трудовой договор не может быть юридической основой для достаточно

длительных трудовых отношений. Из статьи 66 Трудового Кодекса следует, что основным документом о трудовой деятельности является трудовая книжка, там же рассказывается об обязанности вести трудовые книжки на каждого работника проработавшего свыше 5 дней. В Уголовно-исполнительном Кодексе по поводу трудовых книжек ничего не сказано, поэтому необходимо руководствоваться трудовым законодательством: Приказом Минюста Российской Федерации № 270 от 26.12.2001 года «Об утверждении нормативных актов в области социально-экономической деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России»¹ была введена в действие Инструкция о порядке учета времени работы осужденных в период отбывания им наказания в виде лишения свободы, устанавливающей порядок при котором, в общий трудовой стаж, где в пункте 2.1 указано, что «документом, подтверждающим время работы осужденного в местах лишения свободы, является трудовая книжка, а при ее отсутствии - справка, которая должна выдаваться администрацией исправительного учреждения». Таким образом Минюст Российской Федерации установил новый вид документа-справку, которая будет являться заменой трудовой книжки для заключенных, сведения из этой справки будут заноситься в книжку только при освобождении работника.

По этой причине в приоритете должно быть трудовое законодательство, а это значит, что приказ Минюста необходимо привести в соответствие с нормам Трудового Кодекса.

Формулировки для увольнения с работы лиц в исправительных учреждениях так же не соответствуют трудовому законодательству, а следовательно необходимо привести их в порядок. Чаще всего используются такие

¹Приказ Минюста Российской Федерации № 270 от 26.12.2001 года «Об утверждении нормативных актов в области социально-экономической деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2001. –№2. –Ст.163.

формулировки, как: уволить, уволить по рапорту мастера, уволить в связи с концом срока, уволить в связи с переводом в другое исправительное учреждение, уволить в связи с помилованием, уволить в связи условно-досрочным освобождением. Необходимо использовать формулировки содержащиеся в главе 13 Трудового Кодекса. Следует согласиться с мнением некоторых авторов о том, что «только свободный труд может послужить стабилизирующим фактором истинного состояния внутреннего мира человека, его жизненной позиции».¹

Отстранение работника – осужденного от работы происходит в случаях: а) когда осужденный находится в штрафном изоляторе или помещении камерного типа; б) в случаях перевода осужденного в более строгие условия отбывания наказания. Эти основания соответствуют статье 76 Трудового Кодекса, которая говорит об обязанности отстранить работника от работ в случаях предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами, а в данных случаях Уголовно – исполнительный Кодекс вводит ряд ограничений для вывода на работу в виду строгих условий для содержания. Так же препятствием для выполнения трудовых обязанностей лиц – осужденных к лишению свободы является наличие тяжелых заболеваний таких как туберкулез и ВИЧ – инфекция. Такие заключенные содержатся отдельно от остальных и поэтому администрация исправительного учреждения не имеет возможности предоставить им работу.

Трудовой договор, где работником выступает осужденный к лишению свободы должен прекращаться в соответствии с положениями трудового законодательства. В качестве дополнительных оснований прекращения трудового договора следует добавить освобождение из исправительного учреждения (в связи с концом срока наказания, помилованием, амнистией, условно-досрочным

¹Губенко, А.В. Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук.– Челябинск, 2005. – С.101-105.

освобождением; заменой оставшейся части наказания на более мягкий вид наказания).

Статья 106 часть 1 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации определяет виды работ, которые обязаны исполняться осужденными без оплаты труда, к таким работам относятся: благоустройство территорий исправительного учреждения и прилегающих территорий.

Законодательство не определяет суть понятия благоустройства территорий, но имеются Строительные нормы и правила СП-10-75 «Благоустройство территории», где говорится о том, что правила должны соблюдаться на производстве по благоустройству территорий, сюда входят: подготовка к застройке, работы с растительным грунтом, устройство внутриквартальных проездов, тротуаров, а так же пешеходных зон и дорожек, открытие спортивных сооружений, мест отдыха и озеленение территорий.

Получается, что под понятием благоустройство территорий кроется целый перечень работ и эти работы не преследуют цели извлечения прибыли из трудовой деятельности, однако данные виды работ не оплачиваются для работников-осужденных.

Уголовно-исполнительный Кодекс не предусматривает возможности по привлечению к строительным или восстановительным работам на охранных объектах во время стихийных бедствий и природных катастроф. Так же не предусмотрены работы с участием осужденных по обеспечению продовольствия для исправительного учреждения.

Уголовно-исполнительный Кодекс определяет порядок привлечения к неоплачиваемым работам осужденных, в таких случаях: 1) участие в таких работах в соответствие с графиком составленным и одобренным администрацией исправительного учреждения; 2) такие работы проводятся в свободное от основной работы время или в выходные дни; 3) продолжительность таких работ

не должна превышать двух часов в неделю, однако по желанию осужденных она может быть увеличена.

Закрепление в Уголовно-исполнительном Кодексе норм о бесплатном труде осужденных, является неправомерным, поскольку противоречит статье 1 Конвенции Международной Организации Труда №111, где говорится о дискриминации свободы труда по наличию признаков социального положения.¹

«Дискриминация является комплексным феноменом, вобравшим в одно слово множественность форм и отсылающим, прежде всего, к личности и ее особым качествам».²

Так понятие «дискриминация», содержит в себе всякое различие по признаку социального положения и таким образом привлечение к труду осужденных без оплаты их труда является дискриминацией по социальному положению.

Законодательное запрещение дискриминации в сфере труда состоит в том, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Дискриминация в труде все еще остается широко распространенной проблемой. В то время как некоторые более явные виды дискриминации, по всей видимости, исчезли, многие другие остаются, принимая новую или менее заметную форму.

Так зачастую заключенные злоупотребляют этим, ссылаясь на дискриминацию и отказываются выполнять работы по уборке своих жилых помещений. В результате администрация исправительного учреждения привлекает их к дисциплинарной ответственности.

¹Конвенция Международной Организации Труда №111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 года// Библиотечка Российской газеты. – 1999. –№22 –Ст.576.

²Присекина Н.Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Владивосток, 2002. – С.17.

Статья 17 Конституции Российской Федерации устанавливает, что на ее территории гарантируются и признаются права и свободы гражданина согласно международным принципам и в соответствии с настоящей Конституцией.

Европейская социальная хартия разработанная в 1996 году и ратифицированная Российской Федерацией, провозглашает, что все трудящиеся имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания нормального уровня жизни.

Так в соответствии с пунктом 3 статьи 4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, к принудительным работам не относятся работы, которые выполняются осужденным лицом, так же Конвенция говорит о том, что принудительным трудом не является труд входящий в обычные гражданские обязанности.

«В подпунктах «б» и «е» пункта 2 статьи 2 Конвенции Международной Организации Труда № 29 разъясняется, что «обычные гражданские обязанности» это в числе ежедневных бытовых работ и мелкие работы общинного характера, такие работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение властям относительно целесообразности этих работ».

Так же Конституция Российской Федерации в части 3 статьи 37 содержит положение говорящее, о том что каждый имеет право на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда.

Статья 3 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещает любую дискриминацию в сфере труда. Так под деловыми качествами работника, понимаются способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом его профессионально-квалификационных качеств и личностных качеств самого работника.

Статья 132 Трудового Кодекса содержит запрет на дискриминацию при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. Так Уголовно-исполнительный Кодекс а статье 105 в части 1 содержит право осужденных к лишению свободы на оплату труда в соответствии с трудовым законодательством и эта норма противоречит статье 106 Уголовно-исполнительного Кодекса, а так же эти положения противоречат положению статьи 16 Трудового Кодекса, где говорится, что трудовые отношения возникают в результате фактического допущения к работе с разрешения работодателя независимо, от того был ли составлен с работником трудовой договор или нет.

Одновременно в статьях 61 и 67 Трудового Кодекса Российской Федерации предусмотрены правовые последствия фактического допущения к работе: трудовые отношения считаются возникшими с этого момента, следовательно, работник имеет право на справедливое вознаграждение за свою работу.

Таким образом основным выводом будет являться следующий: с работниками-осужденными необходимо заключать срочные трудовые договоры, а с заключенными осужденными на пожизненное лишение свободы заключать трудовые договоры на неопределенные сроки, работника необходимо отстранять от выполнения трудовой обязанности в случаях указанных в Трудовом Кодексе и иных федеральных законах, и нормативных актах, справки выдаваемый работникам-осужденным и учитывающие трудовой стаж работников-осужденных необходимо привести в соответствие с трудовыми книжкам либо отказаться от такого вида документов, а решением проблемы несоответствия статьи 106 Уголовно-исполнительного Кодекса будет являться точная регламентация «работ по благоустройству», так же всякая работа должна быть оплачена. Законодатель должен детально урегулировать вопрос по правилам самообслуживания заключенных своих первичных потребностей, сюда могут входить стирка, уборка жилых помещений, а так же эти положения должны быть отрегулированы в

правилах внутреннего распорядка исправительных учреждений. Тогда можно будет сказать, что такой труд не будет являться принудительным и эти отношения должны регулироваться трудовым правом.

3.2 Оплата труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы

Статья 105 Уголовно-исполнительного Кодекса устанавливает право осужденных на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Статья 2 Трудового Кодекса закрепляет, как один из основных принципов связанных с трудовыми отношениями обеспечение справедливой заработной платы, которая бы обеспечивала достойное существование человека и его семьи и была бы не ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

Проблема оплаты труда осужденных является весьма важной, поскольку выполнение работы осужденными без вознаграждения в конечном итоге не приведет ни к чему хорошему, к тому же повышение зарплаты ведет к стимулированию качества производимого товара, а так же росту заинтересованности в осуществлении трудовой деятельности для осужденных отбывающих наказание на территории исправительных учреждений.

«Существует два основных вида правового воздействия: 1) метод императивного централизованного регулирования; 2) метод децентрализованного диспозитивного регулирования».¹

¹Саликова Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: Монография –Екатеринбург: Изд-во УрГЮА, –2003. –С.85.

В настоящее время в Российской Федерации действует многоуровневое регулирование трудовых отношений, а значит регламентация вопросов оплаты труда осуществляется на разных уровнях, так Саликова Н.М, называет ведущим методом правового регулирования вопросов оплаты труда договорной метод.

На протяжении существования в Российской Федерации принудительного труда в местах лишения свободы заработок осужденных был чрезвычайно низким, чаще всего он не превышал даже МРОТ, а потому он был не способным эффективно стимулировать труд.

Как представляется, положения о размере оплаты труда осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, то есть установление законодателем низшей планки в один минимальный размер оплаты труда, является соответствующим действующему законодательству. Но на практике заработная плата осужденных редко поднимается выше этого уровня. Администрация учреждений не нарушает закон, но и не считает необходимым, а в ряде случаев просто не имеет возможности, повысить заработную плату.

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».¹ А. В. Кисляков предлагает для решения проблем внедрять в исправительных учреждениях малое предпринимательство. Но, отмечает он, «для этого необходимо внедрение конструктивно новых средств охраны и сигнализации». Может быть, данное предложение и не лишено логики, но не стоит забывать, что исправительные учреждения - это места лишения свободы с определенными режимными требованиями, и, учитывая постоянную нехватку денег, выделяемых колониям в

¹Кисляков А.В. Некоторые вопросы трудовой занятости и содержания осужденных в исправительных учреждениях. Преступность в России и проблемы борьбы с ней. /Под ред. проф. А.И. Долговой –М.: Российская криминологическая ассоциация, 2001. –С.99.

течение доброго десятка лет, предложение о внедрении конструктивно новых систем охраны и сигнализации неисполнимо.

В России существует инструкция об условиях оплаты труда лиц, отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации, эта инструкция дублирует и разъясняет положения Уголовно-исполнительного Кодекса, например в пункте 4 говорится, о том, что система оплаты может быть сдельной или повременной. А тарификация работ производится в соответствии со справочником работ и профессий рабочих.

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 на осужденных.

Размер оплаты труда осужденных при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выработки (часть 3 статьи 105 Уголовно-исполнительного Кодекса).

За время простоя, произошедшего не по вине осужденного, заработок начисляется за фактически выполненную работу. То есть по-другому, как думается, следует читать, что время простоя по вине работодателя не оплачивается. Данное положение отличается от положений статьи 157 Трудового Кодекса, согласно которых простой не по вине работника оплачивается, но в пониженном размере. Раз в Уголовно-исполнительном Кодексе нет норм по этому поводу, то в таком случае стоит руководствоваться Трудовым Кодексом, а не инструкцией.

Осужденным, прибывшим из следственных изоляторов или других исправительных учреждений, в первый месяц работы может быть начислен аванс в счет будущего заработка при условии добросовестного отношения к труду и отсутствия нарушения режима. Размер аванса устанавливается в пределах суммы, необходимой для приобретения продуктов питания и предметов первой необходимости в месяц. Согласно положениям статей 91 и 92 Трудового Кодекса нормальная продолжительность рабочего времени для работников от 16 до 18 лет не может превышать 36 часовую рабочую неделю, для работников до 16 лет 24 часовую неделю.

Необходимо рассказать об улучшении положения осужденных в сфере удержания из заработка лиц осужденных к лишению свободы, для этого необходимо провести сравнение Российского законодательства с советским.

Необходимо учитывать, что часть 3 статьи 107 Уголовно-исполнительного Кодекса установила определенные пределы удержаний из заработной платы, пенсий и иных доходов осужденных. На лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25%, а на лицевой счет мужчин старше 60 лет, женщин старше 55 лет, инвалидов I и II групп, несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей в домах ребенка, - не менее 50% начисленной им заработной платы, пенсии или иного дохода.

«Ранее в статье 39 ИТК РСФСР 1970 года было установлено положение, согласно которому в исправительных колониях и тюрьмах на лицевой счет осужденных должно зачисляться независимо от всех удержаний не менее двадцати процентов, а на лицевой счет осужденных мужчин старше 60 лет, женщин старше 55 лет, инвалидов 1 и 2 групп, несовершеннолетних, беременных

женщин, женщин, имеющих детей в домах ребенка при исправительных колониях, - не менее сорока пяти процентов начисленного им месячного заработка».¹

Отдельно выделялись лица, отбывающие наказание в колониях поселений, а также осужденные женщины, которым разрешено проживание вне колонии. Они были в самом привилегированном положении, и им, независимо от всех удержаний должно выплачиваться не менее 50 % общей суммы заработка. Таким образом в этом плане, новое законодательство несколько улучшило положение лиц, осужденных к лишению свободы.

Вместе с тем, следует учитывать, что заработная плата осужденных, например, в Челябинской области в 2016 году составляла немного больше установленного минимального размера оплаты труда.² А значит, после всех удержаний у осужденного не останется практически ничего. Получается, что, отбывая лишение свободы в качестве уголовного наказания, осужденные в качестве второго наказания должны практически бесплатно работать. А это не может не сказываться на качестве работы.³

Правом налагать меры взыскания на осужденных обладает начальник учреждения, и виды взысканий носят специфичный, материальный характер.

Небольшие отличия имеются и в порядке наложения взысканий между трудовым и уголовно-исполнительным законодательствами. Трудовой Кодекс в статье 193 устанавливает, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника объяснения заполненные в обязательной письменной форме. Статья 117 Уголовно-исполнительного Кодекса такого положения не содержит, но на практике каждому осужденному перед

¹ Бегишева, К. А. Организация труда осужденных в уголовно-исполнительной системе: автореферат дис. ... канд. эконом. наук. –Томск, 2012. – С.113–115.

² Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 июля 2014 года по делу № 11-7303/2014//[URL]: <http://bsa.chel-oblsud.ru/>(дата обращения 23.04.2017г.)

³ Решение арбитражный суда Челябинской области от 06 марта 2015 года по делу № А76-26720/2014//[URL]: <http://docs.pravo.ru/>(дата обращения 23.04.2017г.)

наложением на него взыскания, предлагается дать объяснения в письменной форме.

Одинаковым видом дисциплинарного взыскания в трудовом и уголовно-исполнительном праве будет только выговор. Остальные виды взысканий, налагаемых на осужденных, специфичны и используются только уголовно-исполнительным правом. На практике работники-осужденные к лишению свободы за дисциплинарные проступки привлекаются к ответственности по нормам уголовно-исполнительного законодательства в статье 115 Уголовно-исполнительного Кодекса. Чаще всего к таким мерам относится штраф до двухсот рублей, водворение в штрафной изолятор на срок до 15 суток, перевод в помещение камерного типа или единое помещение камерного типа. Такие меры в трудовом законодательстве соответственно не предусмотрены в виду отличия режима содержания работника-осужденного от работников занятых трудовой деятельностью на свободе. «Кроме того, отказ от работы или прекращение работы без уважительных причин, наряду, например с употреблением наркотических средств, приравнивается к злостному нарушению установленного порядка режима отбывания наказания».¹ 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 четко не сформулированы и не прописаны особенности привлечения осужденных к лишению свободы к труду.

Следующим отличием будет период, в течение которого работодатель может применить дисциплинарное взыскание. В этом вопросе Трудовой Кодекс содержит худшее для работника условие, чем Уголовно-исполнительный Кодекс. В соответствии с Трудовым Кодексом дисциплинарное взыскание может быть

¹Павлов В.Г. Обеспечение законности в режиме отбывания наказания в виде лишения свободы: автореф. дисс.... канд. юрид. наук. – Рязань, 2002. – С.9–11.

применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации устанавливает срок в десять дней.

По этой причине лучше всего, при наложении взысканий за совершение дисциплинарных проступков работником-осужденным, руководствоваться Трудовым кодексом, а при нарушении осужденным режима отбывания наказания - Уголовно-исполнительным Кодексом Российской Федерации.

Что касается снятия взыскания, то Трудовой Кодекс содержит положение, в котором говорится о том, что если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим взыскания.

В соответствии со статьей 1 Трудового Кодекса одной из основных задач трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.

Материальной ответственности при исполнении осужденными трудовых обязанностей в Уголовно-исполнительном Кодексе Российской Федерации посвящено одно предложение в котором говорится, что в случае причинения во время отбывания наказания материального ущерба государству или физическим и юридическим лицам осужденные к лишению свободы несут материальную ответственность: за ущерб, причиненный при исполнении ими трудовых обязанностей, - в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде.

Кроме этого часть 3 статьи 102 Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации говорит о том, что неправильно удержанные суммы за причиненный материальный ущерб подлежат возврату осужденному.

Не совсем понятно, по мнению Ю. Александра, изложена статья 102

Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации: «Несет ли кто-нибудь ответственность за неправильно взысканный с осужденного материальный ущерб? Получается, что в случае неправомерного взыскания с осужденного ущерба виновные лица к ответственности не привлекаются, хотя на деле вся ответственность должна лежать на администрации исправительного учреждения. Следует согласиться с позицией Ю. Александра относительно необходимости указания в статье 102 Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации обязанности виновного лица (представителя администрации исправительного учреждения) подвергаться дисциплинарной или уголовной ответственности. Кроме того, следует обязать виновное лицо выплатить причиненный ущерб осужденному».¹

Уголовно-исполнительный Кодекс Российской Федерации не содержит правил и порядка взыскания материального ущерба, указывая только сумму, нет в нем и отсылочных норм. Так как речь идет о материальном ущербе, причиняемом при исполнении осужденными трудовых обязанностей, следует руководствоваться нормами Трудового Кодекса Российской Федерации.

Необходимо конкретизировать порядок привлечения осужденных к материальной ответственности, а именно - внести изменения в статью 102 Уголовно-исполнительного Кодекса Российской Федерации, где указать на конкретное применение норм трудового права при привлечении работника - осужденного к материальной ответственности.

При решении вопроса материальной ответственности нередки случаи игнорирования норм трудового права администрацией исправительных учреждений. Так, проводимыми прокуратурой проверками в Челябинской

¹Александров Ю. Плюсы и минусы Уголовно-исполнительного кодекса РФ // [Электронный ресурс] [URL]: [http\улу\у](http://улу.у). (дата обращения 17.03.2017).

воспитательной колонии было установлено, что осужденные, допустившие брак на производстве, привлекаются к материальной ответственности на основании актов о браке и издаваемых на их основании приказов начальника колонии. Но в актах, например, не указывается сумма материального ущерба, а только количество бракованных деталей. В другом случае акт составляется на двух осужденных, где указывается общее количество бракованных деталей, что является недопустимым со стороны норм трудового права.

Не соблюдается так же порядок ознакомления работников-осужденных с приказами начальника исправительного учреждения о привлечении к материальной ответственности.

Зачастую не учитывается требование статей 241 и 242 Трудового Кодекса Российской Федерации, согласно которым работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба. Статья 248 Трудового Кодекса Российской Федерации устанавливает, что взыскания с виновного работника причиненного ущерба производится не позднее месяца со дня установления размера ущерба. Если месячный срок истек, то взыскание производится только с согласия работника или через суд.

Таким образом, в настоящее время после всех удержаний, осужденному от его заработной платы практически ничего не остается. Для того, чтобы осужденный мог хоть как-то ощущать свою заработную плату, возможно установление размера удержаний в зависимости от поведения осужденного и его трудовых качеств, наличия исполнительного листа по приговору суда и т.д. Кроме того, в отношении осужденных к лишению свободы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда должно распространяться правило о недопустимости установления месячной заработной платы ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Поэтому работникам прокуратуры необходимо продолжать работу по выявлению нарушений трудового законодательства в местах лишения свободы. Работникам управлений исполнения наказаний целесообразно было бы проводить семинары и учебы среди своих сотрудников для разъяснения требований действующего законодательства по вопросам оплаты труда.

Но кроме всего этого, государство должно обратить внимание на проблему восстановления промышленного комплекса исправительных учреждений. Как показывает опыт прошлых лет, правильно организованное производство может значительно увеличить объемы производимой продукции, следовательно, возможно повышение заработной платы осужденных и сотрудников учреждений, улучшение бытовых условий содержания осужденных.

Подводя итог сказанному, можно сделать вывод о том, что виды поощрений и взысканий, применяемых к работникам - осужденным, различны в Трудовом Кодексе Российской Федерации и Уголовно-исполнительном Кодексе Российской Федерации, вследствие того, что начальник исправительного учреждения сочетает в себе роли и основного субъекта трудового правоотношения, выступая от имени работодателя-исправительного учреждения, и субъекта уголовно-исполнительного отношения, выражая через них волю государства, зачастую происходит подмена дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству на ответственность за нарушение режима содержания в исправительном учреждении в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством и наоборот.

Дисциплинарная ответственность за совершение дисциплинарного проступка работником-осужденным при исполнении трудовых обязанностей должна быть отграничена от мер взыскания за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством. При наложении взысканий за совершение дисциплинарных проступков работником-осужденным, следует руководствоваться Трудовым Кодексом Российской

Федерации, а при нарушении осужденным режима отбывания наказания в исправительных учреждениях - Уголовно-исполнительным Кодексом Российской Федерации.

Работники-осужденные несут материальную ответственность за ущерб, причиненный при исполнении ими трудовых обязанностей в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, но в большинстве случаев, порядок привлечения к материальной ответственности не соблюдается.

Следовательно, необходимо официальное закрепление статуса работника-осужденного в Трудовом Кодексе Российской Федерации, и усиление контроля и надзора со стороны органов прокуратуры и Федеральной инспекции труда.

3.3 Способы защиты трудовых прав и социальное обеспечение лиц осужденных к лишению свободы

Конституция Российской Федерации в статье 39 устанавливает и гарантирует право граждан на социальное обеспечение, то есть удовлетворение своих социальных потребностей.

В Российской Федерации осужденные к лишению свободы являются специфическими субъектами трудовых отношений и входят в отдельную категорию субъектов социального обеспечения, это связано со спецификой их социального статуса, а так же с режимом содержания в исправительных учреждениях.

Научные исследователи в области социального обеспечения лиц осужденных к лишению свободы выделяют особенности, такие как, что выплаты осуществляются на основании норм пенсионного, уголовно-исполнительного, трудового и иных законодательств регулирующих данную отрасль с той целью,

чтобы обеспечить осужденных в случаях их нетрудоспособности, а так же для стимулирования трудовой деятельности вовремя их отбывания наказания, ведь по сути работников-осужденных кроме дополнительных выплат поощрить нечем, это связано со спецификой осуществления трудовой деятельности в условиях режима содержания в исправительных учреждениях.

Правильное определение понятия «социальное обеспечение осужденных к лишению свободы»¹ дает возможность определить круг лиц, на которых распространяются положения основных нормативных правовых актов, регулирующих данную сферу правоотношений. Рассмотрение основных видов социального обеспечения осужденных будет способствовать предотвращению либо быстрейшему разрешению споров по вопросам пенсионного обеспечения, возникающих во время отбывания наказания.

Изменения правовой доктрины прав человека в российском обществе привели к пересмотру взглядов на содержание лишения свободы. В данный момент право осужденных на социальное обеспечение закреплено в части 7 статьи 12 Уголовно-исполнительного Кодекса, а конкретизируется это положение статьей 98, которая закрепляет принцип обязательного социального страхования и пенсионного обеспечения для осужденных к лишению свободы. Главным основанием для их социального страхования является факт привлечения к трудовой деятельности в соответствии со статьей 103 Уголовно-исполнительного Кодекса. Это приводит к тому, что осужденные посредством социального страхования уравниваются с правах с другими категориями работников существующими в Российской Федерации. Согласно статье 98 Уголовно-исполнительного Кодекса осужденные к лишению свободы, привлеченные к труду, подлежат обязательному государственному социальному страхованию, а

¹Долженкова Г.Д. Правовое регулирование и организация социального обеспечения осужденных к лишению свободы: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. – Москва, 2001. – С.20.

осужденные женщины также обеспечиваются пособиями по беременности и родам в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. До недавнего времени в соответствии с частью 1 статьи 98 Уголовно-исполнительного Кодекса осужденные к лишению свободы, привлеченные к труду, подлежали обязательному государственному социальному страхованию на общих основаниях. Изменения в Уголовно-исполнительном Кодексе от 9 марта 2001 года выделяют осужденных к лишению свободы, привлеченных к труду, в отдельную категорию, нуждающихся в социальном страховании. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников согласно статье 2 Трудового Кодекса является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В настоящий момент законодательство Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании состоит из таких нормативно-правовых актов как Конституция, законодательства о налогах и сборах, Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании», «Об обязательном социальном страховании», «О трудовых пенсиях» и «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования». В отношении осужденных лиц, добровольное медицинское страхование приостанавливает свое действие до окончания срока нахождения в исправительном учреждении. В соответствии с частью 2 статьи 98 Уголовно-исполнительного Кодекса осужденные к лишению свободы имеют право на государственное пенсионное обеспечение по старости, при инвалидности, потере кормильца и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. «Пенсионное обеспечение - это всегда денежное содержание нуждающихся граждан, и таковым качеством оно отличается от всех иных видов социального обеспечения, в связи с чем субъект пенсионного

права -пенсионер - это лицо, находящееся на денежном содержании государства».¹ Для выплаты пенсий осужденным, получавшим пенсию до осуждения, администрация исправительного учреждения направляет запрос в орган, осуществляющий пенсионное обеспечение. В настоящее время выплата пенсий осужденным осуществляется отделами Пенсионного Фонда Российской Федерации по месту нахождения исправительного учреждения путем перечисления пенсий на лицевые счета осужденных. Получать наличные деньги имеют право только лица, отбывающие наказание в колониях-поселениях. После освобождения пенсионера из мест лишения свободы пенсионное дело пересылается к месту его постоянного жительства или к месту пребывания по запросу органа, осуществляющего пенсионное обеспечение, на основании заявления пенсионера, справки об освобождении из мест лишения свободы и документа о регистрации, выданного органами регистрационного учета.

Сложившийся на сегодняшний день уровень пенсионного обеспечения оказался явно недостаточен для того, чтобы гарантировать человеку достойное существование и позволить удовлетворять его материальные и социальные потребности в последний пенсионный период его жизни. Но применительно к местам лишения свободы, где количество пенсионеров составляет около 3-4% от количества всех осужденных (в Челябинской области), пенсионеры находятся в более выгодных условиях, нежели другие осужденные, так как могут по желанию работать, получают пенсию, а также, в отличие от свободных пенсионеров, им не надо заботиться о питании и материальном обеспечении, однако нехватка рабочих мест сказывается на возможности пенсионеров-заключенных заниматься трудовой деятельностью на территории исправительного учреждения и зачастую им приходится довольствоваться только пенсией. Как показывает практика, зачастую

¹Долженкова Г.Д. Правовое регулирование и организация социального обеспечения осужденных к лишению свободы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Москва, 2001. –С.37.

осужденные пенсионеры, отбывающие наказание в колониях, являются наиболее ответственными плательщиками по исполнительным документам. Некоторые помогают материально своим родным и близким на свободе.

«В целом следует отметить, что пенсионная реформа в ближайшее время не приведет к улучшению пенсионного обеспечения, в том числе и лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы. Одной из причин называют низкое качество принятых пенсионных законов».¹

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации со статьей 352 к основным способам защиты интересов работника можно отнести: 1) государственный надзор за соблюдением трудового законодательства, 2) деятельность профессиональных союзов по защите прав работников, 3) осуществление работниками самозащиты своих трудовых прав.

К основным правам заключенных относится право на подачу заявления с жалобой в вышестоящие органы управления учреждениями, исполняющими наказание, в такие как суд, органы прокуратуры, органы государственной власти и местного самоуправления, а так же в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека.²

Статья 2 Трудового Кодекса занимается регулированием права на защиту трудовых прав и свобод в судебном порядке и это право можно поставить наравне с гарантией на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Уголовно-исполнительный Кодекс содержит только прямое указание на право осужденного на обжалование решения по трудовому стажу, однако это подразумевает, что осужденный так же может обжаловать и другие решения

¹Долженкова Г.Д. Правовые основы социального обеспечения осужденных к лишению свободы // Журнал российского права. –2000. –№ 5/6. –С.118.

²Костян И. Защита трудовых прав работников / Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. // Человек и труд. –2003. –№8 –С.49.

администрации исправительного учреждения касающиеся нарушения его трудовых прав, таким образом, работник-осужденный может осуществлять право на юридическую самозащиту, однако на практике такой способ защиты практически невозможно применить.

Так как осужденные являются одним из самых уязвимых слоев населения в области трудового законодательства, то в данной сфере регулирования трудовых правоотношений резко возрастает роль прокуратуры как органа контроля за соблюдением трудового законодательства, по этой причине именно прокуратура обязана производить контроль и надзор в данной области. Главной задачей по трудовому законодательству в данной области в соответствии со статьей 1 Трудового Кодекса является создание приемлемых правовых условий для согласования интересов всех сторон трудовых отношений, а так же правовое регулирование по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства. Уголовно-исполнительный Кодекс в статьях 19-21 гласит о возможности контроля за исполнением трудового законодательства со стороны органов государственной власти и органов местного самоуправления, однако именно прокуратура имеет наивысшую эффективность в данном вопросе, к тому же лица осужденные к лишению свободы могут просто не знать о существовании Федеральной инспекции труда и других органов, способных их защитить в области трудовых правоотношений.

Прокурорский надзор в целом занимает особое место в системе средств обеспечения прав человека. На это указывают положения статьи 129 Конституции Российской Федерации и статьи 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», согласно которым прокуроры осуществляют от имени Российской Федерации надзор за исполнением действующего законодательства.¹

¹ Нестерова Т.А. Российское трудовое право и служба в прокуратуре. / Нестерова Т.А., Фадеева Л.А. –Пермь: Изд- во Перм. Ун-та, 2001. – С.23.

Само понятие прокурорского надзора можно определить через систему характерных признаков, которые являются определяющими, к ним относятся такие как специфические задачи и принципы, субъект и объект прокурорского надзора. То есть прокурорский надзор нельзя определить каким-либо отдельным признаком, а только их совокупностью, которая и будет являться сущностью прокурорского надзора.

Предмет прокурорского надзора раскрывается в статье 22 Уголовно-исполнительного Кодекса и состоит главным образом в осуществлении надзора за соблюдением законов в исправительных учреждениях. Прокурорский надзор осуществляется в течении всего срока нахождения лица на территории исправительного учреждения и касается любой деятельности по исполнению приговора. Одним из основных направлений является контроль за соблюдением прав заключенных при их привлечении к осуществлению трудовой деятельности. Для осуществления надзора прокурор обладает полномочиями посещать исправительное учреждение в любое время; проверять распоряжения и приказы издаваемые администрацией исправительного учреждения; вносить представления и протесты в приказы и акты издаваемые администрацией исправительного учреждения.

Прокуроры периодически устраивают проверки на месте, то есть посещают непосредственно исправительные учреждения, где посещают производственные объекты и цеха, где осуществляется трудовая деятельность работниками-осужденными, проводят беседы с заключенными и выясняют соблюдаются ли трудовые права и сами условия труда и соблюдение техники безопасности при осуществлении труда, так же уделяют внимание администрации исправительных учреждений, которая должна соблюдать Уголовно-исполнительный и Трудовой Кодексы.

Стоит отметить, что сами органы прокуратуры отмечают низкий уровень работы персонала исправительных учреждений, это связано с низким уровнем государственного финансирования, администрации исправительных учреждений не хватает средств, чтобы обеспечить работой всех осужденных, а осужденные не заинтересованы в трудовой деятельности поскольку уровень зарплат зачастую даже ниже МРОТ, а поэтому налицо многочисленные нарушения трудового и уголовно-исполнительного законодательства, а так же тенденция к снижению уровня трудовой занятости в исправительных учреждениях, так сейчас в большинстве исправительных учреждений не занято никакой трудовой деятельностью более 70% осужденных лиц.

На практике наиболее эффективный контроль за соблюдением трудового законодательства достигается при взаимодействии органов прокуратуры с органами Федеральной инспекции труда. Так как правовые инспекторы обладают необходимыми знаниями в области трудовых отношений, а прокуроры обладают широкими полномочиями при выявлении нарушений в соблюдении законодательства. Так же прокурорский надзор проявляет себя более компетентным чем Федеральная инспекция труда в вопросе расследования несчастных случаев на производстве на территориях исправительных учреждений. Статья 229 Трудового Кодекса содержит требование, чтобы начальник немедленно создал комиссию по расследованию несчастного случая и по окончании расследования составил соответствующий акт. В действия прокуратуры входит обязанность по наблюдению за действиями администрации и комиссии по расследованию несчастного случая, а в случае группового несчастного случая комиссия работает непосредственно под председательством государственного инспектора по охране труда. Когда осуществляется надзор прокурор не вправе вмешиваться в деятельность администрации по части организации трудовой деятельности для осужденных если не имеет на то

полномочий, но в случаях когда у него имеются полномочия он обязан производить контроль за трудовой деятельностью осуществляемой на территории исправительного учреждения.

Таким образом, прокуратура является эффективным органом осуществляющим защиту и надзор за исполнением трудового законодательства, по результатам прокурорских проверок составляется акт, в котором указываются выявленные нарушения. У администрации исправительного учреждения есть месячный срок на исправление выявленных нарушений, а в случаях когда выявлены многочисленные нарушения или незаконный приказ начальника исправительного учреждения прокурор выносит протест. Охраной труда же должна заниматься Федеральная инспекция труда, поскольку их самостоятельные или совместные с прокуратурой проверки могли бы значительно повысить соблюдение норм трудового права.

Россия далека от идеала обеспечения социальных прав человека в уголовно-исполнительной сфере. В этой связи необходимо совершенствование нормативной базы, комплексное исследование соответствия норм национального законодательства мировым стандартам, которым следует Российская Федерация. «Так, Минимальные стандартные правила обращения с заключенными в пункте 74 устанавливают, что правила, касающиеся безопасности и охраны здоровья свободных рабочих, должны применяться и в заведениях». В случаях увечья на производстве или профессиональных заболеваний заключенным следует выплачивать компенсацию. Условия этой компенсации должны быть не менее благоприятными, чем условия компенсации, предусмотренные законом для граждан работающих на свободе.

Кроме этого, пункт 5 Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН 45/111 от 14 декабря 1990 года гласит, что за исключением тех ограничений, необходимость которых явно обусловлена фактом заключения в тюрьму, все заключенные

пользуются правами человека и фундаментальными свободами, изложенными во Всеобщей декларации прав человека. «Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, а также такими другими правами, которые изложены в других пактах Организации Объединенных Наций».

Необходимо поднять уровень социального обеспечения для работников-осужденных, а так же в целом следует активно развивать законодательство в сфере социального и пенсионного обеспечения с целью соответствия международным стандартам и для повышения уровня жизни работников.

В итоге можно сделать вывод о том, что для снижения негативных тенденций в сфере осуществления трудовой деятельности на территории исправительных учреждений и для преодоления криминогенной ситуации необходимы слаженные действия правоохранительных органов, а так же иных отвечающих за соблюдение трудового законодательства, таких как Федеральная инспекция труда, ведь их совместная деятельность наряду с прокурорским надзором способна серьезно снизить уровень правонарушений в исправительных учреждениях. В настоящее время основным способом защиты трудовых прав осужденных к лишению свободы является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Реализуется этот способ путем обращения в органы прокуратуры, так как именно прокуратура является независимым органом, уполномоченным осуществлять надзор и контроль в данной области. А так же необходимо осуществлять полноценный контроль за исправительными учреждениями со стороны федеральной инспекции труда, поскольку она является одной из компетентнейших структур в области трудового права заключенных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Чтобы повысить качество труда заключенных и увеличить их производительность труда, необходимо отменить обязательность труда осужденных, по причине того, что только добровольный труд может считаться продуктивным, а так же свобода выбора заниматься ли трудовой деятельностью или нет, является гарантией повышения качества труда.

В России труд осужденных используется с давних времен, однако со временем их условия труда старались максимально приблизить к условиям труда на свободе, однако в местах лишения свободы труд до сих пор рассматривается как обязанность, по той причине что рассматривается как средство исправления, поддержания и наведения порядка в исправительном учреждении, на практике же заключенных привлекают к работам с целью извлечения максимальной выгоды при минимальных затратах, что является недопустимым использованием труда.

При сравнение международных норм в области регулирования труда осужденных с отечественным правом можно заметить расхождение в части определения понятия принудительного труда. Так Трудовой Кодекс гласит, что к принудительному труду не относятся работы выполняемые по приговору суда и осуществляемые под надзором государственных органов. Однако Российское уголовное законодательство не содержит нормы о привлечении к трудовой деятельности лиц отбывающих наказание в местах лишения свободы в качестве дополнительного элемента для наказания. Таким образом выходит, что труд осужденных к лишению свободы является принудительным, поэтому необходимо реформировать труд заключенных как таковой. Труд должен носить добровольный характер тем самым удовлетворять духовные потребности и материальные, а во вторую очередь стать инструментом для исправления и профилактики последующих преступлений. Такое решение позволит осужденным вести трудовую деятельность к максимально приближенным условиям на свободе,

чтобы они могли получать честно заработанные деньги, как и другие категории работников.

Трудовой Кодекс Российской Федерации разъясняет о равнозначности силы Трудового Кодекса и других федеральных законов в вопросах, где предметом являются особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Трудовое право должно регулировать процессы привлечения к наемному труду лиц осужденных к лишению свободы, однако нынешнее законодательство регулирует данный вопрос с помощью уголовно-исполнительного права, что является некорректным. Необходимо добавить в Трудовой Кодекс Российской Федерации статью, которая бы вводила новую категорию работников и регулировала бы их деятельность, статья посвященная «Регулированию труда лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы» позволила бы трудовому праву заниматься правовым регулированием данной проблемы наравне с уже предусмотренными федеральными законами.

Для трудового права характерно регулирование при помощи государственного и договорного способов, преобладание в исправительных учреждениях государственного регулирования трудовых отношений естественно по причине особенностей работы данных учреждений.

Следует учитывать, что принцип свободы труда в исправительных учреждениях действует несколько иначе, так осужденный к лишению свободы не может выбирать профессию и род деятельности на территории исправительного учреждения, но он не может быть лишен права на труд.

Другой проблемой является то, что хоть Трудовой Кодекс в статье 15 и говорит, о трудовом договоре как о главном основании для возникновения трудовых отношений, на практике администрация исправительных учреждений не заключает трудовых договоров с заключенными занятыми трудовой деятельностью, однако это не означает что как таковых трудовых отношений нет,

так как Трудовой Кодекс в статье 16 утверждает, что помимо трудового договора трудовые отношения могут появиться и до его заключения между работником и работодателем.

Следует добавить о дополнительных основаниях для прекращения трудового договора и об условиях отстранения работника-осужденного от трудовой деятельности. Так работника следует отстранить от выполнения работ в случаях его перевода в более строгие условия содержания, либо при его нахождении в штрафном изоляторе или в помещении камерного типа. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора могут послужить освобождение из мест лишения свободы в связи с окончанием срока наказания, а так же помилование, амнистия, замены наказания или условно-досрочного освобождения.

Часто в исправительных учреждениях нарушается Конституционное право работников-осужденных на оплату труда. Поскольку организованное производство на территории исправительных учреждений может повысить доход государства, а так же стать инструментом для исправления лиц осужденных к лишению свободы, а так же утолять их материальные потребности, то нарушение статьи 18 Конституции Российской Федерации является не только не допустимым с точки зрения норм морали и права, но является так же непрактичным, поскольку такая трудовая деятельность может приносить значительную прибыль.

При сравнении продолжительности отпуска для лиц-осужденных который устанавливается нормами уголовно-исполнительного права с трудовым законодательством Российской Федерации становится ясно, что он короче, однако данное правило не противоречит конституционным нормам.

Следует разграничить ответственность за совершение дисциплинарного проступка при осуществлении трудовой деятельности от мер за нарушение режима содержания, так при наложении взысканий за проступок при

осуществлении трудовой деятельности следует использовать Трудовой Кодекс, а при нарушениях режима содержания уголовно-исполнительным правом. Следует внести изменения в статью 102 Уголовно-исполнительного Кодекса, где необходимо конкретизировать когда необходимо использовать нормы трудового права для привлечения работника-осужденного к материальной ответственности.

Следует признать, что положение статьи 103 Уголовно-исполнительного Кодекса противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку содержит запрет на прекращение трудовой деятельности для устранения трудовых конфликтов, однако право на забастовку должно быть запрещено поскольку забастовка противоречит режиму отбывания наказания на территории исправительного учреждения, а так же может перерасти в беспорядки.

Необходимо разрешить проблему несоответствия статьи 106 Уголовно-исполнительного Кодекса международным нормам права, так необходимо закрепить перечень работ являющихся «работами по благоустройству территорий», поскольку всякая работа кроме обслуживания себя должна быть оплачена. Так же необходимо прописать в правилах внутреннего распорядка исправительных учреждений, что является работами по самообслуживания, к ним относятся, уборка спального места, стирка одежды и другие, а все остальные работы должны быть регулироваться и оплачиваться в соответствие с трудовым законодательством.

Так как государство не в состоянии обеспечить рабочими местами всех заключенных, а так же осуществлять надлежащее содержание лиц-осужденных к лишению свободы, то необходимо привлечение частного капитала в данную отрасль, крупные корпорации и средний бизнес давно показывают заинтересованность в привлечении заключенных к трудовой деятельности. В данном вопросе хочется напомнить об опыте развития пенитенциарных систем в США и Германии. В Германии система исправительных учреждений не

заинтересована в продуктивности работы заключенных, однако трудятся все осужденные, это связано с концепцией, что только через труд можно исправиться. Противоположная система сложилась в США, где уже появились частные тюрьмы наравне с государственными учреждениями, поскольку там система исправительных учреждений заинтересованная в продуктивности труда заключенных, так как видит в нем дешевую рабочую силу, даже государственные исправительные учреждения фактически подписывают контракты на сдачу в аренду крупным корпорациям осужденных в целях осуществления трудовой деятельности.

По какому пути развития пойдет система исправительных учреждений в Российской Федерации зависит от законодателя, однако стоит отметить что государство должно полностью сохранить контроль над пенитенциарной системой, поэтому допустить идею создания частных исправительных учреждений нельзя.

Так же стоит сказать, что вопросы по трудовым отношениям являются лишь частью правового статуса лиц-осужденных к лишению свободы, а все остальные аспекты регулируются при помощи уголовно-исполнительного права, акты которого находятся на уровне Российской Федерации.

К главным нарушениям трудового законодательства в сфере осуществления трудовой деятельности лицами-осужденными стоит отметить такие как: отсутствие трудового договора в письменной форме между работником-осужденным и работодателем, неправильные формулировки в приказах администрации исправительного учреждения о приеме на работу, увольнении, изменении условий трудового договора или самого договора.

В настоящее время основным способом защиты своих трудовых прав для осужденных к лишению свободы является государственный контроль и надзор осуществляемый органами прокуратуры, поскольку создание правозащитных

организаций на территории исправительного учреждения запрещено в силу специфики режима работы, а осуществление самозащиты разрешено лишь на законодательном уровне, а на практике практически неосуществимо, так что именно прокуратура следит и выявляет злоупотребления администрации исправительных учреждений относительно трудовых прав работников-осужденных.

В ходе работы сделаны следующие выводы:

1) Доказана необходимость отмены обязательности труда осужденных к лишению свободы, в связи с преобразованиями в уголовно-исполнительной системе, гуманизацией исполнения наказания, изменения отношения к трудоиспользованию осужденных к лишению свободы. Труд в условиях лишения свободы из средства исправительного воздействия должен превратиться в источник получения осужденными честно заработанных благ, а в конечном итоге стать одной из ступеней к свободе.

2) Сделан вывод о том, что регулирование трудовых отношений осужденных находится за рамками правовой регламентации уголовно-исполнительного законодательства. Регулирование труда осужденных должно осуществляться трудовым правом, но с помощью норм уголовно-исполнительного права. Выявлены основные особенности трудовых отношений между работником-осужденным и работодателем: 1) осужденный к лишению свободы лишен права выбора профессии и рода деятельности, но не должен быть лишен права на труд; 2) дополнительными основаниями для отстранения от работы являются нахождение работника-осужденного в штрафном изоляторе или помещении камерного типа, перевод работника-осужденного в строгие условия отбывания наказания; 3) дополнительным основанием прекращения трудового договора выступает освобождение из исправительного учреждения (в связи с окончанием срока наказания, помилованием, амнистией, условно-досрочным освобождением,

замены оставшейся части наказания на более мягкий вид наказания); 4) конституционное право на оплату труда зачастую нарушается, допускается привлечение к работе без оплаты; 5) оплачиваемый отпуск осужденным к лишению свободы устанавливается уголовно-исполнительным законодательством, его продолжительность меньше, чем предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации; 6) на практике встречается замена дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка работником-осужденным при исполнении трудовых обязанностей мерами взыскания за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством, что является недопустимым.

3) Сделан вывод о том, что не является принудительным трудом и не требует согласия осужденного привлечение его к работе по самообслуживанию. Такого вида работы должны быть закреплены в Правилах внутреннего распорядка исправительных учреждений.

В заключение стоит сказать о том, что раз невозможно урегулировать все аспекты связанные с трудовой деятельностью лиц-осужденных единолично ни трудовым правом ни уголовно-исполнительным, то регулирование следует осуществлять в субсидиарном применении норм уголовно-исполнительного права и норм трудового законодательства в сфере привлечения к трудовой деятельности лиц-осужденных к лишению свободы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Раздел I Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с поправками от 21 июля 2014 г.) // Российская газета – 1993. – 25 декабря.
2. Декларация Международной Организации Труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда от 1998 г. // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1998. – №219 – Ст.1147.
3. Итоговый документ Венской встречи представителей государств-участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе. // Москва. –1989. – 257с.
4. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года // Ведомости Верховного Совета СССР. –1976. –№ 17 – Ст.1831.
5. Резолюция Комитета министров Совета Европы о труде заключенных № 25 от 18 сентября 1975 года // [Электронный ресурс] [URL]: <http://docs.cntd.ru/document/>(дата обращения 23.04.2017г.)
6. Конвенция Международной Организации Труда №111 о дискриминации в области труда и занятий от 4 июня 1958 года// Библиотечка Российской газеты. – 1999. –№22 –Ст.576.
7. Конвенция Международной Организации Труда об упразднении принудительного труда №105 от 1957 года// Собрание законодательства Российской Федерации. –2001. –№50. – Ст.4649.
8. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными. Утверждены ООН 30 августа 1955 г. // Советская юстиция. –1992. –№2. – Ст.19.
9. Конвенция о защите прав человека и основных свобод от 1950 года // Собрание законодательства Российской Федерации. –2001. –№2. –Ст.163.

10. Всеобщая декларация прав человека принята Генеральной Ассамблеей ООН от 10.12.1948 года // Собрание законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 67. – Ст.137.

11. Конвенция Международной Организации Труда №29 от 1930 года. О принудительном или обязательном труде// Библиотечка Российской газеты – 1999. –№22-23–Ст.256.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197 - ФЗ // Российская газета. – 2001. – № 256.

13. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2001. –№ 52 (ч. I). – Ст. 4921.

14.Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан от 13.12.1997г. № 208 –ФЗ // [Электронный ресурс] [URL]: <http://online.zakon.kz/> (дата обращения 23.04.2017 г.)

15. Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-I «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» //Собрание законодательства Российской Федерации. –2001. –№52–Ст.4921

16.Указ Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858 «О Концепции правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 годы» // [Электронный ресурс] [URL]: <http://adilet.zan.kz/>(дата обращения 23.04.2017г.)

17. Постановление Госкомстата России от 5 января 2004 года «Об утверждении Унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // БМТ. – 2004. – №5.

18. Приказ Минюста Российской Федерации № 270 от 26.12.2001 года «Об утверждении нормативных актов в области социально-экономической

деятельности учреждений уголовно-исполнительной системы Минюста России» // Собрание законодательства Российской Федерации. –2001. –№2. –Ст.163.

Раздел II Постановления высших судебных инстанций и материалы
юридической практики

19. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 18 июля 2014 года по делу № 11-7303/2014//[URL]: <http://bsa.chel-oblsud.ru/>(дата обращения 23.04.2017г.)

20. Решение арбитражный суда Челябинской области от 06 марта 2015 года по делу № А76-26720/2014//[URL]: <http://docs.pravo.ru/>(дата обращения 23.04.2017г.)

21.Решение мирового судьи судебного участка № 330 района Бабушкинский города Москвы от 11 февраля 2013 года по делу № 2-12/2013//[URL]: <http://docs.pravo.ru/>(дата обращения 23.04.2017г.)

Раздел III Литература

22.Александров, Ю. Плюсы и минусы Уголовно-исполнительного кодекса РФ/ Александров Ю. // Индекс/ Досье на цензуру – 2003. –№18 – С.37-39.

23.Бафеева, Е. Пенитенциарная система Финляндии/ Бафеева Е. // Terve / Преступление и наказание. –1995. –№8. –С.34-36.

24.Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения / Э.Н. Бондаренко – СПб.: Издательство Юридический центр Пресс. – 2004. – 266с.

25.Бриллиантов, А.В. Пенитенциарная система Швейцарии/ Бриллиантов А.В. // Государство и право. –1997. – №9. – 100с.

- 26.Быков, А.В. Пенитенциарные системы США, ФРГ Франции, Великобритании: особенности организации и деятельности / Быков А.В. //Юридическая наука: история и современность. –2013. –№ 11. –С.165–174.
- 27.Гавришкин, Б. В немецкой тюрьме/ Гавришкин Б. // Журнал Преступление и наказание. –2000. –№1 –С.43-44.
- 28.Гейхман, В.Л. Трудовое право: Учебник для вузов/ Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. – Москва: РИА МЮ РФ, 2002. – 290с.
- 29.Гулина, О.Р. Пенитенциарная система Федеративной республики Германия в современных условиях / Гулина О.Р. // Российский юридический журнал. – 2012. – № 4. – С.136 –142.
- 30.Долженкова, Г.Д. Правовые основы социального обеспечения осужденных к лишению свободы / Долженкова Г.Д. // Журнал российского права. – 2000. – № 5/6. – С.152.
- 31.Калужина, М.А. Сравнительный анализ организации кадровой политики в пенитенциарных службах США, ФРГ Франции, Великобритании / Калужина М.А. // Юридический вестник Кубанского государственного университета. –2014. –№ 4 –(21). –С.32–36.
- 32.Конзак, Д. Волонтерская работа в пенитенциарных учреждениях Германии / Конзак Д., Чернышева О.М. // Вестник института: преступление, наказание, исправление. –2014. –№ 3 (27). –С.83 –89.
- 33.Костян, И. Защита трудовых прав работников/ Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. // Человек и труд. – 2003. – №8 –С.49.
- 34.Крымов, А.А. Исполнение лишения свободы в отношении больных осужденных: монография/ Крымов А.А., Скиба А.П. / под общ. ред. Ю.А. Кашубы– Рязань,2015. – 257с.
35. Лебедев, В.М. Лекции по трудовому праву России/ В.М. Лебедев. – Издательство Томского университета,2001. – 81с.

- 36.Леонов, А.В. Пенитенциарная система Италии /А.В. Леонов // Преступление и наказание. –1995. –№10. – 53с.
- 37.Молодцов, М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде/ М.В. Молодцов. –Москва: Юрид. лит.,1985. –78с.
- 38.Молодцов, М.В. Трудовое право России: Учебник для вузов/ Молодцов М.В., Головина С.Ю. – Москва :– НОРМА, 2003. –640с.
- 39.Нестерова, Т.А. Российское трудовое право и служба в прокуратуре/ Нестерова Т.А., Фадеева Л.А. – Пермь: Изд -во Перм. Ун-та,2001. –130с.
- 40.Нуртдинова, А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового кодекса Российской Федерации/ А.Ф. Нуртдинова // Трудовое право. –2004. –№ 3. – С.13-18.
- 41.Орловский, Ю.П. Реформа трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Право и экономика. –2003. – №3. –С.33-38.
- 42.Попов, В.И. Договорное право применение / Вопросы совершенствования законодательства правоприменительной деятельности: Сб. науч. тр. /Попов В.И. –Челябинск: Челяб. гос. Ун-т,1998. – 84с.
- 43.Попов, В.И. Проблемы трудового права / В.И. Попов – Москва.: Изд-во МГУ.,2003. – 70с.
- 44.Ролдугин, С.В. Совершенствование системы безопасности объектов ФСИН России с учетом передового опыта пенитенциарных учреждений ФРГ. Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. /Ролдугин С.В., Баженова А.Р. – Воронеж,2015. – 87с.
- 45.Саликова, Н.М. Оплата труда в Российской Федерации. Правовое исследование: монография. /Н.М. Саликова – Екатеринбург: Изд-во УрГЮА,– 2003. – 207с.

46.Салогуб, М.Л. К вопросу реализации системы «социальных лифтов» в учреждениях ФСИН России и опыт социальной реабилитации осужденных на примере пенитенциарных учреждений министерства юстиции Германии / М.Л. Салогуб// Журнал Вестник Воронежского института ФСИН России. –2013. –№ 1. –С.111-119.

47.Ставцева, А.И. Трудовой договор/ Ставцева А.И., Хохрякова О.С. – Москва: Юрид. лит.,1983. – 53с.

48.Сухарев, С.Н. Меры исправления и безопасности, связанные с изоляцией от общества, по уголовному законодательству Германии / Сухарев С.Н. Вестник Кузбасского института. –2015. –№ 4. –С.103 –108.

49.Тепляшин, П.В. Метод сравнительного правоведения как инструмент гармонизации современного уголовно-исполнительного права России / Тепляшин П.В.Современное право. –2011. –№ 8. –С.39–42.

50.Тимофеева, Е.А. Профессиональная подготовка сотрудников пенитенциарных систем ряда стран романо-германской правовой семьи на современном этапе/Тимофеева Е.А.//Журнал Вестник Владимирского юридического института. –2015. –№ 3 (36). –С.214 –221.

Раздел IV Диссертации и авторефераты диссертаций на соискание ученой степени

51. Симонян, А.В. Лишение свободы и их распределение по исправительным учреждениям: дис. ... канд. юрид. наук. / А.В. Симонян – Краснодар,2002 –180 с.

52. Попов, В.И. Теоретические проблемы правового регулирования трудовых отношений и применения норм трудового права: автореф. дис....докт.юрид. наук. / В.И. Попов – Екатеринбург, 2000. –148с.

53. Харитонова, А.О. Работники с семейными обязанностями дифференциация правового регулирования как средство обеспечения

международным трудовым и российским трудовым правом равных возможностей: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. / А.О. Харитоновна –Пермь, 2003. –135с.

54. Штивельберг, Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России: дис.... канд. юрид. наук. / Ф.Б. Штивельберг – Екатеринбург, 2004. – 185с.

55. Присекина, Н. Г. Проблемы дискриминации в международном трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / Н. Г. Присекина – Владивосток, 2002. –170с.

56. Губенко, А.В. Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук./ А.В. Губенко – Челябинск, 2005. – 177 с.

57. Гуцал, Н. И. Правовое регулирование труда осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях: дис. ... канд. юрид. наук. / Н. И. Гуцал –Москва, 2007. – 229 с.

58. Минязева, Т. Ф. Проблемы правового статуса личности осужденных в Российской Федерации: дис. ... докт. юрид. наук. / Т.Ф. Минязева – Москва, 2001. –389 с.

59. Бегишева, К. А. Организация труда осужденных в уголовно-исполнительной системе: автореферат дис. ... канд. эконом. наук. / Б. К. Александровна –Томск, 2012. – 260 с.

60. Дерюга, Н. Н. Организационно-правовые проблемы занятости осужденных, содержащихся в местах лишения свободы: дис. ... докт. юрид. наук./ Н. Н. Дерюга – Хабаровск, 2003. – 476 с.

61. Долженкова, Г. Д. Правовое регулирование и организация социального обеспечения осужденных к лишению свободы: дис. ... канд. юрид. наук. /Г.Д. Долженкова – Москва, 2001. – 234 с.

62. Жижина, И.В. Правовое регулирование труда женщин, осужденных к лишению свободы: дис.... канд. юрид. наук. /И. В. Жижина –Новгород, 2010. –235с.

63.Павлов, В.Г. Обеспечение законности в режиме отбывания наказания в виде лишения свободы: автореф. дисс.... канд. юрид. наук./В.Г. Павлов –Рязань, –2002. –34с.

64.Разбирин, В.В. Исполнение наказания в исправительных колониях общего режима: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук./ В.В. Разбирин. –Рязань, –2001. –27с.

