

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

На правах рукописи

Тарасова Мария Ильинична

**РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ**

**Специальность 08.00.05 – экономика и управление
народным хозяйством (экономика труда)**

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Научный руководитель:

доктор экономических наук

Соболева Ирина Викторовна

Москва • 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические подходы к исследованию социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России	14
1.1. Особенности социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России	14
1.2. Ретроспектива развития социально-трудовых отношений в российской системе исполнения наказаний	31
1.3. Зарубежный опыт обеспечения занятости в местах лишения свободы.....	56
Глава 2. Проблемные зоны социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях России	74
2.1. Организация социально-трудовых отношений в местах лишения свободы.....	75
2.2. Система оплаты и стимулирования труда в пенитенциарной системе России	86
2.3. Профессиональное образование и профессиональная подготовка участников социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях России.....	111
Глава 3. Направления развития регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России.....	131
3.1. Совершенствование организации и нормирования труда лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы	131
3.2. Модернизация системы стимулирования труда в местах лишения свободы.....	147
3.3. Развитие профессионального образования заключенных и совершенствование подбора кадров сотрудников ФСИН России, ответственных за организацию труда	155
Заключение	165
Список использованной литературы	171
Приложения	202

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования. С середины 2000-х гг. Россия вступила в волну сокращения трудоспособного населения. Это актуализирует проблему достижения наиболее полного и эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Необходимо задействовать в экономике неиспользуемые резервы труда и создать условия для максимальной реализации трудового потенциала каждого работника. Одним из таких резервов являются лица, осужденные к лишению свободы. По состоянию на 1 января 2016 г. в исправительных учреждениях страны содержалось более 529 тыс. человек, имеющих потенциальную возможность трудиться, только 39,6 % из которых были обеспечены рабочими местами. Таким образом, в пенитенциарной системе России существует неиспользуемый запас трудовых ресурсов. Их вовлечение в хозяйственную деятельность требует пересмотра подходов к регулированию социально-трудовых отношений.

Проблема совершенствования регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе затрагивает более широкий круг лиц. На каждые 10 тыс. человек населения страны сегодня приходится 93 человека, имевших судимость и отбывавших срок в местах принудительного содержания. К моменту выхода на свободу осужденные, как правило, обладают низкой конкурентоспособностью на рынке труда не только в силу предубеждения работодателей, но и потому, что многие из них либо не имеют профессионального образования, либо утрачивают имевшиеся профессиональные навыки в результате длительного бездействия или занятости на примитивной работе. Пребывание в местах лишения свободы не используется для улучшения трудового потенциала работника, как это практикуется во многих странах мира, а напротив часто сопровождается его деградацией, снижением возможностей адаптации к требованиям рынка труда после освобождения. Такое положение способствует повторному совершению преступлений. В 2015 г. общая численность лиц, совершивших

преступления, составляла 1 075 тыс. человек, из которых 309 616 человек были осуждены повторно¹.

Повышение результативности труда осужденных в результате более рационального регулирования социально-трудовых отношений позволит снизить их численность в долгосрочной перспективе, а также увеличить поступления в федеральный бюджет от Федеральной службы исполнения наказаний России (далее – ФСИН России). На сегодняшний день бюджетные расходы на содержание ФСИН России (270,4 млрд руб.)² почти в 7 раз превышают доходы, поступающие в бюджет из этой системы (39,9 млрд руб.)³. В этой связи важной задачей, стоящей перед государством, является реформирование социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе и их организация на принципиально новом уровне.

Необходимость реформирования пенитенциарной системы сегодня осознана государством. Концепция развития уголовно-исполнительной системы РФ до 2020 г. ставит задачи совершенствования производственно-хозяйственной деятельности в исправительных учреждениях, развития производственной сферы, повышения экономической эффективности труда осужденных к лишению свободы⁴. В то же время конкретные подходы к решению этих задач находятся пока еще в стадии разработки.

Степень разработанности темы. Общей основой для разработки проблем регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе являются исследования отечественных и зарубежных экономистов

¹ Правонарушения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/# (дата обращения: 25.04.2016).

² Расходная часть федерального бюджета. Уточненная бюджетная роспись [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.пф/budget/rashod.php> (дата обращения: 10.01.2016).

³ Доходная часть федерального бюджета. Объем поступивших доходов [Электронный ресурс]. – URL: <http://фсин.пф/budget/dohod.php> (дата обращения: 10.01.2016).

⁴ Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ до 2020 г.: распоряжение Правительства РФ от 14 октября 2010 г. № 1772-р (ред. от 31.05.2012) // Собрание законодательства Российской Федерации от 25 октября 2010 г. – № 43. – Ст. 5544.

по социально-трудовой проблематике, в том числе работы Е.Г. Антосенкова, А. Калеберга, Е.И. Капустина, Д.Н. Карпухина, Р.П. Колосовой, В.В. Костакова, В.В. Куликова, А. Маколи, К. Маркса, А. Маршалла, Т.В. Малевой, Е.Л. Маневича, Г. Стендинга, С.Г. Струмилина, М. Элмана и др.

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

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

Ретроспективный анализ труда в местах лишения свободы, а также его связь с развитием экономического потенциала государства представлены в исследованиях М.Г. Деткова, А.И. Кокурина, М.Н. Гернета, И.Я. Фойницкого и др. Организация труда лиц, содержащихся в местах лишения свободы, на различных этапах развития России, особенности его организации и правового регулирования освещались в трудах Е.В. Емельяновой, С.Х. Шамсунова, Д.Д. Данилова, Н.Б. Хуторской, Н.Д. Сергеевского, С.В. Познышева, Б.С. Утевского, Н.Е. Савельева, Т.П. Бутенко и др.

Следует отметить, что конкретные исследования, посвященные организации труда лиц, содержащихся в местах лишения свободы, как правило, рассматривают проблему либо в историческом, либо в юридическом аспекте. Однако труд в местах лишения свободы не только является важной составляющей системы исполнения наказаний, но и способен внести вклад в развитие народного хозяйства, а потому нуждается в исследовании с экономической точки зрения.

В экономическом аспекте вопросы социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России освещены довольно скупо. Остается без должного внимания проблема повышения эффективности их регулирования.

Обоснование подходов к ее решению требует ответа на ряд вопросов. В какой мере в современной пенитенциарной системе сохраняется принуждение к труду? Какие из базовых трудовых прав в отношении лиц, находящихся в местах лишения свободы необходимо сохранить, а какие ограничить? В какой мере правовые нормы, регулирующие на сегодняшний день труд осужденных, способствуют или препятствуют повышению эффективности их труда и сохранению (развитию) трудового потенциала? Чем определяется оптимальное соотношение принуждения и экономических стимулов? Как заинтересовать работников исправительных учреждений в эффективном использовании и развитии трудового потенциала лиц, осужденных к лишению свободы? Как адаптировать мировой опыт регулирования труда осужденных к условиям России?

Выбор данных дискуссионных и малоисследованных вопросов определяют цель, задачи и структуру исследования.

Объектом исследования выступает трудовая деятельность лиц, отбывающих наказание в учреждениях пенитенциарной системы России, а также работников этих учреждений.

Предметом исследования являются социально-трудовые отношения в пенитенциарной системе России и их регулирование.

Целью диссертационного исследования является выявление проблемных зон в организации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России и разработка на этой основе рекомендаций по совершенствованию их регулирования.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие **задачи**:

- 1) раскрыть особенности социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе на основе ретроспективного анализа их развития;
- 2) проанализировать зарубежный опыт обеспечения занятости в местах лишения свободы и определить возможность его применения в России;

3) выявить факторы деформации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России;

4) выявить проблемные зоны социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях России;

5) определить основные направления и меры по реформированию социально-трудовых отношений;

6) обосновать возможность и способы профессионального развития участников социально-трудовых отношений;

7) рассмотреть возможности привлечения внебюджетных источников к организации трудовой деятельности в исправительных учреждениях.

Соответствие темы диссертационного исследования требованиям паспорта специальности ВАК. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с требованиями специальности 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством» (экономика труда): п. 5.4. Система отношений «человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест; п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); п. 5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; п. 5.7. Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров; п. 5.8. Нормирование, организация и гуманизация труда, их особенности для

различных сфер деятельности и категорий работников; п. 5.14. Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются труды российских и зарубежных ученых в области социально-трудовых отношений, социальной политики и развития человеческого потенциала, подневольных форм привлечения к труду, исправления осужденных к лишению свободы посредством привлечения к труду. В качестве основных методов исследования использовались теоретико-методологический анализ, обобщение и систематизация научных данных, а также экономико-статистические методы.

В качестве **информационной базы** в работе использованы статистические материалы Федеральной службы государственной статистики и Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, учетные данные ФСИН России, нормативные и правовые акты России и международные законодательные акты, документы Международной организации труда, а также социологические исследования, материалы научно-практических конференций и специализированные справочные издания.

Основные результаты диссертационного исследования, выносимые на защиту и содержащие элементы научной новизны:

1. Разработан и применен комплексный подход к исследованию регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе, фокусирующийся на особенностях обеих сторон этих отношений: работников, отбывающих наказание в местах лишения свободы, и представителей работодателя – сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу на территории исправительных учреждений, и на специфике взаимодействия сторон в процессе привлечения осужденных к труду.

2. На основе ретроспективного анализа предложена периодизация использования труда осужденных в уголовно-исполнительной системе,

включающая 6 этапов: конец XVII – первая половина XIX в. – формирование института привлечения к труду в условиях лишения свободы; конец XIX – начало XX в. – разработка организационно-правовых механизмов использования труда осужденных, сочетающих экономический интерес работодателя и реализацию цели исправительного воздействия; раннесоветский период борьбы двух тенденций: к созданию комплексной модели воспитания осужденных и к формированию карательной системы; период ГУЛАГа; позднесоветский период, распространивший на осужденных нормы трудового права; постсоветский период адаптации к рыночной экономике.

3. Обоснованы характерные черты социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе, состоящие в том, что труд: организован в условиях замкнутого пространства; несет дополнительную функцию исправления на основе переосмысления ценностей; осуществляется под жестким дисциплинарным контролем; предполагает усечение возможности реализации ряда трудовых прав. Выявлено, что в дополнение к ним организация социально-трудовых отношений в российской пенитенциарной системе имеет ряд специфических черт, главными из которых являются: крайне низкий уровень занятости осужденных, абсолютное доминирование дисциплинарных мер воздействия над экономическими стимулами к труду, низкая степень осуществления права выбора сферы трудовой деятельности и права на образование.

4. Вскрыты и проанализированы факторы деформации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России: отсутствие законодательного акта, четко регламентирующего порядок и нормы привлечения осужденных к труду; недостаточный уровень профессионального образования сотрудников, ответственных за организацию трудовой деятельности в исправительных учреждениях; затрудненный доступ осужденных к образованию, профессиональной подготовке и повышению квалификации; отсутствие системы экономического

стимулирования к производительному труду как для осужденных, так и для сотрудников.

5. Доказано и подтверждено, что главными проблемными зонами социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе являются: общий дефицит и низкое качество доступных для осужденных рабочих мест; отсутствие заинтересованности в результатах труда и, следовательно, низкий уровень производительности и оплаты труда всех участников социально-трудовых отношений; консервация недостаточного профессионально-квалификационного потенциала осужденных.

6. На основе сравнительного анализа регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарных системах России и ряда зарубежных стран обоснована необходимость приоритетного развития в российской системе экономического стимулирования труда. В этих целях предложена модель организации оплаты труда участников социально-трудовых отношений, ставящая вознаграждение за труд в зависимость от личного вклада и от результативности всей производственно-хозяйственной деятельности исправительного учреждения. Обосновано, что это снизит издержки дисциплинарного контроля, поскольку побудит работников исправительных учреждений более ответственно относиться к своей работе, а осужденных – повышать результативность труда.

7. По результатам изучения опыта зарубежных стран выявлена возможность использования в пенитенциарной системе России практики США, Китая, Франции и Польши по привлечению дополнительных источников финансирования, реализации производимой продукции, а также распределению обязанностей между участниками социально-трудовых отношений в местах лишения свободы. Показано, что привлечение внебюджетных источников к организации трудовой деятельности и образовательного процесса в исправительных учреждениях позволит: расширить круг доступных для осужденных рабочих мест при одновременном улучшении их качества; изыскать ресурсы для повышения

заработной платы, как самих осужденных, так и работников исправительных учреждений; создать возможность повышения уровня образования осужденных за счет экономии бюджетных средств в части оплаты их труда и за счет оптимизации производственных процессов.

Теоретическая значимость результатов диссертационного исследования обусловлена актуальностью поставленных задач и комплексным подходом к исследованию выбранной проблематики. Теоретические положения и выводы работы позволяют конкретизировать научные знания в области развития социально-трудовых отношений, управления трудовыми ресурсами и разработки кадровой политики в пенитенциарной системе.

Ряд методических разработок автора может быть использован в лекционных курсах «Экономика труда», «Управление персоналом», «Управление человеческими ресурсами» в высших учебных заведениях, а также при повышении квалификации специалистов в учреждениях и органах ФСИН России.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования результатов исследования в процессе реформирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России. Применение предложенных направлений и мер реформирования позволит привести социально-трудовые отношения в уголовно-исполнительной системе в соответствие с действующими в стране законодательными нормами, усилить экономические рычаги регулирования социально-трудовых отношений в местах лишения свободы и в конечном итоге повысить результативность труда.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения диссертационного исследования нашли свое отражение в 17 научных публикациях (в т.ч. в журналах, рекомендованных ВАК России, общим объемом 2,3 п.л.) и в 2 аналитических обзорах. Результаты были представлены автором в ряде научно-практических мероприятий: в

федеральном казенном учреждении «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний» г. Москва на научно-практической конференции «Организация исполнения уголовного наказания в виде принудительных работ» (20 сентября 2012 г.), Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы» (23 октября 2014 г.) и Всероссийской научной конференции «136 лет образования уголовно-исполнительной системы России» (12–23 марта 2014 г.); в Российском государственном социальном университете на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы межведомственного и межвузовского взаимодействия по повышению конкурентоспособности результатов научной деятельности, ведомственного и социального образования» (26 марта 2015 г.); в Московском государственном областном университете на Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы государственного и муниципального управления в условиях глобализационных процессов в мире» (25 марта 2015 г.); в Санкт-Петербургском научном центре Российской академии наук на II Санкт-Петербургском экономическом Конгрессе «Форсайт «Россия»: новое производство для новой экономики» (22 марта 2016 г.); в Западно-Сибирском научном центре «Фундаментальные научные исследования: теоретические и практические аспекты» (25-26 мая 2016 года).

Материалы диссертационного исследования внедрены в научно-исследовательскую деятельность федерального казенного учреждения «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний» (г. Москва), а также в практическую деятельность МОБПО «Комитет за гражданские права» (г. Москва) при проведении мониторинга соблюдения прав человека.

Структура и объем диссертационного исследования. Исследование включает 197 страниц основного текста, 12 таблиц, 5 рисунков, список

использованной литературы и 19 приложений. Список использованной литературы содержит 232 источника, в том числе 15 на иностранном языке.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ

1.1. Особенности социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России

Социально-трудовые отношения в пенитенциарной системе являются частью общей системы социально-трудовых отношений, но имеют выраженные особенности, связанные как со спецификой субъектов этих отношений, так и с условиями, в которых они протекают. Первый вопрос, на который необходимо ответить при анализе этих отношений: можно ли характеризовать труд в местах лишения свободы как принудительный труд.

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

Экономическое принуждение является органической частью рыночного хозяйства и неизбежно в отношениях эксплуатации труда капиталом. А.С. Панкратов противопоставляет вынужденный труд, или труд по принуждению, когда человек трудится для того, чтобы потреблять продукты труда, труду по потребности, когда он, наоборот, потребляет продукты труда, чтобы иметь возможность реализовывать себя в труде. Он отмечает, что пока потребность в труде не будет свойственна всем работникам, механизмы принуждения к нему будут существовать. При этом, по его мнению, наиболее эффективным механизмом принуждения людей к труду является капиталистическое производство, как наиболее развитая форма рыночного, которое необходимо «при таком уровне развития производительных сил, когда у человека еще нет потребности в труде и его нужно принуждать к труду с помощью вознаграждения». Таким образом, труд ради вознаграждения он относит к труду по принуждению⁵.

М. Вебер подчеркивал значение отчуждения труда, традиций, норм и стереотипов, а также влияние идеологических, нравственных и религиозных ценностей на трудовую мотивацию⁶. Отчуждение труда было признано в качестве важнейшего условия формирования «вынужденной» мотивации.

Принуждение как важный тип вынужденной мотивации к труду рассматривается многими исследователями. Возможности применения принуждения определяются наличием у работника базисных потребностей, от которых зависит его существование. Основные потребности каждого человека могут выступать в виде «сферы» его зависимости от субъекта, который поставляет реализацию потребностей под прямой или косвенный контроль⁷. Однако такое принуждение не может способствовать высокой

⁵ Панкратов А.С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства // Вестник Московского ун-та. – Сер. 18. Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 80.

⁶ Weber M. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University California Press, 1978. Vol. 1. P. 151.

⁷ Радаев В.В. *Экономическая социология: учебник для вузов*. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. – С. 65–66.

трудовой отдаче, проявлению подлинного энтузиазма и творческих потенций работника.

В.В. Радаев включает принуждение в число детерминант экономического действия⁸, Я. Эйдельман выделяет принудительную мотивацию, которая сориентирована на приобретение новых благ, подчеркивая при этом, что к мотивам такого типа относятся «страх» и «обязанность»⁹. Ван дер Линден, описывая механизм действия принуждения, отмечает, что оно состоит из дисциплинарных правил и санкций за их нарушение и применяется в качестве наказания за недостаточную творческую активность¹⁰.

Факторы вынужденной мотивации имеют специфические формы проявления в конкретно-исторических условиях. Вынужденная мотивация имела место во всех обществах на различных этапах развития человечества. В советский период на мотивационные процессы оказывали воздействие все основные формы принуждения к труду. Существует мнение, что вынужденная мотивация была доминирующим типом мотивации в советский период. Характеризуя тип «советского человека», Ю. Левада отмечает: «Постоянный страх человека перед всемогущей государственной системой чаще всего был привычным и неосознаваемым специально...»¹¹.

Коренные изменения социально-экономической системы в различные периоды развития нашего государства привели к радикальной трансформации условий протекания мотивационных процессов. Характеризуя сложившуюся ситуацию в наиболее общем виде, следует отметить, что старые механизмы принуждения к труду в значительной

⁸ Радаев В.В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Экономическая социология. Том 2. 2001. № 3. – <http://www.ecsoc.msses.ru>

⁹ Эйдельман Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации // Вопросы экономики. 1991. №1. С. 78 – 82.

¹⁰ Ван дер Линден М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения // Социальная история. Ежегодник. М., 2000. – С. 212-213.

¹¹ Левада Ю.А. «Человек советский: проблема реконструкции исходных форм // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. 2001. №2. С. 11–12.

степени разрушены, но формируются новые, рыночные, пока не «сглаженные» эффективным государственным регулированием и социальной политикой. В условиях социальной и экономической нестабильности работники испытывают чувство неуверенности в завтрашнем дне, незащищенности и страха. Значительно возрастает значение таких ценностей, как стабильность и прочное положение.

Проблемы мотивации работников остаются в настоящее время весьма актуальными, так как от правильно разработанных ее систем зависит результат их деятельности, особенно при внедрении инновационных технологий. Разработка и практическое применение новых мотивационных систем позволяют привлекать больше работников, ориентируясь при этом преимущественно на индивидуальное мотивирование работника в соответствии с количеством и качеством его труда.

Посредством стимулирования, которое может учитывать соприкосновения различных интересов участников социально-трудовых отношений, например, вознаграждения за труд, отражающего личный интерес работника, достигается результат, необходимый работодателю и отражающий коллективный и общественный интерес. Предполагается, что каждая потребность может изменяться в зависимости от особенностей отдельно взятой личности, где главным является вопрос их актуальности. И чтобы определить актуальные потребности, достаточно лишь обозначить неудовлетворенные¹². Удовлетворение материальных потребностей было и остается основным мотивом, однако, это действительно в сфере стандартных форм привлечения к труду.

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

- информирование (повышает компетентность работника, смещает его взгляд на проблему через передачу ему информации и влияет главным

¹² Маслоу А. Мотивация и личность. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2014. – С. 34.

образом на представления индивида о том, каково наиболее вероятное направление развития ожидаемых событий и каковы последствия избранной им альтернативы поведения);

- инструктирование (предписывает индивиду наиболее эффективные способы достижения поставленных перед ним целей);
- мотивация как процесс направленного усиления необходимого руководителю мотива работника;
- интердикция как процесс создания препятствий осуществлению субъектом его намерений путем запрета, ограничений правилами и т. п.

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

- экономическое (основано на применении стимула: материальное вознаграждение в качестве компенсации за трудовые усилия работника и достигнутые им результаты);
- административное (основано на принятии решений руководителями в сфере нематериальных поощрений и наказаний, например, благодарности или выговоры, связанные с качеством организации работы, элементы распределения полномочий и ответственности, определение графика работы и пр.) Последние элементы иногда относят к так называемому организационному стимулированию);
- социально-психологическое (основано на применении к работнику социальных стимулов, таких как отношение коллектива, статус и пр.).

Проведенный анализ показал, что на современном этапе развития социально-трудовых отношений в них присутствуют элементы принуждения к труду, но в подавляющем большинстве случаев речь идет об экономическом принуждении. Характеристика же труда как принудительного предполагает наличие внеэкономического принуждения к труду. Такое понимание принудительного труда закреплено конвенциями Международной организации труда (МОТ) № 29 «О принудительном или

обязательном труде» от 28 июня 1930 г., ратифицированной Президиумом ВС СССР 23 июня 1956, и № 105 «Об упразднении принудительного труда» от 25 июня 1957 г., ратифицированной Российской Федерацией 23 марта 1998 г.

В статье 1 Конвенции МОТ № 105 под принудительным трудом понимается выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе в целях поддержания трудовой дисциплины, в качестве меры ответственности за участие в забастовке, средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития, меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе, а также в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности¹³. В ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г., говорится о том, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду¹⁴.

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

¹³ Об упразднении принудительного труда: конвенция Международной организации труда от 25.06.1957 № 105 [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=285 (дата обращения: 24.06.2015).

¹⁴ О гражданских и политических правах: международный пакт от 16.12.1966 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

В ст. 4 ТК РФ содержится принципиально мало отличающийся от норм Конвенции МОТ № 29 перечень случаев, когда принуждение лица к труду не запрещается и, соответственно, не рассматривается в качестве принудительного¹⁵. В частности, согласно ст. 4 этого международного правового документа, обязательного для соблюдения на территории Российской Федерации, принудительным не является труд, который обязано выполнять лицо, находящееся в заключении или условно освобожденное от такого заключения.

Таким образом, распространенная на осужденных обязанность трудиться не противоречит ни Конституции Российской Федерации, ни международным нормам, принципам, стандартам, правилам. Основополагающим является принцип, согласно которому каждый осужденный обязан трудиться. Принцип базируется на международно-правовых нормах, хотя ст. 37 Конституции РФ и говорит, что «труд свободен», но согласно ч. 4 ст. 15 нашей Конституции нормы международного права имеют приоритет над российскими. Так, в Минимальных стандартных правилах обращения с заключенными¹⁶ подчеркивается, что «все осужденные заключенные обязаны трудиться в соответствии с их физическими и психическими способностями». А Международный пакт «О гражданских и политических правах»¹⁷ не рассматривает обязательный труд осужденных как вид принудительного труда.

Таким образом, согласно международным нормам, обязательный труд осужденных в местах лишения свободы не признается принудительным

¹⁵ О принудительном или обязательном труде: конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

¹⁶ Правила обращения с заключенными: приняты Конгрессом ООН 30.08.1955 // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. – М.: Юридическая литература, 1990. – С. 290–311.

¹⁷ О гражданских и политических правах: международный пакт // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами. – М., 1978. – Вып. XXXII. – С. 44; Действующее международное право: сборник, т. 2 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

трудом. Тем не менее, с экономической точки зрения, такой труд, по-нашему мнению, содержит элементы как экономического, так и внеэкономического принуждения.

Регулирование социально-трудовых отношений в уголовно-исполнительной системе осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации (далее – УИК РФ). До принятия ТК РФ основным законодательным документом, регулирующим вопросы социально-трудовых отношений в России, являлся Кодекс законов о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ). Выполнение установленных в его статьях правил было обязательно для всех руководителей и работников в Российской Федерации независимо от форм собственности и вида деятельности. Важными документами являлись Положение о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли»¹⁸ и другие документы, позволяющие руководителям и работникам бухгалтерий правильно применять тот или иной закон или положение по организации оплаты труда.

Основными принципами привлечения к труду осужденных к лишению свободы являются:

- а) обязательность труда осужденных;
- б) подчинение производственной деятельности исправительных учреждений их основной задаче – исправлению осужденных;
- в) сочетание труда и профессионального обучения осужденных.

¹⁸ Об утверждении Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли: постановление Правительства РФ от 5 августа 1992 г. № 552 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 31.08.1992. – № 9. – Ст. 60231.

Однако обязанность трудиться не распространяется на ряд категорий осужденных: мужчин старше 60 лет и женщин старше 55 лет, а также инвалидов первой или второй группы, которые привлекаются к труду исключительно по их желанию в соответствии с законодательством Российской Федерации. Труд несовершеннолетних, беременных женщин, а также женщин, имеющих малолетних детей, регулируется трудовым законодательством.

Привлечение осужденных к труду в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы регламентируется ст. 17 Закона РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовное наказание в виде лишения свободы» и ст. 103 УИК РФ. В соответствии со ст. 17 учреждения, исполняющие наказания, привлекают осужденных к оплачиваемому труду: во-первых, в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских учреждений, исполняющих наказания; во-вторых, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы; в-третьих, на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, и за их пределами; в-четвертых, по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов. В соответствии со ст. 103 УИК РФ «Привлечение к труду осужденных к лишению свободы», которой его представители обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения, которая в свою очередь обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

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

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

На всех осужденных без исключения распространяются правила охраны труда и техники безопасности, установленные законодательством о труде. Правила охраны труда определены в главах 33–36 ТК РФ, а также в других законодательных актах Российской Федерации. К требованию по технике безопасности относится организация обучения осужденных умению обращаться с механизмами, машинами и другими источниками повышенной опасности, чтобы предотвратить возможность наступления несчастного случая на рабочем месте. К работе с машинами, станками и другими агрегатами осужденные допускаются только после того, как ознакомятся с их устройством, изучат способы обращения с ними и пройдут специальный инструктаж по технике безопасности. На работах с вредными условиями труда они в соответствии с требованиями трудового

законодательства обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, например, специальной одеждой и обувью, которые выдаются бесплатно.

Ответственность за охрану труда и технику безопасности на предприятиях исправительных учреждений несут начальник колонии и директор предприятия. Контроль за соблюдением законодательства об охране труда осужденных и техники безопасности возложен на инженера по технике безопасности, а на предприятиях других организаций – на соответствующие должностные лица.

Все несчастные случаи, произошедшие с осужденными во время работы и повлекшие потерю трудоспособности не менее чем на один рабочий день, подлежат учету и регистрации в специальных журналах. Акты о несчастных случаях и записи в журналах их регистрации являются основанием для решения вопроса о назначении этим лицам пенсии в порядке, предусмотренном законодательством.

В ч. 5 ст. 103 УИК РФ подчеркивается, что производственная деятельность не должна препятствовать выполнению основной задачи – исправлению осужденных. Это положение ранее было закреплено в ст. 37 Исправительно-трудового кодекса РСФСР, а также нашло отражение в Законе РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», в котором подчеркивается, что интересы исправления осужденных не должны подчиняться цели получения прибыли от их труда. Такая формулировка соответствует положению Минимальных стандартных правил обращения с заключенными, согласно которому «интересы заключенных и их профессиональную подготовку не следует подчинять соображениям получения прибыли от тюремного производства»¹⁹. Но это не значит, что труд в пенитенциарной системе не должен быть производительным.

¹⁹ Правила обращения с заключенными: приняты Конгрессом ООН 30 авг. 1955 г. // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. – М.: Юридическая литература, 1990. – С. 290–311.

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

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

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

старше 60 лет, женщины старше 55 лет, беременные женщины привлекаются к работе без оплаты труда по их желанию.

Согласно ч. 1 ст. 129 ТК РФ заработная плата представляет собой совокупность различных выплат в пользу работника: вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты. Последние начисляются по разным правилам. На предприятиях исправительных учреждений основными формами оплаты труда осужденных являются сдельная и повременная. Сдельная форма является ведущей, она наилучшим образом отвечает принципу оплаты по количеству и качеству труда и, следовательно, лучше позволяет сочетать личные интересы осужденного с интересами предприятия в целом.

Следует отметить, что законодательство уголовно-исполнительной системы, к сожалению, не в полной мере отражает специфику экономических аспектов привлечения к труду осужденных в местах лишения свободы. Большинство законодательных норм, зафиксированных УИК РФ либо дублируют трудовое законодательство, либо прямо отсылают к ТК РФ. Однако, как справедливо отмечается в ряде работ, особенности лиц, осужденных к лишению свободы и условий, в которых осуществляется трудовая деятельность, делают невозможным регулирование социально-трудовых отношений в полном соответствии с трудовым законодательством²⁰. Регламентация оплаты труда осужденных производится по тому же законодательству, что и оплата труда гражданского персонала пенитенциарной системы. Так на сегодняшний день оплата труда осужденных, содержащихся в исправительных учреждениях, производится согласно приказу ФСИН России от 13 ноября 2008 г. № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы»²¹,

²⁰ Киселев М.В., Алфимова О.А. Некоторые вопросы привлечения осужденных к труду в местах лишения свободы // Вестник Кузбасского института ФСИН России. – 2013. – № 4 (17). – С. 7–16.

²¹ Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы: приказ

так же порядок ее выплаты может быть регламентирован внутренним приказом исправительного учреждения (приложение 1).

Труд осужденных оплачивается в соответствии с его количеством и качеством по нормам и расценкам, действующим в народном хозяйстве. Оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному им времени и в зависимости от выработки. На лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 % от начисленной заработной платы, пенсии или иных доходов, а на лицевой счет мужчин старше 60 лет и женщин старше 55 лет, лиц являющихся инвалидами I или II группы, несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей в домах ребенка исправительного учреждения – не менее 50 %²².

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

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

Степень ограничения права работников в исправительных учреждениях связана со спецификой мотивации к труду. Вынужденная мотивация

ФСИН России от 13.11.2008 № 624 (ред. от 05.03.2015). [Электронный ресурс]. URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 25.08.2015).

²² Данные ФЭО УФСИН России по Магаданской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт УФСИН России по Магаданской области. – URL: http://49.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=49220 (дата обращения: 25.01.2015).

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

Таким образом, социально-трудовые отношения в пенитенциарной системе представляют собой взаимоотношения работников, изолированных от общества, и работодателя в лице сотрудников исправительных учреждений, содействующих их экономической и социальной адаптации последних. Эти отношения имеют ряд особенностей, отличающих их от отношений на открытом рынке труда²³. Во-первых, труд осужденных реализуется в условиях жесткой регламентации производственно-хозяйственной деятельности, обусловленной требованиями законодательства и ведомственных нормативных правовых актов. Жесткость регламентации необходима, поскольку организация труда осужденных происходит в условиях исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы.

Во-вторых, производственная деятельность в уголовно-исполнительной системе характеризуется большой концентрацией субъектов криминогенной направленности, что нельзя не учитывать при управлении трудовыми процессами.

В-третьих, надо учитывать месторасположение учреждений, которые, как правило, находятся в отдаленности от крупных коммуникаций, а иногда

²³ Емельянова Е.В. Совершенствование маркетинговой деятельности в управлении предприятиями лесных исправительных учреждений: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 05.13.10. – М.: АУ МВД России, 1999. С.13-14.

и от крупных населенных пунктов, что увеличивает затраты на организацию рабочих мест и следование сотрудников ФСИН к месту службы.

В-четвертых, персонал, в основном, состоит из аттестованных сотрудников, замещающих офицерские должности, деятельность которых регламентируется законодательством Российской Федерации и нормативно-правовой базой других ведомств, в результате чего наблюдается несогласованность установленных норм.

В-пятых, организация труда осужденных обусловлена жесткой структуризацией и иерархичностью системы управления производством, что предусматривает ряд правовых и экономических ограничений в организации производственно-хозяйственной деятельности (в выборе видов труда и производства экономического сотрудничества, определении ассортимента выпускаемой продукции и т. д.).

Данные особенности необходимо учитывать при организации производства в местах лишения свободы, так как они оказывают существенное влияние на управление в сфере труда осужденных и, прежде всего, сужают экономические возможности производственного сектора уголовно-исполнительной системы.

Рассматривая проблемы труда в местах лишения свободы, можно отметить, что в зависимости от исправительного учреждения трудовая деятельность осужденных может осуществляться в разных условиях, давать разный экономический результат и с разной степенью успешности выполнять свою главную функцию – функцию исправления, оказывать влияние на морально-нравственные принципы человека. Организация социально-трудовых отношений в местах лишения свободы, порядок привлечения осужденных к труду и его результативность зависят не только от характеристик конкретного исправительного заведения, но и от личностных характеристик осужденных: их возраста, уровня образования, состояния здоровья, социального статуса и пр.

Как показывают результаты социологических обследований, основную массу лиц, осужденных к лишению свободы, составляют люди не имеющие профессии, никогда не занимавшиеся общественно полезной деятельностью, без легальных источников дохода²⁴.

Согласно статистическим данным ФСИН России по состоянию на конец 2015 года, среди лиц, отбывающих уголовные наказания в виде лишения свободы, наибольший удельный вес составляли люди возрастной группы от 25 до 55 лет (79,6 %), затем следовали группы от 18 до 25 лет (16,2 %), от 55 до 60 лет (2,7 %) и более 60 лет (1,5 %), т.е. подавляющее большинство составляли лица в трудоспособном возрасте. 36,8 % из них отбывали наказания за тяжкие преступления, и их срок лишения свободы составлял от 5 до 10 лет (ст. 14 УК РФ). Многие имели несколько судимостей (63 %). Средний срок отбывания наказания составлял 6,7 лет. При этом 33,7 % осужденных не имели профессии, 7 % – начального образования. Большую часть осужденных лиц, отбывающих наказания в исправительных колониях (91,1 %), составляли мужчины²⁵.

При исследовании проблемы регулирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе нельзя оставлять без внимания и сторону работодателя. Как уже отмечалось, важной особенностью этих отношений является невозможность для работника выбирать работодателя. В этих условиях существенно возрастает важность профессионально-квалификационных и личностных характеристик персонала исправительных учреждений, взаимодействующего с заключенными в процессе привлечения их к труду, грамотного построения системы экономического стимулирования

²⁴ Антипов А.Н., Голик Н.М., Давыдова Н.В., Данилин Е.М., Дикопольцев Д.Е., Егельский В.А., Жиляев Р.М., Зенина Н.В., Никитин А.М., Первозванский В.Б., Смирнов А.М. Характеристика осужденных [Текст] : аналитический материал. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2014.– С. 39.

²⁵ Характеристика лиц, содержащихся в исправительных колониях для взрослых [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Xar-ka%20lic%20sodergahixsya%20v%20IK/> (дата обращения: 02.05.2016).

сотрудников уголовно-исполнительной системы, несущих службу на территории исправительных учреждений.

При регулировании социально-трудовых отношений в местах лишения свободы следует учитывать их особенности, присущие любой пенитенциарной системе, к числу которых относятся наличие дополнительной функции исправления, жесткий дисциплинарный контроль, пространственные ограничения, усечение возможности реализации ряда трудовых прав. Как будет подробно показано ниже, в дополнение к ним организация социально-трудовых отношений в российской пенитенциарной системе имеет ряд специфических черт, главными из которых являются: крайне низкий уровень занятости осужденных, абсолютное доминирование дисциплинарных мер воздействия над экономическими стимулами к труду, низкая степень осуществления права выбора сферы трудовой деятельности и права на образование.

1.2. Ретроспектива развития социально-трудовых отношений в российской системе исполнения наказаний

Обеспечение социальной реабилитации лиц, осужденных к лишению свободы, немыслимо без глубокого и всестороннего анализа теории и практики исполнения уголовных наказаний на различных этапах развития российского государства.

Вопросы природы наказания, целей и системы его исполнения исследовались в работах русских ученых-правоведов: М.Н. Гернета, С.П. Мокринского, С.В. Познышева, Н.С. Таганцева, И.Я. Фойницкого и др. В них были отражены две основные теории: абсолютная и относительная. Абсолютная теория рассматривала наказание как самоцель, независимую от каких бы то ни было результатов. В соответствии с ней наказание имеет свои корни исключительно в прошлом и поэтому должно рассматриваться, как нечто неизбежное. Относительная теория исходила, прежде всего, из

достижения путем наказания конкретной цели: заставить людей воздерживаться от совершения преступных деяний в будущем.

Активное использование труда осужденных, приговоренных к каторге, для решения экономических задач началось в период реформ Петра I. Именно тогда формируется экономическое начало пенитенциарной политики, а карательно-превентивная и коррекционно-исправительная составляющие наказания отходят на второй план. Екатерина II при учреждении работных и смирительных домов впервые осуществила попытку внесения элементов гуманизма в труд осужденных и придания ему исправительно-коррекционной направленности.

Научные работы советских педологов, как правило, рассматривали вопросы организации труда лиц, содержащихся в местах лишения свободы в дореволюционный период, с идеологизированных позиций, акцентировали внимание на негативных моментах, позитивное и полезное затмевалось. Н.Д. Сергеевский писал, что в XVII в. ссылка осужденного и его привлечение к принудительному труду являлись для государства неиссякаемым источником трудовых ресурсов для сохранения и приумножения государственной казны. Рабочая сила черпалась для тех мест, где это было необходимо: для службы гражданской и военной, для заселения и укрепления границ, для пополнения хлебных запасов и др.²⁶

Постепенно институт лишения свободы стал занимать все более значительное место в общей системе наказаний. Стесняющим фактором для преступника было исключение возможности располагать собой и своими действиями. По словам Н.С. Таганцева, тюремное заключение представляет собой принудительное помещение виновного в замкнутое пространство на определенный срок²⁷. М.Н. Гернет, обращая внимание на организацию труда, медицинского обслуживания и обеспечения отдельного содержания арестантов, подчеркивает, что существовало «много такого, что не могли

²⁶ Сергеевский Н.Д. Избранные труды. – М.: Буквоед, 2008. – С. 200–210.

²⁷ Таганцев Н. С. Русское уголовное право. Часть Общая. Т. 2. СПб., 1902. С. 268. [Электронный ресурс]: URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 17.03.2015).

и не хотели делать»²⁸. В отдаленные места Сибири направлялись значительные массы ссыльных (рисунок 1.1). Комиссия по тюремным преобразованиям вынуждена была признать, что правительство не предоставляло никаких пособий поселенцам и не принимало вовсе мер к устройству их быта. Удаляя их из мест постоянного жительства, выбрасывая в Сибирь без прав и средств существования, правительство ставило их на грань голодной смерти, гибели²⁹.

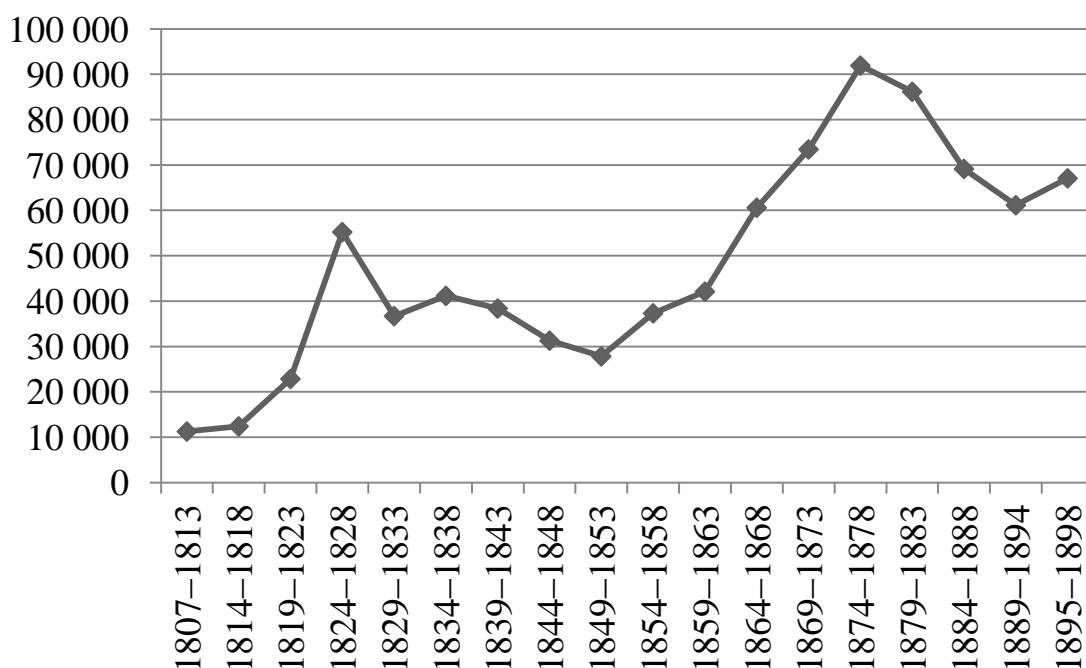


Рисунок 1.1 Общее число ссыльных в Сибирь

Источник: составлено автором на основании данных краткого исторического очерка Борисова А.В., Деткова М.Г., Кузьмина С.И., Малыгина А.Я. «Органы и войска МВД России». – М.: Объединенная редакция МВД России, 1996. – С. 77.

Исходя из приведенных данных в графике 1, отметим, что наименьшее число ссыльных в Сибирь наблюдалось в период с 1807 по 1818 гг., а наибольшее – с 1874 по 1878 гг.

Социально-экономические изменения оказали влияние на характер преступности, состав осужденных, а также объем карательных элементов при

²⁸ Гернет М.Н. История царской тюрьмы [Электронный ресурс] / М. Н. Гернет. – Т. 4. – 1962. – URL : <http://www.regiment.ru/Lib/A/49/1.htm> (дата обращения 12.02.2015).

²⁹ Борисов А.В., Детков М.Г., Кузьмин С.И., Малыгин А.Я. Органы и войска МВД России: краткий исторический очерк. – М.: Объединенная редакция МВД России, 1996. – С. 77.

исполнении ссылки. Ссылка постепенно стала терять свою карательную силу. На это обстоятельство обратила внимание и комиссия по тюремному преобразованию, созданная в 1869 г. для работы над проектом тюремной реформы. Основным содержанием проекта должно было быть введение обязательности работ для всех категорий заключенных и исполнение наказаний в условиях одиночного содержания. В качестве мер воздействия на арестантов предполагались: тюремная дисциплина (режим), общественно полезный труд, нравственно-религиозное воспитание.

В XIX в. труд граждан, осужденных к лишению свободы, получает эффективное и систематизированное законодательное регулирование, отвечающее экономическим и общественно-политическим требованиям и социальным реалиям того времени. Реформы второй половины XIX в. и бурное развитие капиталистических отношений, несмотря на четкое правовое регулирование пенитенциарного труда, объективно привели к снижению его конкурентоспособности и возникновению проблем с занятостью осужденных. В конце XIX – начале XX века были выработаны эффективные организационно-правовые механизмы использования труда осужденных на частных предприятиях, позволившие разумно сочетать экономический интерес работодателя и требований режимных предписаний и реализовать цели исправительного воздействия.

На осуществление реформы требовалось 42 млн руб. (из расчета 600 руб. на обустройство каждого арестантского места). Особый комитет под председательством члена Государственного Совета П.А. Зубова, на рассмотрение которого были переданы материалы комиссии по тюремному преобразованию, посчитал неприемлемыми ее предложения по реформированию тюремной системы из-за отсутствия денежных средств и представил собственный проект модернизации мест лишения свободы, предусматривающий ежегодное выделение на содержание вновь создаваемого Главного тюремного управления 53 300 руб., каждой губернской инспекции – 4 300 руб., тюремной стражи и пересыльной части –

2 697 148 руб., на возведение тюремных зданий – 420 000 руб. Окончательной разработкой проекта тюремной реформы занималась образованная в 1877 г. при Государственном Совете Особая комиссия по тюремным преобразованиям под председательством члена Государственного Совета К.К. Грота. По ее оценкам, на проведение тюремной реформы с расчетом содержания арестантов в одиночных камерах требовалось около 90 млн. руб.³⁰

В свою очередь, тюремная реформа вызвала необходимость отрегулировать пенитенциарную систему и виды уголовных наказаний. Характерной особенностью уголовно-исполнительной науки в рассматриваемый период была недостаточная правовая урегулированность рассматриваемых вопросов и слабая теоретическая база. Впоследствии С.В. Познышев, один из первых ученых-пенитенциаристов, в работах послеоктябрьского периода стал использовать термин «пенитенциарная наука», относя ее к отрасли знаний, которые освещают «сделанные опыты общими научными идеями»³¹. Он видел ее назначение в проверке этих идей, их оценке и подготовке на этой основе предложений по улучшению работы пенитенциарных учреждений.

Несколько иным был подход к определению места института лишения свободы в системе правовых наук у И.Я. Фойницкого. Он рассматривал пенитенциарную науку как самостоятельную область политико-юридических наук, обретающую развитие, основывающуюся на определенном опыте и стремящуюся к философско-практическому разрешению карательной системы. «Содержанием своим, – писал он, – она имеет определение институтов, способных оказать полезную для общежития сторону воздействия на преступный класс, путем тщательного изучения особенностей преступного населения и действительного влияния на него практикуемых

³⁰ Борисов А.В., Детков М.Г., Кузьмин С.И., Малыгин А.Я. Указ. раб. С. 77.

³¹ Познышев С.В. Очерки тюрьмоведения (издание 2-е, исправленное и дополненное). [Электронный ресурс]. URL : <http://base.garant.ru/6319746/#ixzz4C1CnLRe1> (дата обращения: 19.05.2015).

мер. Примыкая одною своею стороною к уголовному праву, тюрьмоведение близко соприкасается другими сторонами с народным воспитанием и народным призрением»³².

В теории того периода обосновывалась точка зрения о преимуществе тюремного заключения перед другими видами наказания. Так, Н.С. Таганцев, обращая внимание на одно из наиболее существенных преимуществ тюремного заключения – приспособляемость к особенностям характера заключенных, подчеркивает, что оно дает возможность назначения наказания сообразно с индивидуальными свойствами преступника, с его характером, наклонностями³³.

В уголовно-правовой литературе стали складываться две точки зрения на характер и цели тюремного заключения. Обосновывая преимущества тюремного заключения, Н.С. Таганцев в то же время отрицал возможность нравственного исправления заключенного в условиях тюрьмы цели. Того же мнения придерживался С.П. Мокринский, утверждавший, что тюрьме не по силам задача исправления взрослого преступника, что невозможно достичь исправления при имеющихся недостатках в пенитенциарной системе и слабой подготовке ее сотрудников³⁴.

Сторонником противоположной точки зрения выступал С.В. Познышев. По его мнению, если исправление человека вообще возможно, то оно возможно и в тюрьме, но надо четко представлять себе, что следует включать в содержание этого понятия, и если под ним подразумевается исправление закоренелого преступника, то тюрьма не сможет превратить его в высоконравственного человека. «Тюрьма должна исправлять; это значит, что подвергшегося ее режиму человека она должна

³² Фойницкий И. Я. Русская карательная система. Спб., 1874. [Электронный ресурс]: URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 10.03.2015).

³³ Таганцев Н. С. Таганцев Н.С. Русское уголовное право. Часть Общая. Т. 2. Спб., 1902. С. 268. [Электронный ресурс]: URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения 17.03.2015).

³⁴ Мокринский С.П. Наказание, его цели и предположение. Ч. 1. Общее и специальное предупреждение преступлений. - М.: Университет, 1902. – С. 198

выпустить настолько изменившимся, социально годным, чтобы он был способным жить непреступно, честным трудом». С.В. Познышев дал определение юридическому и нравственному исправлению заключенных. Под юридическим он понимал формирование поведения за счет обдумывания поступка и предупреждения его возникновения, под нравственным – умение управлять собой, недопущение возникновения в сознании мысли о совершении преступления³⁵.

В послеоктябрьский период существенный вклад в разработку теории и практики формирования системы исполнения уголовного наказания, а также в формирование теоретических основ карательной политики государства внесли М.Н. Гернет, С.В. Познышев, Б.С. Утевский³⁶. Позиция ученых этого направления наиболее четко изложена в резолюции первого Всесоюзного совещания пенитенциарных деятелей (октябрь 1928 г.). «Лишение свободы в различных ее формах, установленных исправительно-трудовой колонией (ИТК), – подчеркивается в резолюции, – является главным моментом, содержащим элементы воспитания к дисциплине и угрозы в Советском смысле этого слова. Поэтому работники различного типа пенитенциарных учреждений должны неуклонно выполнять установленные для этих учреждений правила режима. Всякие же попытки осложнить лишение свободы какими-либо должностными мероприятиями, не предусмотренными ИТК, являются результатом чуждой нам идеологии и, как противоречащие основным принципам Советского уголовного и исправительно-трудового законодательства, должны быть осуждены!»³⁷. Опыт работы того периода подтвердил обоснованность идеи исправления осужденных

³⁵ Познышев С.В. Очерки тюрьмоведения (издание 2-е, исправленное и дополненное). [Электронный ресурс]. URL : <http://base.garant.ru/6319746/#ixzz4ClCnLRe1> (дата обращения: 19.05.2015).

³⁶ Утевский, Б. С. Советское исправительно-трудовое право: меры наказания исправительно-трудового характера [Текст] : учебное пособие / Б. С. Утевский. – М.: Госюриздат, 1957. – С. 6.

³⁷ Детков М.Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России. – М.: Вердикт-М, 1999. – С. 2.

и предупреждения совершения ими новых преступлений как основной цели исполнения уголовного наказания.

В условиях Гражданской войны и хозяйственной разрухи требовались меры по наращиванию выпуска продукции, но из-за снижения мотивации рабочих и острой нехватки рабочей силы производство было затруднено. Работа в цехах останавливалась по причине мобилизации рабочих в Красную Армию и неспособности населения работать на сложном промышленном оборудовании. Государство вступило на путь трудовой повинности за счет сельского населения. Однако пополнение кадров не давало положительных результатов, поскольку мобилизованные на трудовой фронт крестьяне не обладали достаточной профессиональной подготовкой и не имели стимула к производительному труду³⁸.

В теории пенитенциарной системы России с конца XIX – начала XX в. начинают складываться прогрессивные тенденции в области развития уголовного наказания в виде лишения свободы. Предприняты попытки классификации преступников, дифференциации и индивидуализации исполнения уголовных наказаний. В научно-исследовательских работах обосновывалась целесообразность использования труда осужденных в качестве средства исправления³⁹. Однако практическая реализация этих разработок не нашла значимой поддержки.

Возникавшие в ходе реформы системы исполнения наказания идеи путей и форм приспособления преступника к условиям жизни нового общества требовали научного обоснования и практической проверки. Народный комиссариат внутренних дел СССР (НКВД) создал в этих целях экспериментальное пенитенциарное отделение в структуре Государственного

³⁸ Белозерова С.М. Особенности формирования социально-трудовых отношений на разных этапах экономического развития и их регулирования в условиях инноваций // Социально-трудовая сфера России: проблемы и перспективы развития. – М.: ИЭ РАН, 2011. – С. 216–217.

³⁹ Кузнецов М.И. Становление и развитие воспитательного аппарата уголовно-исполнительной системы: сб. докл. участников Междунар. науч.-практ. конф. (Рязань, 22–23 нояб. 2012 г.). – 4 т. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – С. 54.

института по изучению преступника и преступности. В состав комиссии по культурно-просветительной части данного отделения вошли ведущие специалисты в области пенитенциарного дела – М.Н. Гернет и Б.С. Утевский. Одной из основных функций комиссии являлось методическое обеспечение работы экспериментального пенитенциарного отделения с последующим распространением апробированных методик на всю систему мест заключения. Условия деятельности исправительно-трудовых учреждений вызывали необходимость не только экспериментальной проверки выдвигаемых идей и начинаний, но и создания фундаментальной теоретической базы для осуществления радикальных преобразований в системе организации исправительно-трудового процесса. В отличие от старой тюремной системы, где основой работы с осужденными считалось прямое воздействие на них путем приказаний, бесед, проповедей и богослужения, формировалась новая концепция исправительно-трудовой системы, согласно которой роль непосредственного воздействия педагога на воспитуемого отодвигалась на второй план. Главным же признавалось влияние многообразия воспитательных воздействий, оказываемых на заключенных совокупностью условий, в которых они живут и действуют. Исходя из этой предпосылки была разработана теоретическая модель организации пенитенциарно-педагогического процесса, в соответствии с которой пенитенциарист должен:

- обладать суммой знаний, объединенных в общую систему научного мировоззрения, необходимого для осуществления поставленных государством задач воспитания;

- хорошо знать основные положения не только общей, но и пенитенциарной педагогики, а также обладать прочными практическими навыками в их применении;

- верить в свое дело и любить его;

— обладать способностью сочувствия, уметь понять точку зрения заключенного и, таким образом, глубоко проникать в причины его душевных переживаний, поведения, проступков и т.д.;

— учитывать, что имеет дело с человеком, находящимся в местах лишения свободы, психика которого под воздействием ущемленного рефлекса свободы значительно отличается от психики свободного человека;

— обладать огромной выдержкой и тактом в обращении с заключенными, быть достаточно чутким и внимательным к их переживаниям, уметь бережно относиться к ним⁴⁰.

Другим, не менее важным, научным положением организации пенитенциарно-педагогического процесса стал принцип создания и организации воспитательной среды заключенных. Начальник культурно-просветительного отдела Главного управления местами заключения Ю.Ю. Бехтерев отмечал, что вопрос перевоспитания заключенных должен решаться с участием всего персонала⁴¹.

Процесс становления советских репрессивных органов отмечен борьбой двух тенденций: с одной стороны, делались попытки воплотить в жизнь все лучшие достижения пенитенциарной науки как российской, так и зарубежной, с другой – формировалась принципиально новая карательная система, соответствующая широко практиковавшимся внесудебным репрессиям.

Официальным проводником так называемой исправительно-трудовой политики советской власти стал Наркомат юстиции. Входившее ранее в Министерство юстиции Главное управление местами заключения было переименовано в Карательный отдел Народного комиссариата юстиции (далее – НКЮ). Продолжая сложившуюся в дореволюционный период практику ведомственного регулирования деятельности мест заключения,

⁴⁰ Кузнецов М.И. Указ. раб.

⁴¹ Детков М.Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России. – М.: «Вердикт-М», 1999. С. 36.

ведомство занялось созданием правовой базы⁴².

17 мая 1919 г. Всероссийским центральным исполнительным комитетом (ВЦИК) был принят Декрет «О лагерях принудительных работ», в котором детально регламентировались их порядок и условия организации. Рекомендовалось устраивать лагеря с учетом местных условий, «как в черте города, так и в находящихся вблизи него поместьях, монастырях, усадьбах и т. д.»⁴³. Декрет предписывал открыть во всех губернских городах в указанные сроки лагеря, рассчитанные не менее чем на 300 человек каждый. Общее управление лагерями на территории РСФСР поручалось Отделу принудительных работ НКВД. Предполагалось, что содержание лагерей и администрации при полном составе заключенных будет окупаться трудом последних (в лагеря направлялись только лица, годные к физическому труду). Численность лагерей быстро росла: к концу 1919 г. на территории РСФСР был 21 лагерь, летом 1920 г. их стало уже 49, к ноябрю – 84, в январе 1921 г. – 107, в ноябре 1921 г. – 122 лагеря. Если учесть, что в 1921 г. РСФСР включала 52 губернии и области, то в среднем на губернию приходилось 2 лагеря⁴⁴.

В 1922 г. карательную политику в Советском государстве осуществляли три ведомства: 1) Народный комиссариат юстиции (НКЮ) в лице его Центрального исправительно-трудового отдела (так с 1922 г. стал называться Центральный карательный отдел); 2) ГПУ, располагавшее собственными лагерями и тюрьмами; 3) Наркомат внутренних дел, где этой сферой деятельности ведали Главное управление принудительных работ и Главмилиция, в ведении которой находились арестные дома.

В систему мест заключения НКЮ входили тюрьмы (к концу 1920 г. их было 251), сельскохозяйственные колонии и фермы, число которых быстро

⁴² Иванова Г.М. История ГУЛАГа, 1918–1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты / Ин-т рос. истории РАН. – М.: Наука, 2006. – С. 131.

⁴³ О лагерях принудительных работ: декрет Всероссийского центрального исполнительного комитета от 17.05.1919. [Электронный ресурс]. URL: base.consultant.ru (дата обращения: 21.07.2015).

⁴⁴ Иванова Г.М. Указ раб. С. 131.

увеличивалось (в 1922 г. было 32 колонии и 28 ферм), а также учреждения для несовершеннолетних и больных. В 1922 г. комиссариатом юстиции был разработан проект постановления СНК, где было записано: «Заключение в лагерь принудительных работ как мера наказания отменяется. Все осужденные судебными учреждениями к лишению свободы содержатся в общих и специальных местах заключения, подведомственных НКЮ». Позднее, на 5-м Всероссийском съезде заведующих отделами управлений губернских исполкомов при обсуждении перспектив карательной политики было отмечено, что «постановка пенитенциарного дела в лагерях принудительных работ находится на правильном пути и что НКВД имеет более мощную административную систему, чем ведомство НКЮ»⁴⁵.

25 июля 1922 г. Совнарком принял постановление о сосредоточении всех мест заключения в одном ведомстве – НКВД. 12 октября 1922 г. НКВД и НКЮ выработали совместное соглашение о реорганизации и разграничении полномочий. Деятельность мест заключения, подведомственных НКВД, регламентировалась Исправительно-трудовым кодексом РСФСР, принятым 16 октября 1924 г. Важно отметить, что среди перечня исправительных учреждений, указанных в кодексе, где должны были обеспечиваться меры социальной защиты, лагеря не были упомянуты. Согласно отчету Главного Управления мест заключения РСФСР XI съезду Советов они были повсеместно ликвидированы или преобразованы в места заключения общего типа еще в 1923 г.

Исторически признано, что в развитие советской экономики значительный вклад был внесен трудом заключенных находящихся в исправительно-трудовых лагерях. Лагеря создавались во исполнение постановления «Об использовании труда уголовно-заключенных», принятого Советом народных комиссариатов СССР (СНК СССР) 11 июня 1929 г., их управление осуществлялось Главным управлением исправительно-трудовых

⁴⁵ Иванова Г.М. Указ раб. С. 43.

лагерей (ГУЛАГ)⁴⁶. Огромное количество занятых заключенных позволяло с относительной легкостью принимать планы форсированного возведения крупнейших объектов без серьезных экономических и технических расчетов, использовать подневольный труд, а затем ликвидировать начатые стройки и перемещать заключенных на иные объекты. Для осуществления этих работ срочно создавались новые управления и лагеря НКВД⁴⁷.

Исправительно-трудовые лагеря росли и набирали силу, а нормативный акт, регулирующий их деятельность, появился только 7 апреля 1930 г., когда СНК СССР принял официальное «Положение об исправительно-трудовых лагерях». Так авторитарная власть получила в свои руки «законный» инструмент для политического и экономического воздействия на общество – ГУЛАГ.

После ликвидации 15 декабря 1930 г. народных комиссариатов внутренних дел союзных республик эти места заключения передавались в ведение народных комиссариатов юстиции союзных республик. На Наркомат юстиции РСФСР возлагалось «общее руководство исправительно-трудовой политикой и проведение в жизнь исправительно-трудового законодательства»⁴⁸. Лагеря не вязались с провозглашенным принципом законности и гуманизма. А существующий Исправительно-трудовой кодекс нуждался в коррекции. Курс на обострение классовой борьбы нашел отражение в новом Исправительно-трудовом кодексе РСФСР, утвержденном 1 августа 1933 г. В качестве основной задачи уголовной политики пролетариата на переходный период от капитализма к коммунизму Кодекс определял защиту «диктатуры пролетариата и осуществляемого им социалистического строительства от посягательств со стороны классово-враждебных элементов и нарушений со стороны как деклассированных

⁴⁶ Об использовании труда уголовно-заключенных: постановление Совета народных комиссариатов СССР от 11.07.1929. [Электронный ресурс]. URL: <http://urdoma.info/post/4240> (дата обращения: 14.02.2015).

⁴⁷ Солженицын А.И. Архипелаг ГУЛАГ 1918–1956: опыт художественного исследования: III–IV. – Т. 6. – М.: Инком, 1991. – С. 18–26.

⁴⁸ Об исправительно-трудовых лагерях: положение Совета Народных Комиссариатов СССР от 07.04.1930 // Свод законов СССР. – 1930. – № 22. – С. 248.

элементов, так и неустойчивых элементов из среды трудящихся»⁴⁹. В этом документе речь шла преимущественно о трудовых колониях и сроках заключения.

Стимулирование труда было одной из составляющих социально-экономических отношений экономики ГУЛАГа, которое готово было периодически применять стимулы к труду даже в разрез его режимных основ.

В 1940 г. ГУЛАГ объединял 53 лагеря с тысячами отделений, 425 колоний – промышленных, сельскохозяйственных, контрагентских и прочих, 50 колоний для несовершеннолетних. Поток заключенных, направляемых в ГУЛАГ, был мощным и непрерывным. К началу войны число заключенных в лагерях и колониях, по официальным данным, составляло 2,3 млн человек⁵⁰.

Самым значительным хозяйственным подразделением НКВД было Главное управление лагерей гидротехнического строительства. Его доля в плане капитальных работ по НКВД составляла 22,7 % (1,7 млрд руб.) от общей величины в 7,3 млрд руб., второе место занимало Главное управление лагерей железнодорожного строительства с объемом работ в 1,5 млрд руб. Сотни тысяч заключенных обеспечивали добычу полезных ископаемых и лесоповал, руками узников исправительно-трудовых лагерей создавались и формировались крупные производственные предприятия⁵¹.

С принятием исправительно-трудового кодекса РСФСР в 1924 году нашли свое применение новые методы стимулирования труда в исправительно-трудовых учреждениях, такие как выплата заработной платы заключенным и зачет рабочих дней в срок, сокращающий период отбывания наказания. Возможность сокращения сроков пребывания в лагере для значительного количества заключенных рассматривалась правительством

⁴⁹ Об утверждении Исправительно-трудового кодекса РСФСР: постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 01.08.1933 // Свод указов РСФСР. – 1933. – № 48. – Ст. 208.

⁵⁰ Кокурин А., Моруков Ю. ГУЛАГ: структура и кадры // Свободная мысль. – 2000. – № 10. – С. 110–112.

⁵¹ История сталинского ГУЛАГа // Государственный архив РФ. Ф. Р-5446. Оп. 24. Д. 23. Л. 3. Т. 2. 2004. С. 141–152.

СССР. Зачет рабочих дней в срок отбывания наказания распространялся на осужденных, которые отличались эффективностью своего труда, повышали профессиональную квалификацию и трудовые навыки, и рассчитывался следующим образом: два дня работы за три дня срока лишения свободы.

Однако заработная плата оставалась главным компонентом трудовых отношений, она не имела каких-либо комплексных, научно обоснованных экономических нормативов и применялась в ГУЛАГе с многочисленными ограничениями. В 1939 г. Л.П. Берия выступал сторонником суровых репрессии для осужденных и добился от правительства полного запрета применения зачетов.

В 1940 г. угроза войны заставила СССР увеличить продолжительность рабочего дня. Советская промышленность перешла на 7-дневную рабочую неделю и 8-часовой рабочий день. В 1941 г. руководители предприятий решили вводить сверхурочные до 3 часов в день, что увеличило продолжительность рабочего дня до 11 часов⁵². Возможности использования труда заключенных снизились в связи с ухудшением условий его организации. Возникла необходимость эвакуации части лагерей и колоний. В ГУЛАГе было принято решение о досрочном освобождении 420 тыс. заключенных⁵³. Недостаток трудовых ресурсов частично компенсировался использованием новых категорий узников исправительных лагерей объединившего 400 тыс. человек разных национальностей, воюющих с СССР (немцев, финнов, румын). На хозяйственные объекты НКВД были направлены более половины из них, 180 тыс. переданы другим наркоматам ГУЛАГа. В последние годы войны значительную долю лагерей составили

⁵² Гусев А. О рабском труде в СССР во время Великой Отечественной [Электронный ресурс]. – URL: <http://gusev-a-v.livejournal.com/> (дата обращения: 08.04.2014).

⁵³ Кокурин А.И., Петров Н.В. ГУЛАГ (Главное управление лагерей) 1917–1960 гг. – М.: Материк, 2000. – С. 827.

советские военнослужащие, возвращавшиеся из плена, а также военнопленные, интернированные и арестованные немцы⁵⁴.

С конца 1940-х гг. в интересах повышения производительности труда заключенных руководство МВД СССР неоднократно обращалось к партийному руководству и в правительственные органы с предложением о выплате заключенным заработной платы. Однако данное предложение противоречило принципам экономики принудительного труда: полной самоокупаемости мест заключения (когда доходы от труда заключенных превышают расходы на их содержание) и перевоспитания осужденных трудом без его оплаты⁵⁵.

В экстремальных условиях Великой Отечественной войны 1941–1945 гг. проблемы стимулирования труда лиц, осужденных к лишению свободы, во многом утратили свою актуальность, однако, после войны они встали вновь. Несмотря на то, что существовал строгий законодательный запрет на применение «зачетов рабочих дней», руководство МВД СССР было вынуждено вводить их в виде исключения на ряде наиболее важных объектов, так как вполне осознавало, что зачеты являются самым эффективным способом поощрения труда заключенных. В результате к сентябрю 1950 г. «зачеты рабочих дней» применялись в лагерях, где находилось более 27 % всех заключенных. При существующей в начале 1960-х гг. практике зачетов рабочих дней заключенный, осужденный к лишению свободы сроком на 10 лет, при условии перевыполнения им производственных норм на протяжении всего времени отбытия наказания в лагере, мог получить возможность сокращения календарного срока наказания примерно на 2–3 года⁵⁶.

⁵⁴ Маслова И.С. Трансформация организационных форм и роли государства в регулировании процессов занятости и рынка труда в 1980–2010 гг. // Социально-трудовая сфера России: проблемы и перспективы развития. – М.: ИЭ РАН, 2011. – С. 152–184.

⁵⁵ Кокурин А., Моруков Ю. Указ. раб. С.114.

⁵⁶ История сталинского ГУЛАГа // Государственный архив РФ. Ф. Р-5446. Оп. 24. Д. 23. Л. 3. Т. 2. 2004. С. 77–78.

Зачеты рабочих дней в качестве сокращения пребывания в местах лишения свободы являлись существенным, значимым направлением в экономике исправительно-трудовой системы. Данная мера исчислялась пропорционально количеству дней, отработанных в местах заключения (от четырех дней срока за три дня работы до двух дней срока за один день работы).

В июне 1945 г. заключенные составляли примерно 1,5 млн. человек, используемого в различных наркоматах в качестве рабочей силы⁵⁷. Такой вид поощрения как зачет рабочих дней шел вразрез с исправительно-трудовой системой СССР, ориентированной на продолжительную изоляцию признанных опасными для государства граждан, и в некоторых случаях приводил к росту коррупции и приписок при недостатке внутриведомственного контроля.

Огромный производственно-лагерный комплекс составляла экономическая зона ГУЛАГа, включающая в себя как сравнительно небольшие объекты местного значения, так и огромные «стройки коммунизма». При этом ресурсов для стабильного поддержания заключенных способных к труду выделялось минимум. В лагерях были плохие условия труда, практически полностью отсутствовало продовольственное и вещевое обеспечение, лагеря были переполнены.

13 марта 1950 г. правительство приняло постановление о введении оплаты труда заключенных во всех исправительно-трудовых лагерях и колониях МВД СССР, за исключением особых лагерей, в которых содержались особо опасные (с точки зрения режима) уголовные и политические преступники. Из заработной платы заключенных удерживались: подоходный налог, стоимость питания, стоимость имущественного обеспечения, размеры которых были огромными. Так, на строительстве Куйбышевской ГЭС при начисленной среднемесячной заработной плате заключенным в 397 руб. на руки выдавалось в среднем 200

⁵⁷ Та же. С. 111–112.

руб., а на строительстве Сталинградской ГЭС при установленной заработной плате в 329 руб., в среднем выдавалось 132 руб., а некоторые и вовсе получали минимальный 10 % гарантированный заработок. Все это существенно ограничивало действенность зарплаты в качестве реального стимула⁵⁸. Однако постепенное и повсеместное введение оплаты труда заключенных (в ограниченных масштабах и в особых лагерях) являлось важным симптомом постепенного разложения «сталинской экономики» принудительного труда. Защищая ведомственные интересы, руководители НКВД крайне редко ставили вопрос о низкой эффективности труда заключенных и гораздо чаще подчеркивали достижения экономики ГУЛАГа.

Важнейшими факторами низкой эффективности экономики исправительно-трудовой системы с первых шагов ее существования был дефицит квалифицированной рабочей силы и невозможность ее воспроизводства в рамках лагерной системы. Экономика НКВД, основанная преимущественно на тяжелом физическом труде, отторгала технический прогресс. Постепенная механизация наиболее тяжелых и трудоемких работ на стройках снижала потребность в большом количестве заключенных, но повышала спрос на квалифицированные кадры.

Помимо квалификации, результативность труда заключенных зависела также от степени свободы их передвижения. Многочисленные режимные ограничения, необходимость обеспечения охраны, проведения ежедневных проверок наличия требовали дополнительных затрат времени и привлечения дополнительных сотрудников. Более действенным и простым в этих условиях был второй способ разрешения вопроса – «расконвоирование заключенных» и разрешение их относительно свободного передвижения в границах определенного района вне лагерных зон. Однако это порождало многочисленные проблемы, включая побег. В связи с этим

⁵⁸ Народное хозяйство СССР за 70 лет [Электронный ресурс] // Юбилейный статистический ежегодник «Экономика СССР в годы великой отечественной войны». – М.: Финансы и статистика, 1987. – URL: <http://istmat.info/node/9257> (дата обращения: 26.03.2015).

«расконвоирование» было предметом постоянного конфликта между хозяйственными и режимными подразделениями МВД⁵⁹. Периодически правила «расконвоирования» ужесточались, порождая экономические проблемы. В целом, это был яркий пример неэффективности принудительного труда.

Таким образом, несмотря на кажущиеся преимущества бесконтрольного распоряжения заключенными, и МВД, и его контрагенты даже на низкомеханизированных строительных работах все чаще предпочитали иметь дело с относительно свободными работниками, дающими более высокую производительность труда и не требующими жесткой системы охраны и надзора. Использование же заключенных на более квалифицированных работах на действующих предприятиях было вообще невозможно. Чрезмерное расширение фронта капитальных работ было лишь одной (хотя и важной) причиной кризиса экономики МВД СССР.

Как свидетельствуют многочисленные документы, к концу правления И.В. Сталина все более очевидным становился кризис установленной системы социально-трудовых отношений, в том числе использования принудительного труда. Отмеченные выше попытки интенсифицировать лагерное производство не могли дать существенных результатов, поскольку оставляли в неприкосновенности преступную и неэффективную систему. Хронические проблемы экономики ГУЛАГа: сокращение доли здоровых заключенных, используемых на производстве, плохое управление производством, отягощенное многочисленными режимными ограничениями, секретностью и приписками, низкая производительность труда. Нормы выработки на период 1951–1952 гг. не выполняли от 26 до 28 % заключенных⁶⁰.

⁵⁹ О состоянии Чаун-Чукотского ИТЛ и массовых неповиновениях заключенных лагеря [Электронный ресурс]: докладная записка комиссии Прокуратуры СССР от 10.07.1954. – URL: <http://www.statearchive.ru> (дата обращения: 20.12.2015).

⁶⁰ Хлевнюк О.В., Мироненко С.В. Заключенные на стройках коммунизма // ГУЛАГ и объекты энергетики СССР: собрание документов и фотографий /

В 1953 г. для развития экономики, основанной на принудительном труде, важнейшее значение имели несколько обстоятельств. Амнистии и реабилитации способствовали резкому, более чем в два раза, сокращению численности заключенных. Одновременно реабилитация и прекращение массовых политических репрессий существенно изменили состав заключенных. В лагерях резко увеличился удельный вес рецидивистов. Процесс преобразования исправительно-трудовой системы, произведенный в 1953 г., принципиально изменил экономическую роль лагерей как поставщиков рабочей силы. Места лишения свободы имели значительную зависимость от потребностей разных ведомств, которые в новых условиях все чаще предпочитали заменять заключенных вольнонаемными рабочими.

Достаточно быстрый процесс преобразования экономики исправительно-трудовой системы после 1953 г. является лучшим доказательством того, что кризис системы принудительного труда был столь значительным, что в «послесталинский» период советские руководящие органы не могли более игнорировать данный факт. Массовые политические репрессии и чрезвычайно жестокая система уголовных наказаний, служившие источниками пополнения экономики принудительного труда, были важнейшим фактором нараставшего кризиса системы, созданной в 1930-е – начале 1950-х гг.

Демонтаж ГУЛАГ(а) начался с широкомасштабной амнистии 1953 г., которая привела к тому, что доля работающих в системе исправительно-трудовых учреждений МВД СССР по отношению ко всем рабочим сократилась с 8 % до 6 %⁶¹. Начался процесс ликвидации исправительно-трудовых лагерей, которые предполагалось заменить исправительно-трудовыми колониями.

отв. ред. О.В. Хлевнюк; отв. составители – О.В. Лавинская, Ю.Г. Орлова; составители – Д.Н. Нохотович, Н.Д. Писарева, С.В. Соменова. – М.: РОССПЭН, 2008. – С. 30.

⁶¹ Козин М.Н., Нурбаев М.С., Шамсунов С.Х., Лосева С.Н., Верхотурцев А.А. Указ. раб. – С. 17.

Либерализация общественных отношений в СССР в середине 50-60 годов XX в. вызвала, в частности, принятие в 1969 г. Закона «Об утверждении Основ исправительно-трудового законодательства в СССР», закрепляющего всеобщность и обязательность труда для осужденных. В его основу вошли нормы трудового права: охрана труда, техника безопасности, производственная санитария в местах лишения свободы. Заключенным гарантировался минимальный заработок, устанавливалось положение об индивидуализации наказания с учетом отношения осужденного к труду.

В стране происходили демографические процессы, приводившие к уменьшению числа трудоспособного населения. Это инициировало некоторые изменения в уголовной политике государства. В июне 1970 г. Президиум Верховного Совета СССР принял Указ «Об условном осуждении к лишению свободы с обязательным привлечением осужденных к труду». В результате определенная часть осужденных направлялась не в исправительно-трудовые колонии, а на строительные и промышленные объекты народного хозяйства.

В декабре 1970 г. был принят Исправительно-трудовой кодекс РСФСР. Он устанавливал, что основным видом исправительно-трудовых учреждений являются исправительно-трудовые колонии.

В исправительно-трудовых колониях должны были быть обеспечены: обязательность труда осужденных; подчинение производственно-хозяйственной деятельности исправительно-трудовых учреждений их основной задаче – исправлению и перевоспитанию осужденных; сочетание труда и профессионального обучения. В них организовывались различные формы политико-воспитательной и культурной деятельности. Общество стало больше внимания уделять положению дел в колониях, организации труда и воспитательной работе.

Исправительно-трудовой кодекс РСФСР определял порядок организации, условия, оплату труда в исправительно-трудовых колониях, но не учитывал всех особенностей лиц, отбывающих наказания в местах

лишения свободы. Поэтому 20 августа 1971 г. Совет министров СССР принял Постановление «О неотложных вопросах в связи с принятием Основ исправительно-трудового законодательства Союза ССР и союзных республик» и Положение о предварительном заключении под стражу, особое внимание в котором уделялось организации системы общеобразовательного и профессионально-технического обучения осужденных в исправительно-трудовых учреждениях. Таким образом, в последний период истории СССР, существовала система управления учреждениями, исполняющими наказания, которая обеспечивала лиц, содержащихся в них возможностями заниматься общественно-полезным трудом, сохранять и даже повышать профессиональную квалификацию. Это в определенной мере обеспечивало решение экономических задач, а главное – способствовало исправлению и перевоспитанию осужденных.

Таким образом, в отечественной пенитенциарной практике, можно выделить три периода применения, как основного метода стимулирования осужденных.

Первый – 1924-1939 гг., когда был принят Исправительно-трудовой кодекс РСФСР 1924 г. Применение зачетов рабочих дней в порядке поощрения в соответствии со ст. 78 ИТК РСФСР 1933 г. привело к увеличению численности освобождаемых из мест заключения, что обусловило отмену системы зачетов рабочих дней.

С августа 1953 г. начинается второй период применения зачета рабочих дней. Тогда предусматривалось применение зачетов рабочих дней к осужденным, систематически выполняющим производственные нормы выработки и соблюдающим установленный режим содержания. Однако после 1958 г. администрация исправительных учреждений к начислению зачетов в ряде случаев стала подходить формально. Иногда начисление зачетов производилось заочно, осужденных об этом не информировали. Все это привело к тому, что в последующих директивных и законодательных

актах применение зачетов рабочих дней к осужденным не предусматривалось.

В 1987 г., уголовно-исполнительная система вновь обращается к опыту прежних лет. Система зачета рабочих дней в срок отбывания наказания начинает вводиться экспериментально и действует не во всех исправительных учреждениях. Но система не нашла широкого применения из-за отсутствия законодательной и иной нормативно-правовой основы для его проведения. Оценивая значимость общественно полезного труда, как наиболее эффективного средства исправления осужденных, профессор В.А. Елеонский писал: «Представление осужденных о труде как о самом эффективном средстве исправления и перевоспитания складывается под влиянием того обстоятельства, что подавляющее большинство из них до осуждения работали и имели специальность. Поэтому, труд является для них наиболее привычной формой общественно полезной деятельности, участие в которой, даже в условиях мест лишения свободы, за исключением случаев «ломки» профессионального стереотипа, не представляет большой трудности»⁶².

До 1991 г. продолжалось развитие идейно-политических направлений экономики труда исправительно-трудовой системы, входившей в МВД СССР. По объему суммированной валовой продукции предприятия исправительно-трудовой системы, действующие в местах лишения свободы, входили в пятерку наиболее крупных производителей СССР. Создание собственной производственной базы в системе исправительных учреждений является важным достижением отечественной пенитенциарной системы. Производственный сектор исправительно-трудовой системы обеспечивал занятость и подготовку осужденных к трудовой деятельности после освобождения. Но развитие экономики страны в целом и экономики труда исправительно-трудовой системы не в полной мере обеспечивалось научно

⁶² Елеонский В.А. Уголовное наказание: единство ретроспективной и позитивной ответственности // Вопросы ответственности и наказания в свете решений XXVI съезда КПСС. Сборник научных трудов. - Рязань: Изд-во РВШ МВД СССР, 1982. - С. 72-84.

обоснованными подходами к организации производственной деятельности исправительных учреждений, не учитывались социально-экономическая значимость труда, передовые достижения мировой экономики на основе комплекса наук (теории управления, экономической теории, научной организации труда).

В начале 90-х гг. прошлого века государственная уголовно-исполнительная политика стала меняться коренным образом. В 1991 году произошел распад СССР, а с разрушением социалистической системы перестали существовать идеологические и экономические условия, лежавшие в основе УИС, и она начала быстро разрушаться. Требовалась реформа системы⁶³. В условиях плановой экономики проблемы реализации продукции не существовало. Когда экономика стала рыночной (1985–1991 гг.), уголовно-исполнительная система испытала немалые трудности в приспособлении своего производства к новым условиям. Была разработана нормативная база, и уголовно-исправительная система перешла к договорным отношениям с частным бизнесом. Появилась необходимость в поиске деловых партнеров.

21 июля 1993 года был принят Федеральный закон № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», который раскрыл основные особенности деятельности исправительных учреждений, в том числе вопросов привлечения осужденных к труду. Это послужило предпосылкой к совершенствованию производственно-хозяйственной деятельности уголовно-исполнительной системы⁶⁴.

В постсоветский период особую значимость при рассмотрении вопросов использования труда лиц, осужденных к лишению свободы, определению целей и сфер его применения в процессе осуществления

⁶³ Козин М.Н., Нурбаев М.С., Шамсунов С.Х., Лосева С.Н., Верхотурцев А.А. Указ. раб. – С. 19.

⁶⁴ Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: фед. закон от 21 июля 1993 г. № 5473-1 (ред. от 20.04.2015) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации от 19 августа 1993 г. – № 33. – Ст. 1316.

трудовой деятельности приобрели подходы, изложенные в международных правовых актах и получившие закрепление в российском законодательстве. В 1996 году Россия вступила в Совет Европы, что послужило предпосылкой реформирования пенитенциарной системы⁶⁵.

Россия приняла на себя ряд обязательств, одним из которых является приведение национального законодательства в соответствие с общепринятыми международными нормами и стандартами. В соответствии с ратифицированными Европейскими пенитенциарными правилами и решением Правительства Российской Федерации от 6 февраля 2003 года «О мерах по повышению эффективности управления федеральной собственностью и критериях ее оценки» была разработана концепция реформирования государственных унитарных предприятий (ГУП) УИС.

Реформирование производственного сектора УИС проводилось поэтапно. На первом этапе в 2003–2004 гг. создавалась правовая база новой системы трудоустройства осужденных. 2004 г. – начало реализации второго этапа, создание на базе подавляющего большинства ГУП УИС центров трудовой адаптации осужденных; организация учебно-производственных мастерских для несовершеннолетних осужденных и осужденных, больных туберкулезом и страдающих наркоманией; преобразование остальных ГУП, чье финансовое состояние было стабильным – в федеральные казенные учреждения. Третьим (заключительным) этапом была разработка и включение в федеральную целевую программу «Реформирование УИС Минюста России на 2007 – 2012 годы» нового раздела по развитию и совершенствованию профессионального обучения и трудовой адаптации осужденных.

Принятый 6 июня 2007 года Федеральный закон «О внесении изменений в статьи 103 и 141 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации и Закон Российской Федерации «Об учреждениях и

⁶⁵ Козин М.Н., Нурбаев М.С., Шамсунов С.Х., Лосева С.Н., Верхотурцев А.А. Указ. раб. – С. 19.

органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (№ 91-ФЗ) определял законодательную базу проводимых реформ.

Интенсивные разработки теоретических проблем исполнения наказаний в виде лишения свободы в этот период нашли свое отражение в трудах Л.В. Беляевой, Н.Е. Савельева и др. Дальнейшие исследования различных аспектов уголовно-правовой и исправительно-трудовой политики, законодательства и практики в сфере исполнения наказаний продолжили Н.Д. Сергеевский, Н.Б. Хуторская, Е.В. Емельянова, С.Х. Шамсунов и др. В последние годы в их исследованиях весьма отчетливо проявилось одно из важнейших направлений изучения пенитенциарной системы российского государства на различных этапах его развития, связанное с анализом ее правовой природы и содержания системы исполнения уголовных наказаний в виде лишения свободы. Важнейшим стимулом для таких исследований послужил социальный заказ общества.

На современном этапе развития УИС предъявляются новые требования к управлению производственными мощностями исправительных учреждений, тем самым определяя потребность в повышении эффективности труда, которая заключается не только в качестве выпускаемой продукции, ее конкурентоспособности, но и в организации труда лиц, осужденных к лишению свободы. В уголовно-исполнительном законодательстве под исправлением осужденных понимается формирование у них уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития и стимулирование правопослушного поведения (ч. 1 ст. 9. УИК РФ). При этом труд выступает и как цель, и как средство достижения исправления осужденных (ч. 2 ст. 9. УИК РФ).

1.3. Зарубежный опыт обеспечения занятости в местах лишения свободы

Изменение жизненной перспективы людей, находящихся в местах лишения свободы, является нелегкой задачей. В большинстве зарубежных

стран существуют программы конструктивной деятельности, помогающие заключенным улучшить свое социально-экономическое положение. Их идея состоит в том, что после выхода из тюрьмы заключенные не должны оказываться в худшем положении, чем в момент получения приговора. Наоборот, тюрьма должна помочь им поддержать и укрепить здоровье, сформировать социально приемлемое поведение, улучшить профессиональные навыки, накопить человеческий капитал.

Правовая основа обеспечения трудом заключенных в зарубежных странах в основном соответствует требованиям Минимальных стандартных правил обращения с заключенными⁶⁶. В комментариях к Европейским пенитенциарным правилам особо подчеркивается, что не допускается эксплуатация труда заключенных, а получение прибыли не должно превалировать над их обучением или созданием приемлемых условий содержания⁶⁷.

Европейские пенитенциарные правила не содержат рекомендаций по поводу характера труда заключенных или вида производства, на котором они могут быть заняты⁶⁸. Изучение деятельности тюремных ведомств европейских государств свидетельствует о том, что администрация исправительных учреждений предлагает заключенным широкий выбор видов трудовой деятельности: от оплачиваемых уборки помещений и благоустройства территории до работы в производственных мастерских.

⁶⁶ Правила обращения с заключенными: приняты в г. Женеве 30.08.1955 // Международная защита прав и свобод человека: сборник документов. – М.: Юридическая литература, 1990.

⁶⁷ Бугаев А.С. Рекомендация Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных правилах [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.04.2015).

⁶⁸ Об упразднении принудительного труда: конвенция Международной организации труда от 25.06.1957 № 105; ратифицирована Федеральным законом РФ от 23.03.1998 № 35-ФЗ // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – № 22–23; О принудительном или обязательном труде: конвенция Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

Организация социально-трудовых отношений

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

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

В Швеции при создании новых тюремных учреждений действует принцип: сначала строить фабрику, а затем к фабрике – тюремное учреждение. Поэтому в новых пенитенциарных учреждениях основная форма труда заключенных – промышленные работы. Заключенные используются в механическом производстве, деревообрабатывающей промышленности. В старых тюрьмах заключенные занимаются менее квалифицированным трудом: сельскохозяйственными работами, работами в лесной промышленности. Продукция шведских тюрем в основном продается государству, но в некоторых случаях при посредничестве предпринимателей реализуется на свободном рынке. Целью трудовой деятельности является

приобщение заключенных к современному производству, чтобы они не «отстали от общественного темпа».

В Польше осужденные трудоустраиваются на основании направления, в рамках трудового договора или на другом правовом основании. Время работы осужденных, охрана труда и правила производственной санитарии определяются в соответствии с трудовым законодательством⁶⁹. Осужденным даются выходные дни, и они освобождаются от работы в праздничные дни, их рабочее время не должно превышать установленное законом. Срок привлечения осужденных к оплачиваемому труду включается в общий трудовой стаж, его исчисление ведется администрацией исправительного учреждения. Кроме того, законодательство предусматривает, что работой обеспечиваются в первую очередь те осужденные, которые обязаны платить алименты, а также имеющие особо трудную материальную, личную или семейную ситуацию.

В норвежских тюрьмах продолжительность рабочего времени определяется начальником исправительного учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством. При определенной необходимости рабочее время может быть увеличено против установленного нормального рабочего дня.

В Германии действует Закон об исполнении наказания в виде лишения свободы, где четко определяется, что администрация тюремного учреждения должна направлять осужденного на экономически выгодные работы и учитывать при этом его способности навыки и склонности⁷⁰. Как и в России, существует проблема трудоустройства осужденных. Для ее решения администрация устанавливает связи с различными работодателями, заинтересовывая их тем, что каждую неделю они могут использовать то количество рабочих, какое им потребуется. Компании перечисляют за работу

⁶⁹ Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран: аналитический обзор с приложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. – С. 50.

⁷⁰ Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Указ. раб. С. 54.

средства в земельный бюджет, из которого финансируются пенитенциарные учреждения. На основании законодательства осужденные работают 38,5 часа в неделю, что на 1,5 часа меньше максимально допустимой продолжительности рабочего времени, установленной международно-правовыми нормами. С начала 2001 г. законодательно урегулировано, что к оплате труда наряду с денежными выплатами относятся и нематериальные поощрения. Осужденные, которые в течение двух месяцев добросовестно выполняли назначенные им работы, получают дополнительно к денежным средствам один выходной день. Это может быть учтено при определении срока освобождения от наказания. Эти же правила распространяются на осужденных, проходящих курс обучения.

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

Достигшие пенсионного возраста, инвалиды первой и второй группы, а также несовершеннолетние привлекаются к работе по их желанию. В зависимости о степени тяжести совершенного преступления и вида исправительного учреждения, осужденные могут работать как на территории исправительного учреждения, так и за его пределами. Работа на территории

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

В Китае условия труда осужденных зависят от срока наказания. Совершивших тяжкие преступления в основном задействуют на тяжелых работах, на которых вольные люди либо не хотят трудиться, либо это производство, вредное для здоровья. Однако целом производственная деятельность в исправительных учреждениях Китая разнообразна. Существует опыт отправки заключенных на сельскохозяйственные и строительные работы. В женских тюрьмах и исправительных лагерях по заказу заводов организовано шитье одежды, производство бижутерии, сувениров, игрушек. Произведенная продукция продается по всему миру. Труд оплачивается, но ставки оплаты низкие. Кроме того удерживаются денежные средства за содержание, питание и коммунальные услуги. Полученная от труда заключенных прибыль распределяется исправительным учреждением самостоятельно и идет на нужды, связанные с обучением осужденных, развитием колонии⁷¹. Финансирование некоторых исправительных лагерей на 50 % осуществляется за счет правительства, а остальные 50 % необходимых средств зарабатывается осужденными

⁷¹ Таганчу О. ГУЛАГ по-китайски: как в Поднебесной организован труд заключенных [Электронный ресурс]. – URL: http://radiovesti.ru/article/show/article_id/159740 (дата обращения: 04.02.2015).

самостоятельно. Администрация лагерей сотрудничает со многими бизнесменами, некоторым из них разрешается непосредственно контролировать работу заключенных⁷².

Образование осужденных

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

⁷² Иванов И.В. В Китае широко используют рабский труд заключенных для производства экспортных товаров. Великая Эпоха [Электронный ресурс]. – URL: <http://epochtimes.ru/content/view/63323/4/> (дата обращения: 09.06.2014).

строительство, управление автоматизированными механизмами, ремесла и индустриальное искусство⁷³.

Во Франции получение профессионального образования, как правило, обеспечивается Министерством социальных дел, труда и солидарности. В организации профессиональных курсов для заключенных принимают участие также Национальная образовательная организация «ГРЕТА», частные ассоциативные общественные организации и частные лица. Заключенные могут быть направлены в учебные тюрьмы, где созданы условия для их профессионального обучения по таким специальностям, как каменщик, отделочник, парикмахер, садовник, портной. Также они имеют доступ ко всем формам и областям культуры: пластическому искусству, театру, музыке, танцам и т. д. В пенитенциарных учреждениях образованы специальные художественные мастерские⁷⁴. Образование осужденных поощряется и учитывается при определении степени их исправления. Обучение для заключенных организуется на платной основе и финансируется в основном за счет средств спонсоров, благотворительных организаций, пенитенциарных учреждений и государства⁷⁵.

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

⁷³ Пертли Л.Ф., Железная Ю.Ю., Фумм А.М. Порядок и условия отбывания уголовных наказаний в учреждениях тюремного типа по законодательству Европейских стран: аналитический обзор с предложениями. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2012. – С. 29.

⁷⁴ Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Указ. раб. С. 12.

⁷⁵ Пертли Л.Ф., Железная Ю.Ю., Фумм А.М. Указ. раб. С. 29.

законодательством получающие общее среднее образование заключенные освобождаются от работы для сдачи экзаменов (Латвия, Польша)⁷⁶.

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

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

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

⁷⁶ Жижина И.В. Положительный опыт Германии по организации трудовой деятельности заключенных и перспектива его применения в пенитенциарной системе России // Сборник научных статей 5-ой Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного общества». – Курск, 2015. – С. 77–80.

участие в других образовательных мероприятиях с учетом выявленных у него недостатков в образовании. В Норвегии проявляющие интерес к обучению могут получать специальные денежные пособия в суточном исчислении, установленные центральным тюремным управлением⁷⁷.

В Шотландии вопросами обучения занимается производственная служба. Ее задача обеспечить заключенных не только работой, но и профессиональным обучением, которое будет полезно впоследствии при трудоустройстве. Проводимая службой программа по повышению эффективности труда заключенных дает им возможность приобрести опыт работы в «нормальных», обычных условиях труда. Здесь они обучаются по профессиям, востребованным на рынке труда за пределами тюрьмы⁷⁸.

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

Оплата труда осужденных

Система оплаты труда заключенных в Швейцарии направлена на то, чтобы значительная часть заработной платы шла на нужды тюрьмы. Размер оплаты труда заключенного определяется в зависимости от его поведения и отношения к труду. При поступлении в тюрьму заключенному присваивается определенный разряд от которого зависит размер заработной платы. Заключенный не может расходовать весь свой заработок, на расходы ему выделяется 40 % заработной платы, зачисляемой на лицевой счет, а 60 % зачисляется на специальный счет, деньги с которого заключенный получает при освобождении⁷⁹.

⁷⁷ Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Указ. раб. С. 52.

⁷⁸ Eamets R., Matso J. Labour Market Regulation and Employment Protection Legislation in the Baltic States / R. Eamets, J. Matso. – IZA DP 1147. – 2004. – P. 14–15.

⁷⁹ Закаряевский Н.Н. Особенности и проблемы привлечения к общественно полезному труду осужденных в пенитенциарных учреждениях // Сборник статей «Правовые проблемы укрепления российской государственности» / под ред. С.А. Елисеева, Л.М. Прокументова, В.А. Уткина, О.И. Андреевой, М.К. Свиридова, Н.С. Дергача. – Томск, 2012. – С. 68–69.

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

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

Наиболее распространенной формой расчетов с заключенными за работу являются вознаграждения выдаваемые администрациями тюрем. В Германии заработная плата заключенных перечисляется фирмами не тюрьмам, а в бюджеты земель. Из земельных бюджетов финансируется содержание тюрем. Таким образом, доходы тюрем косвенно зависят от заработков заключенных, но лишь в незначительной части: затраты на содержание тюрем компенсируются данным видом доходов на 15 %. Помимо основной заработной платы заключенным начисляются премиальные (до 30 %), а также надбавки за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (до 5 %), в тяжелых и вредных условиях (до 5 %) и за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (до 25 %). Государством практически в полном размере оплачиваются взносы на страхование по безработице. С осужденных, привлеченных к выполнению обязательных работ, не взимается взнос за их содержание в исправительном учреждении (например, питание для них является бесплатным)⁸⁰.

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

⁸⁰ Буркина О.А., Мусин А.И. Особенности уголовного законодательства ФРГ [Электронный ресурс] // Уголовное право и криминология. – URL: http://rusnauka.com/17_AND_2011/Pravo/5_89101.doc.htm (дата обращения: 12.03.2014).

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

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

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

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

участка и других сотрудников, задействованных в воспитательном процессе. При этом нормы труда законодательно для осужденных не установлены⁸¹.

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

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

Состав сотрудников исправительных учреждений

Для работы в местах лишения свободы требуются специалисты, имеющие достаточно высокий профессиональный уровень. В Рекомендациях Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных правилах отмечено, что роль тюремного персонала должна заключаться в следующем:

- обеспечить соблюдение условий, которые не будут унижать человеческое достоинство осужденных;
- исключить дискриминацию по признакам: расы, цвета кожи, пола языка, религии, политических или иных убеждениях, национальном или социальном происхождении, рождении, экономическом или ином статусе;
- уважать религиозные верования и нравственные принципы группы, к которой принадлежит осужденный;
- придерживаться цели исправительного воздействия на осужденных посредством привлечения к труду и дать возможность полезного использования проведенного ими в тюрьме время;

⁸¹ Железная Ю.Ю., Зенина Н.В. Указ. раб. С. 48.

– осуществлять контроль за лицами отбывающими наказание в исправительных учреждениях в соответствии с установленными правилами⁸².

Подбору и расстановке персонала, укомплектованности кадрового состава исправительных учреждений в развитых странах уделяется большое внимание.

Все тюрьмы Англии и Уэльса (кроме 8 тюрем строгого режима, которые имеют своего директора) подчиняются начальникам тюремных участков, выделяемых по географическому признаку. У каждого начальника тюрьмы имеется 7 заместителей (начальник хозяйственной части, начальник охраны, начальник по жилым помещениям, начальник режимов, начальник здравоохранения, начальник по финансам, начальник по кадрам). Всего в тюрьмах работает 30 тыс. сотрудников, а кроме них почти 5 тыс. чел. административного персонала и почти 3 тыс. чел. – обслуживающего. Сотрудники тюрьмы делятся на младших (надзирателей), старших и главных сотрудников, а также начальников пяти различных степеней⁸³.

Штат сотрудников пенитенциарной системы Франции насчитывает более 28 тыс. бюджетных служащих и состоит из персонала, осуществляющего надзор, администрации, сотрудников службы ресоциализации и пробации, социальной службы, технических работников, контрактного персонала и преподавателей. В среднем на 100 осужденных и подследственных приходится 40 человек, занимающихся охраной и надзором, и 1 социальный работник⁸⁴.

Франция стремится к тому, чтобы с осужденными работали высококвалифицированные специалисты. С этой целью в 1989 г. был создан

⁸² Бугаев А.С. Рекомендация Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных правилах [Электронный ресурс]. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 14.04.2015).

⁸³ Бабушкин А. Тюрьмы Великобритании [Электронный ресурс] // Российский тюремный журнал. – 2009. – № 2. – URL: <http://zagr.org/474.html> (дата обращения: 15.04.2014).

⁸⁴ Слепцов И.В. Пенитенциарная система Франции (краткий обзор) // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2009. – № 2. – С. 39–42.

Национальный совет обучения тюремного персонала, который занимается разработкой основных направлений в обучении.

В штате центрального аппарата тюремной системы Швеции состоит 240 сотрудников, есть международный отдел, пресс-служба, ревизионный отдел. Тюремную систему страны возглавляет генеральный директор, у которого имеется один заместитель, которым подчиняются начальники управлений (по работе с заключенными, планированию, пробации и организации работы следственных изоляторов), остальной персонал, а также информационно-компьютерный отдел и пять региональных инспекторов⁸⁵.

В Швейцарии на 460 заключенных приходится 270 сотрудников. Работа в пенитенциарных учреждениях среди населения страны является очень престижной⁸⁶.

В Польше исправительным учреждением руководит начальник, а во главе отдельного подразделения может стоять подчиняющийся начальнику руководитель. Должностные лица и работники исправительного учреждения, в котором находится осужденный, а также те, кто руководят работой или другой деятельностью, являются начальниками осужденного (ст. 72 УИК Польши). В настоящее время в тюрьмах работает около 22 тыс. человек, из них около 8 % составляют гражданские сотрудники (в основном, врачи и учителя), остальные – это аттестованные должностные лица тюремной службы. На 1 сотрудника тюремного ведомства приходится приблизительно 3 заключенных. Среди должностных лиц около 17 % имеют высшее образование. Офицеры составляют около 4 тыс. Около 50 % кадров – это люди в возрасте до 40 лет. Сотрудники в возрасте свыше 50 лет составляют только около 2 %⁸⁷. Среднее вознаграждение за труд должностных лиц тюремной службы приблизительно на 17 % выше среднего по стране⁸⁸.

⁸⁵ Брыков Д.А., Долинин А.Ю., Пертли Л.Ф., Харюшин Д.В. Зарубежный опыт организационно-штатного построения персонала тюрем: аналитический обзор с предложениями. – Рязань: Академия ФСИН России, 2012. – С. 38.

⁸⁶ Там же.

⁸⁷ Брыков Д.А., Долинин А.Ю., Пертли Л.Ф., Харюшин Д.В. Указ. раб. С. 39.

⁸⁸ Там же.

В исправительных учреждениях США при комплектовании штатов тюремная администрация отдает предпочтение лицам, обладающим такими качествами, как политическая благонадежность, высокая степень квалификации и физическая пригодность. Кроме того, требуется также умение говорить на языке подавляющего большинства заключенных⁸⁹.

Развитие частных тюрем

В целях снижения государственных затрат на финансирование тюрем во многих странах создаются частные тюрьмы⁹⁰. Впервые частные тюрьмы появились в США в 1983 году. В 2009 году в 27 штатах насчитывалось около 18 частных тюрем, они содержали под стражей более 100 тысяч человек. Самые крупные из них: Коррекционная корпорация Америки (ССА) и Уокенхат, контролирующие 75 % рынка, а их акции котировались на Нью-Йоркской бирже⁹¹.

На сегодняшний день в США частные тюрьмы среднего уровня безопасности не отличаются от федеральных или муниципальных исправительных учреждений. Их строительство и ввод в эксплуатацию осуществляется сторонней организацией, одержавшей победу в тендере. Такая организация берет на себя обязательства по вопросам содержания осужденных, обеспечения их охраной, питанием и работой. В частной тюрьме действуют те же законодательные нормы и стандарты содержания заключенных, что и везде, но с наиболее лояльным и мягким режимом. Труд осужденных организован в мастерских по производственным заданиям и может быть не очень квалифицированным, ведь основной целью выступает

⁸⁹ Тимофеева Е.А. К вопросу об особенностях подготовки сотрудников пенитенциарной системы США // Вектор науки ТГУ. – 2013. – № 2 (24). – С. 427–430.

⁹⁰ Сегодня частные тюрьмы есть в США, Швеции, Австралии, Бразилии, Бельгии, Эстонии и других странах (Федоров, Д. В России откроют частные тюрьмы [Электронный ресурс] / Д. Федоров. – URL: <http://rusplt.ru/articles/region/V-Rossii-Otkroyut-chastnye-tjurmy.html> (дата обращения 14.04.2016).

⁹¹ Богданов В., Куликов В. Адвокаты выдвинули идею создания частных тюрем [Электронный ресурс] / В. Богданов, В. Куликов // Официальный печатный орган Правительства Российской Федерации. – URL: <http://rg.ru/2009/04/08/turma.html> (дата обращения 16.03.2016).

не получение прибыли, а обеспечение людей общественно полезным делом с использованием различных видов обучения.

В Великобритании тюремная служба проводит конкурсы на заключение контрактов. Частному агентству, которое выигрывает данный конкурс, предоставляется право организовывать работу тюрьмы. Стаж службы в частной тюрьме не входит в срок государственной службы. В стране отсутствуют специальные вузы для подготовки будущих сотрудников тюремной службы, они обучаются в обычных университетах. Однако существуют различные курсы повышения квалификации, которые необходимо проходить, чтобы занять руководящую должность. На службу в тюрьму можно поступить до наступления 49-летнего возраста.

В Италии существует около двухсот обычных государственных тюрем, но с 2009 года за счет частных инвестиций осуществляется строительство новых. Их финансирование осуществляется за счет государственного бюджета. Персонал составляют госслужащие. Затраты на одного заключенного в день — 160 евро, из них на 60 — питание⁹².

Как правило, частные тюрьмы работают по принципу государственно-частного партнерства. Вначале инвесторы строят тюрьму полностью за свой счет, или при частичном бюджетном финансировании. Возмещение расходов осуществляется из государственного бюджета, за счет выполнения государственного заказа, но за какой срок окупится доходная тюрьма, сказать трудно. Кроме того, они не лишены недостатков. Например, они не заинтересованы в том, чтобы заключенный вышел на свободу досрочно: пока человек сидит, он приносит доход. Кроме того, существуют проблемы с обслуживающим персоналом. Так, Нью-Йоркская частная тюрьма, которой управляла компания Esmor Correctional Services, была закрыта после

⁹² Ильченко А. Частные тюрьмы: чем они хороши, опасны и кому мешают [Электронный ресурс] / А. Ильченко. – URL: <http://www.segodnya.ua/ukraine/chactnyue-tjurny-chem-oni-khoroshi-opasny-i-komu-meshajut.html> (дата обращения 14.02.2016).

массового бунта заключенных. Выяснилось, что компания нанимала неквалифицированных и неопытных сотрудников⁹³.

Опыт зарубежных стран по организации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе важно применить и в России, в том числе обратив внимание на развитие частных тюрем. Проведенный анализ показал, что пенитенциарное законодательство зарубежных стран обязывает тюремные учреждения обеспечить заключенным доступ к современным образовательным программам, отвечающим их индивидуальным потребностям с учетом личных пожеланий и стремлений. Распределение заработной платы осужденных осуществляется администрацией тюрьмы и дифференцируется по сложности и тяжести труда. Заключенные должны из своих заработков оплачивать питание, одежду и проживание в тюрьмах, в том числе исполнять свои обязательства перед семьями, детьми и по компенсации ущерба, причиненного в результате преступлений. Такие меры приведут к соответствующему уровню благосостояния осужденного. Также мотивированная занятость и эффективное трудовое воспитание являются гарантией предупреждения рецидивной преступности после освобождения.

⁹³ Венявский С. Тюрьма по законам рынка [Электронный ресурс] / С. Венявский. – URL: http://ria.ru/pravo_issue/20091228/201973357.html (дата обращения 12.04.2016).

ГЛАВА 2. ПРОБЛЕМНЫЕ ЗОНЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ РОССИИ

Организация труда осужденных в условиях лишения свободы требует согласованной деятельности всех звеньев пенитенциарной системы России в целях обеспечения эффективного решения ее основных задач: ресоциализации осужденных, сокращения рецидива преступности, а также повышения экономической эффективности их труда. Это предполагает реализацию системы мер, направленных на обеспечение эффективного функционирования производства исправительного учреждения, в области организации и оптимизации рабочих мест, нормирования и оплаты труда, стимулирования трудовой деятельности, а также повышения квалификации работников.

В свое время известный русский пенитенциарист С.В. Познышев писал: «Хорошая организация труда в пенитенциарных учреждениях составляет одно из первых условий правильной постановки пенитенциарного дела. Праздность вообще развращает человека, а при особых условиях, в которых живут заключенные, она особенно вредна. Сознание человека, что он честно работает, поднимает его в собственных глазах, оказывает на него облагораживающее влияние»⁹⁴.

Сегодня происходит не просто смена идеологии исполнения уголовных наказаний, но коренным образом меняются ее приоритеты, которые, в первую очередь, направлены на решение задач социальной адаптации осужденных к лишению свободы, когда необходимо трансформировать труд из производственного в адаптационный, усилить умственную роль труда и дать осознать работнику ответственность за результаты своей деятельности⁹⁵.

⁹⁴ Познышев С.В. Основы пенитенциарной науки. Учебный курс. – М: НКЮ РСФСР, 1923. – С. 198.

⁹⁵ Егорова Е.А. Экономика и социология труда: практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – С. 6; Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Норма, 2014; Маршалл А.

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

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

2.1. Организация социально-трудовых отношений в местах лишения свободы

На 1 января 2016 г. в исправительных учреждениях России содержалось более 525 тыс. человек, имеющих потенциальную возможность трудиться. Общее число лиц, совершивших преступления, составляло 1 075 тыс. человек (в том числе судимых повторно – 309 616 человек)⁹⁶, в

Принципы экономической науки. Т. 1: пер. с англ. / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. С. 124.

⁹⁶ Правонарушения [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/infraction/# (дата обращения: 25.04.2016).

результате чего на каждые 10 тыс. человек⁹⁷ приходилось 93 человека, имеющего судимость, которые сталкивались с вопросом регулирования социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях.

Как и любая организация или социальная система, уголовно-исполнительная система, имеет структуру, под которой понимается совокупность устойчивых связей объекта, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, то есть сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях⁹⁸. Структура управления в сфере труда осужденных ФСИН России является трехуровневой (рисунок 2.1).

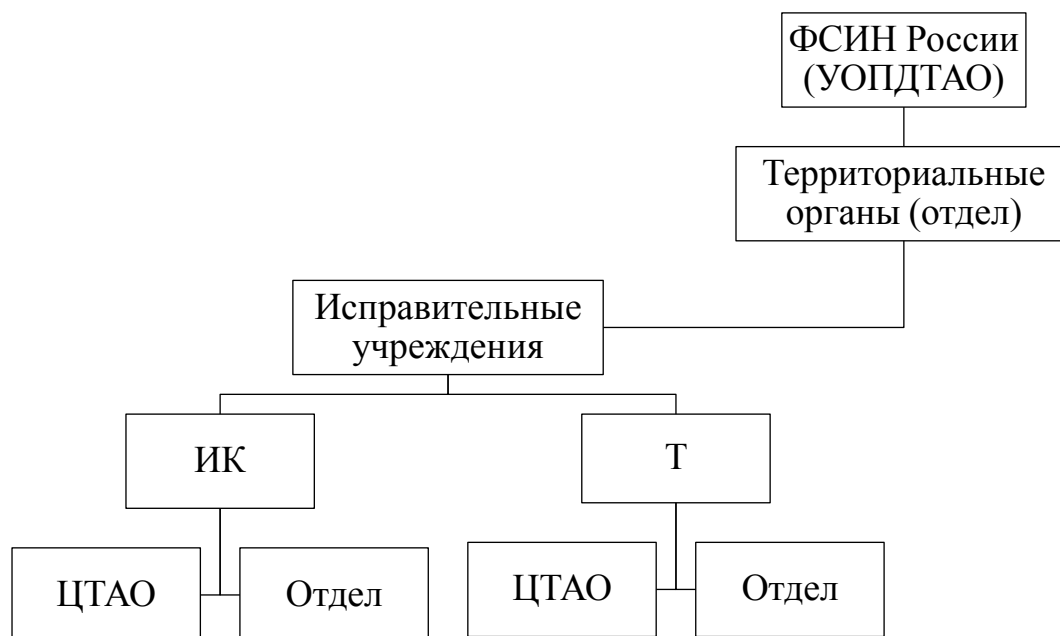


Рисунок 2.1 Структура управления трудом осужденных в уголовно-исполнительной системе России

Источник: составлено автором на основании данных официального сайта ФСИН России. – URL: <http://fsin.su>.

⁹⁷ Численность постоянного населения по регионам Российской Федерации. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/generation/# (дата обращения: 25.04.2016).

⁹⁸ Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. и др. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – С 579.

Уровни структуры управления включают в себя: центральный орган управления в лице управления организации производственной деятельности и трудовой адаптации осужденных (УОПДТАО); территориальные органы, при которых организацию труда осужденных осуществляют самостоятельные отделы; исправительные учреждения (исправительные колонии, тюрьмы) и государственные унитарные предприятия (ГУП), при которых назначаются ответственные лица, осуществляющие контроль трудовых отношений непосредственно на производственных местах. В некоторых исправительных учреждениях организация труда осужденных осуществляется в центрах трудовой адаптации осужденных (ЦТАО).

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

материально-техническое обеспечение собственной производственной деятельности⁹⁹.

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

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

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

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

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

Одним из важных вопросов труда осужденных является определение форм организации их труда. Наиболее распространена бригадная форма, которая строится по производственному принципу совместного участия

⁹⁹ Казак Б.Б. Паршков А.В., Протопопов А.В., Смирнова И.Н. Организационно-правовое обеспечение деятельности территориального органа ФСИН России: монография. – Псков: ПЮИ ФСИН России, 2007. – С. 28; Об утверждении Примерного положения о центре трудовой адаптации осужденных или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, и Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы: приказ Министерства юстиции Рос. Фед. от 01.04.2008 № 80 // Российская газета. – 2008. – № 82. – П. 7–8; Емельянова Е.В. Организация труда осужденных в условиях реформирования государственных унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы: монография. – Владимир, 2008. – С. 150.

в производственном процессе или в выполнении работ по хозяйственному обслуживанию исправительного учреждения.

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

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

Другой формой организации труда осужденных является отряд. Количество осужденных в отряде обусловлено видом режима исправительного учреждения. Одно время большое распространение в исправительных учреждениях имело формирование нескольких отрядов, которые осуществляли работу посменно¹⁰⁰.

В исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы важную роль играет кооперация труда. Она может быть организована между

¹⁰⁰ Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требований международных стандартов // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2006. – № 5. – С. 2–7.

цехами – межцеховая, между различными участками – внутрицеховая, между бригадами – межбригадная, между исполнителями – внутрибригадная.

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

Рационализация приемов и методов труда заключается в проектировании и внедрении на рабочих местах операций, переходов и трудовых приемов, наиболее экономичных для каждого рабочего места и позволяющих достичь наивысшей производительности труда при минимальных (оптимальных) физических напряжениях.

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

Как правило, в состав территориального органа уголовно-исполнительной системы входит несколько отделов, занимающихся вопросами труда, но центральное место занимает отдел организации трудовой занятости

осужденных, который является органом по централизованному оперативному контролю и регулированию производства в учреждениях уголовно-исполнительной системы, обеспечению занятости осужденных и выполнения производственных заданий. В этом процессе также задействованы отделы маркетинга и материально-технического снабжения производства; транспорта, главного механика и энергетика, охраны труда и техники безопасности; качества продукции; организации начального профессионального образования и профессиональной подготовки осужденных.

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

К недостаткам такой структуры относятся: чрезмерная концентрация и централизация руководств, возникновение проблем при решении спорных вопросов; снижение ответственности за результаты решений; стремление решать только функциональные задачи. Структура организации труда в уголовно-исполнительной системе является стройной, но недостаточно гибкой. Линейность приводит к тому, что в работе руководителей преобладают задачи, требующие оперативного вмешательства. Это затрудняет разработку задач стратегического плана. В условиях нестабильности, реформирования как уголовно-исполнительной системы в целом, так и ее производственного сектора, когда необходимо приспосабливаться к новым способам

хозяйствования и главное – просчитывать свои действия на перспективу, данная структура оказывается не всегда эффективной. Особенно это проявляется в вопросах оказания финансовой, кадровой, технической и иной помощи исправительным учреждениям.

Если сравнить данную структуру управления с управлением на предприятиях, осуществляющих производственную деятельность, то увидим ряд различий. В службах территориальных органов, занимающихся вопросами труда осужденных, находятся только те подразделения, которые решают оперативные задачи: служба маркетинга, сбыта, контроля качества, транспорта, энергетики. При этом на предприятиях, осуществляющих производственную деятельность, решаются вопросы планирования, финансовые, инженерно-технические, управление персоналом и т.п. Следует подчеркнуть, что основная нагрузка в плане управления и организации труда осужденных ложится непосредственно на исправительное учреждение.

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

В соответствии с действующим законодательством при установленном лимите наполнения исправительных учреждений, трудом должны быть обеспечены все осужденные. Руководство исправительных учреждений обязано предусмотреть количество рабочих мест в соответствии с лимитом. Однако, на практике на сегодняшний день несмотря на неполную наполняемость исправительных учреждений, обеспеченность осужденных к лишению свободы рабочими местами составляет лишь 39,6 % (таблица 2.1).

Занятость трудовой деятельностью в исправительных учреждениях

Наименование показателя	2011		2012		2013		2014	
	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии
Количество исправительных учреждений (ед.)	7	512	7	511	7	512	8	599
Лимит наполнения исправительных учреждений, чел.	602 029		588 412		602 029		614 214	
Численность осужденных, чел.	559 002		508 334		559 002		512 438	
Подлежащие обязательному привлечению к труду, чел.	220 602		213 990		204 083		202 692	
Численность осужденных, привлеченных к труду, чел. из них:	192 863		192 710		190 157		202 692	
на работах, связанных с приносящей доход деятельностью	142 850		142 197		140 464		151 377	
на работах по хозяйственному обслуживанию исправительных учреждений	50 013		50 513		49 693		51 315	
Численность осужденных, не работающих по объективным причинам (медицинские противопоказания, отсутствие специальности, условия режимного содержания, отпуск), чел.	163 855		167 433		169 247		193 959	
Численность осужденных, не работающих по необъективным причинам, чел. из них:	29 008		25 277		20 910		8 733	
численность осужденных, отказавшихся от работы	4		49		47		133	
среднесписочная численность осужденных, не занятых трудом из-за не предоставления работы (оплаченные простои)	29 004		25 228		20 863		8 600	

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ФСИН-1 «Итоги деятельности учреждений, органов и предприятий уголовно-исполнительной» за 2011–2013 гг., ОТО-11 «Сводный отчет о привлечении к труду осужденных» за 2011–2013 гг., ОТАО-2 «Отчет о трудовой адаптации осужденных» за 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Кроме того, в исправительных учреждениях наблюдался слабый контроль за осужденными (приложение 4). По состоянию на конец 2014 г. количество сотрудников, осуществляющих охрану и надзор по всем территориальным органам ФСИН России, составляло 59,3 % (от общего числа государственных служащих и работников), производственно-технической службы – 8,9 %. При этом, учитывая долю сотрудников производственно-технической службы в исправительных учреждениях, отметим, что контроль за осужденными на рабочих местах со стороны сотрудников уголовно-исполнительной системы осуществляли 10 996 человек. Так, на восемнадцать осужденных приходился один сотрудник производственно-технической службы исправительного учреждения, что существенно снижает возможности контроля на рабочих местах (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Штатная численность персонала исправительных учреждений (чел.)

Уровень численного состава	2011		2012		2013		2014	
	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы
Высший, старший и средний	47 653	675	45 097	625	40 113	607	38 793	570
Рядовой и младший	63 590	1181	60 389	1116	54 015	1127	53 766	1118
Гражданские служащие и работники	38 442	375	39 192	377	37 367	418	29 154	285
Всего	149 685	2231	144 678	2118	131 495	2152	121 713	1973
	151 916		146 796		133 647		123 686	

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам 3-К «Сведения о штатной численности государственных гражданских служащих и работников уголовно-исполнительной системы» и 4-К «Штатная численность персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Проанализировав сложившуюся ситуацию, отметим, что в системе организации труда осужденных имеются и другие слабые зоны. В частности, органы власти субъектов Российской Федерации несут определенную ответственность за состояние дел в исправительных учреждениях, находящихся на их территории, в том числе в области трудовой занятости осужденных, но не имеют при этом возможности влиять на ситуацию. Серьезной проблемой производственных подразделений УИС, является повышенный материальный и моральный износ оборудования¹⁰¹. Как видно из приложений 5 и 6 в сравнении с 2011 г. в 2013 г. по бюджетному и внебюджетному учету на производстве использовалось новое оборудования, однако, около половины используемого оборудования устарело, что свидетельствует о низком уровне оснащенности рабочих мест. Следствием этого является неблагоприятные условия труда (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Численность осужденных, работающих с нарушением условий труда

Условия труда	2011		2012		2013		2014	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Не отвечают санитарно-гигиеническим нормам	15 293	7,9	14 853	7,7	17 344	9,1	19 878	9,8
Тяжелый физический труд	6 802	3,5	7 482	3,9	9 432	5,0	9 641	4,8
Работа на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности	1 562	0,8	870	0,5	626	0,3	281	0,1
Работы, связанные с напряженностью трудового процесса	2 956	1,5	2 972	1,5	4 411	2,3	4 685	2,3
Всего	26 613	13,8	26 177	13,6	31 813	16,7	34 485	17

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам 1-Т «Состояние условий труда» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

¹⁰¹ Овсянникова Т.А., Макаревич З.Б., Радченко Я.И., Егорова И.П. Методика изучения трудовой адаптации осужденных к лишению свободы. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – 31 С.

Как вино из представленных в таблице 2.3 данных, состояние дел в области условий труда осужденных на протяжении последних трех лет устойчиво ухудшалось практически по всем показателям. На конец 2014 г., почти каждый пятый занятый трудовой деятельностью осужденный имел условия труда, не соответствующие законодательно установленным нормам.

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

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

2.2. Система оплаты и стимулирования труда в пенитенциарной системе России

Оплаты труда является ключевым элементом социально-трудовых отношений, в том числе с участием осужденных. Ее уровень должен, с одной стороны, максимально соответствовать трудовому вкладу работника, с другой – обеспечивать возможность нормального воспроизводства его рабочей силы. При этом работник должен четко понимать взаимосвязь между результатами труда и его оплатой, так как непонимание характера данной зависимости снижает ее стимулирующую роль. Отметим, что размер оплаты труда в исправительных учреждениях гораздо ниже среднего по России.

В таблице 2.4 приведено сравнение заработной платы лиц, осужденных к лишению свободы, и средней заработной платы по России по видам производств, организованным в исправительных учреждениях (швейное

производство (19,8 %), машиностроение и металлообработка (16,28 %), деревообработка (8,69 %), производство товаров народного потребления (14,14 %))¹⁰². По представленным данным видно, что в 2014 году с учетом полного рабочего месяца в 30 календарных дней и вычетом неоплачиваемых 8 выходных дней, при средней заработной плате в России по рассматриваемым отраслям в 25 188,33 руб., осужденный ежемесячно получает заработную плату в среднем меньше на 80,8 %, находясь в исправительной колонии, и на 82,4 % – в тюрьме.

На предприятиях уголовно-исполнительной системы применяются повременная и сдельная форма оплаты труда. При повременной системе заработная плата зависит от отработанного времени, при сдельной – от объема выпущенной продукции (выполненных работ). Таким образом, рабочему гарантирована выплата в размере МРОТ (ч. 2 ст. 105 УИК РФ) при условии выполнения норм, утвержденных исправительным учреждением.

Учет рабочего времени осужденных осуществляется на основании утвержденного начальником исправительного учреждения или его заместителем по производству планов-заявок, которые составляются заранее. На основании планов-заявок от цехов и участков составляется разнарядка по исправительному учреждению на каждый день. Сведения о работе и ее простое фиксируются в отдельных табелях и сводных отчетах, составленных по данным табельного учета¹⁰³. Определение нормы выработки, необходимой для выполнения определенной работы, является содержанием нормирования труда.

¹⁰² Овсянникова Т.А., Макаревич З.Б., Радченко Я.И., Егорова И.П. Указ. раб. – 13 С.

¹⁰³ О бухгалтерском учете: фед. закон Рос. Фед. от 06.12.2001 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) // Парламентская газета. – 2011. – № 54.

Таблица 2.4

Заработная плата лиц, осужденных к лишению свободы, и в среднем по России в 2011–2014 гг. (руб.)

Год	В исправительных учреждениях				В среднем по России по видам производств						Соотношение, в %	
	За один отработанный человеко-день		В среднем в месяц		Рыболовство, рыбоводство	Производство пищевых продуктов	Текстильное и швейное	Обработка древесины и производство изделий из дерева	Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	Строительство		
	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы								
2011	181,66	231,31	3 996,52	5 088,82	25 940	19 094	11 004	13 942	23 887	23 682	79,6	74
2012	202,33	235,09	4 451,26	5 171,98	29 201	21 105	12 095	15 248	26 564	25 951	79,5	76,2
2013	223,55	92,63	4 918,10	2 037,86	32 437	23 327	13 488	16 950	28 520	27 701	79,3	91,4
2014	220,32	202,06	4 847,04	4 445,32	35 422	24 637	14 189	18 188	29 816	28 878	80,7	82,3

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ОТО-11 «Сводный отчет о привлечении к труду осужденных» за период с 2011 по 2013 г., ОТАО-2 «Отчет о трудовой адаптации осужденных» за 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, а также сведений среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2000–2014 гг. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Росстата. – URL: <http://gks.ru>.

Анализируя размеры оплаты труда в России по выборочным видам экономической деятельности, аналогичным деятельности в исправительных учреждениях, отметим, что даже самый низкий размер оплаты труда, получаемый гражданами по виду экономической деятельности «Текстильное и швейное производство», гораздо выше средней оплаты труда, выплачиваемой в исправительных учреждениях.

Оплата труда осужденных имеет особенности: ее начисление осуществляется с учетом законодательно установленных удержаний, которые производятся ежемесячно в пределах фактических затрат. В то же время месячная заработная плата осужденного, выполнившего установленную для него норму труда (трудовые обязанности) с учетом отработанной нормы рабочего времени, не может быть ниже МРОТ.

В систему основных государственных гарантий по оплате труда включена величина МРОТ (ст. 130 ТК РФ), однако, современное уголовно-исполнительное законодательство не воспроизводит норму размера оплаты труда в отношении осужденных. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2016 г. установлен в размере 6204 руб.¹⁰⁴ Учитывая, что для отдельных категорий осужденных (имеющих право работать по их желанию, ограниченно трудоспособных, несовершеннолетних) устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, оплата их труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. На практике осужденный получает только МРОТ, а с учетом удержаний (ч. 4 ст. 99 УИК РФ) – и того меньше.

Наряду с оплатой и зачетом рабочего времени в трудовой стаж важное стимулирующее воздействие оказывает предоставление работающим осужденным права расходовать средства, заработанные в период отбывания

¹⁰⁴ О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: фед. закон Рос. Фед. от 14.12.2015 № 376-ФЗ // Российская газета. – 2015. – № 6855.

наказания, а также получаемые ими пенсии и социальные пособия без ограничения на приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости (ст. 88 УИК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 88 УИК РФ расходование средств осужденными осуществляется с учетом ст. 131 УИК РФ в размере 800 руб.; отбывающим наказание в строгом режиме – в размере 600 руб.; в воспитательных колониях в обычных условиях – в размере 4 тыс. руб., для отбывающих наказание в облегченных условиях – в размере 6 тыс. руб.

Осужденным к лишению свободы, отбывающим наказание в исправительных колониях, дополнительно разрешается расходовать средства на приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости: в условиях общего режима – в размере 3 тыс. руб., в условиях строго режима – в размере 2 тыс. руб., в условиях особого режима – в размере 1 тыс. руб. – в обычных условиях¹⁰⁵. Осужденным, отбывающим наказание в льготных условиях, разрешается расходовать на приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости средства, имеющиеся на лицевых счетах, без ограничения. При недостаточности заработной платы для полного погашения стоимости вещевого имущества образовавшаяся задолженность удерживается в последующие месяцы до полного погашения, а стоимость питания – нет.

Производимые удержания осуществляются в следующей последовательности: 1) алименты; 2) подоходный налог; 3) отчисления в пенсионный фонд; 4) требования граждан по возмещению ущерба, причиненного их имуществу преступлением или административным правонарушением; 5) требования по возмещению ущерба, причиненного преступлением или административным правонарушением государственным и негосударственным предприятиям, учреждениям и организациям, их объединениям, а также общественным организациям; 6) возмещение материального ущерба по приказу начальника учреждения; 7) возмещение

¹⁰⁵ Ст. 121, 123, 125 УИК РФ.

стоимости питания; 8) возмещение стоимости одежды; 9) возмещение стоимости коммунально-бытовых услуг.

Удержания по исполнительным листам и другим исполнительным документам производятся из оставшейся суммы (ст. 419–423 Гражданского процессуального кодекса РФ). Из пенсии осужденных не удерживается подоходный налог и отчисления в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Осужденные имеют право на оплату труда в зависимости от его количества и качества. На них распространяется премиальная система, а также система доплат за особые условия труда, предусмотренные для работников соответствующей отрасли, но стимул к получению премии за те или иные работы отсутствует. Кроме того, при работе по определенным видам деятельности выплачиваются определенные ТК РФ надбавки за условия труда, что не в полной мере осуществляется в исправительном учреждении (таблица 2.5).

Таблица 2.5

**Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда
для лиц, находящихся в местах лишения свободы**

Наименование показателей	2011	2012	2013	2014
Численность работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (чел.), в том числе имеющих право на:	26 870	27 751	34 065	57 717
– дополнительный отпуск;	4 879	6 297	8 309	8 964
– сокращенный рабочий день;	1 175	1 751	3 117	2 942
– бесплатное лечебно-профилактическое питание;	1 550	1 360	1 319	1 045
– бесплатное получение молока или других пищевых продуктов;	12 334	10 581	9 854	9 216
– оплату труда в повышенном размере	6 932	7 762	11 466	12 235
Численность работников, которым установлен хотя бы один вид перечисленных компенсаций, чел.	17 857	17 222	21 002	23 315
в %	66,5	62,1	61,6	40,4

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам 1-Т «Состояние условий труда» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Как видно из таблицы 2.5, ежегодно недополучали положенную выплату 66,45 % граждан в 2011 г., 62 % – в 2012 г. и 61,65 % – в 2013 г., а в 2014 году показатель составил 40,4 %.

Совершенствование организации труда осужденных является одним из способов повышения эффективности производства. Важную роль в совершенствовании организации труда играет научно обоснованное нормирование, так как без нормирования труда невозможно обеспечить рациональное использование трудовых и материальных ресурсов. Еще в начале XX века первый директор Центрального института труда (ЦИТ) А.К. Гастев писал: «Нормировать – это значит искать наиболее выгодную организацию труда»¹⁰⁶. При этом непосредственно с нормированием труда связана организация оплаты труда, совершенствование которой в настоящее время является залогом создания эффективных стимулов развития производства в исправительных учреждениях.

При разработке собственной системы оплаты труда осужденных в исправительных учреждениях необходимо провести весь комплекс работ по определению окладов по имеющимся должностям. За основу следует взять оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих¹⁰⁷. Проведение работы по определению профессиональных квалификационных групп рабочих в исправительных учреждениях в полном объеме требует не только наличия соответствующего кадрового потенциала и функциональных подразделений, но также разработки системы морального и материального поощрения сотрудников, осуществляющих организацию труда осужденных.

¹⁰⁶ Гастев А.К. Как надо работать. – 2-е изд. – М.: Экономика, 1972. – С. 275.

¹⁰⁷ Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих: приказ Министерства здравоохранения и социального развития Рос. Фед. от 29.05.2008 № 248н (ред. от 12.08.2008) // Российская газета. – 2008. – № 140.

В соответствии с п. 7 ст. 12 УИК РФ осужденные имеют право на социальное обеспечение, в том числе на получение пенсий и социальных пособий. Социальное обеспечение осужденных включает, прежде всего, обязательное государственное социальное страхование, которому подлежат осужденные, привлеченные к труду (ч. 1 ст. 98 УИК РФ). Основными его элементами являются: обеспечение пособиями по временной нетрудоспособности, а женщин – по беременности, родам и уходу за ребенком, пенсионное обеспечение по старости, инвалидности и по случаю потери кормильца. Учитывая, что осужденным предоставляется бесплатное питание на срок временной нетрудоспособности, пособие им не выплачивается (кроме колоний-поселений). Кроме того, осужденные имеют право на возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности в период отбывания наказания в соответствии законодательством о труде, а в случае утраты трудоспособности по вине администрации исправительного учреждения – на возмещение вреда, путем предъявления судебного иска к администрации учреждения, на котором осуществлялась работа или было получено увечье. В случае смерти осужденного в результате профессионального заболевания или увечья, наступившего в связи с производственной деятельностью, нетрудоспособные члены его семьи приобретают право на пенсию по случаю потери кормильца.

Осужденных, занятых на производстве в исправительных учреждениях, можно отнести к работникам организаций со смешанным финансированием. В соответствии со ст. 135 ТК РФ таким работникам заработная плата, размеры тарифных ставок, оклады, различные виды выплат устанавливаются нормативными правовыми актами. Осужденные к лишению свободы являются основной рабочей силой на производственных объектах учреждений, исполняющих наказания. От количества, качества, производительности их труда напрямую зависят объемы производства, количество реализованной продукции, конкурентоспособность выпускаемых изделий, а в конечном итоге все экономические и финансовые показатели производственной деятельности

исправительного учреждения. Соответственно, целесообразно существование прямой зависимости размера заработной платы осужденных от величины производственных доходов исправительного учреждения. Таким образом, в уголовно-исполнительной системе может быть разработана такая система оплаты труда осужденных, которая бы отвечала конкретным производственным условиям исправительного учреждения, их специфике, квалификационному составу осужденных, возможностям дифференциации оплаты в тех или иных размерах и т. д.

Одним из действенных средств воспитательного воздействия на осужденных к лишению свободы является применение к ним предусмотренных законом мер поощрений и взысканий, которые образуют систему, направленную на стимулирование правопослушного и торможение негативного поведения осужденных. За хорошее поведение, добросовестное отношение к труду, обучению, активное участие в воспитательных мероприятиях к осужденным к лишению свободы могут применяться следующие меры поощрения (ст. 113 УИК РФ): 1) благодарность; 2) награждение подарком; 3) денежная премия; 4) разрешение на получение дополнительной посылки или передачи; 5) предоставление дополнительного краткосрочного или длительного свидания; 6) разрешение дополнительно расходовать деньги в сумме до 500 руб. на покупку питания и предметов первой необходимости; 7) увеличение времени прогулки осужденным, содержащимся в строгих условиях отбывания наказания в исправительных колониях и тюрьмах, до двух часов в день на срок до одного месяца; 8) досрочное снятие ранее наложенного взыскания. В порядке поощрения осужденным в течение года может быть разрешено получение дополнительно до четырех посылок или передач и предоставлено дополнительно до четырех краткосрочных или длительных свиданий.

В целях дальнейшего исправления положительно характеризующийся осужденный может быть представлен к замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания после фактического отбытия указанной

в законе части срока наказания или ему может быть предоставлено условно-досрочное освобождение, которое применяется судом к лицам, доказавшим свое исправление. Право на получение поощрений дополняет и индивидуализирует правовое положение осужденного и является действенным средством для стимулирования и его правопослушного поведения.

За нарушение установленного порядка отбывания наказания к лицам, осужденным к лишению свободы, могут применяться следующие меры взыскания (ст. 115 УИК РФ): а) выговор; б) дисциплинарный штраф в размере до 200 руб.; в) водворение осужденных, содержащихся в исправительных колониях или тюрьмах, в штрафной изолятор на срок до 15 суток; г) перевод осужденных мужчин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, содержащихся в исправительных колониях общего и строгого режимов, в помещение камерного типа, а в исправительных колониях особого режима – в одиночные камеры на срок до шести месяцев; д) перевод осужденных мужчин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, в единые помещения камерного типа на срок до одного года; е) перевод осужденных женщин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, в помещение камерного типа на срок до трех месяцев. При этом осужденные женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет в доме ребенка исправительного учреждения, и осужденные женщины, освобожденные от работы по беременности и родам, а также осужденные, являющиеся инвалидами I группы, в штрафной изолятор, помещения камерного типа и единые помещения камерного типа не переводятся.

Большое значение для реализации мер взыскания имеет закрепление в уголовно-исполнительном законодательстве понятий «злостное нарушение» и «хорошее поведение». Злостными нарушениями установленного порядка отбывания наказания являются (ст. 116 УИК РФ): употребление спиртных напитков либо наркотических средств или психотропных веществ; мелкое

хулиганство; угроза, неповиновение представителям администрации исправительного учреждения или их оскорбление при отсутствии признаков преступления; изготовление, хранение или передача запрещенных предметов; уклонение от исполнения принудительных мер медицинского характера или от обязательного лечения, назначенного судом или решением медицинской комиссии; организация забастовок или иных групповых неповиновений, а равно активное участие в них; мужеложство, лесбиянство; организация группировок осужденных, направленных на совершение указанных в настоящей статье правонарушений, а равно активное участие в них; отказ от работы или прекращение работы без уважительных причин. Злостным может быть признано также совершение в течение одного года повторного нарушения установленного порядка отбывания наказания, если за каждое из этих нарушений осужденный был подвергнут взысканию в виде водворения в штрафной или дисциплинарный изолятор.

При применении мер взыскания к лицу, осужденному к лишению свободы, учитываются (ст. 117 УИК РФ): 1) обстоятельства совершения нарушения; 2) личность осужденного; 3) его предыдущее поведение. Налагаемое взыскание должно соответствовать тяжести и характеру нарушения. Только учет всех этих обстоятельств делает взыскание справедливым, способным достичь поставленных перед ним целей. Запрещается за одно нарушение налагать несколько взысканий, за исключением наложения дисциплинарного штрафа, предусмотренного ст. 102 УИК РФ.

Под «хорошим поведением» следует понимать не только выполнение осужденным своих обязанностей и требований режима отбывания наказания, отсутствие взысканий за их нарушение, но и неучастие в группировках отрицательной направленности, уважительное отношение к окружающим, осуждение неправомерного поведения осужденных. Оценка «добросовестного отношения к труду» заключается в безотказности от порученной работы, в постоянном выполнении осужденным установленных норм, качественном

изготовлении продукции, участии в рационализаторской деятельности, отсутствии прогулов, самовольных уходов с рабочего места. При оценке добросовестного отношения осужденных к обучению учитываются также субъективные показатели их заинтересованности и добровольности в получении знаний, стремление расширить свои знания за счет самоподготовки, чтения литературы и т. п.

Определение этих терминов позволяет дифференцировать применение взысканий к определенной категории осужденных и четко установить для них внутри исправительного учреждения критерии изменения условий отбывания наказания. Так как поведение осужденного может оказывать непосредственное влияние на социальный климат в исправительном учреждении, при организации социально-трудовых отношений необходимо рационально распределять объем предоставляемых ему социальных гарантий, позволяющих раскрыть принцип дифференциации и индивидуализации исполнения наказаний, средств исправления и стимулирования.

Анализ порядка наиболее востребованной меры поощрения по результатам проведенного в феврале 2014 г. опроса осужденных свидетельствует, что основными факторами, мотивирующими к трудовой активности, для большинства осужденных являются предоставление условно-досрочного освобождения (37 % респондентов) и уровень заработной платы (30 %), менее значимыми – внутреннее удовлетворение от трудовой деятельности (26 %) и приобретение новой профессии (7 %) ¹⁰⁸. Отметим, что законодательная терминология применения условно-досрочного освобождения представляется нечеткой и противоречивой, так как не содержит положений, определяющих критерии исправления, оценки поведения осужденного и его отношения к труду. Данное обстоятельство подчеркивает значимость социальной адаптации лиц, освобождаемых из мест лишения свободы, поскольку большинство из них не имеют социальных

¹⁰⁸ Павлова Е.В. Организации труда осужденных к лишению свободы // Российский следователь. – 2015. – № 10/2015. – С. 35–39.

связей, постоянного места работы и заработка. Что при их освобождении может способствовать повторному совершению преступлений.

На сегодняшний день практически полностью отсутствует положительная мотивация труда осужденных, о чем свидетельствуют статистические данные ФСИН России: около 650 тыс. человек содержатся в исправительных учреждениях, из них лишь только около 160 тыс. человек заняты трудом¹⁰⁹. Практика материального и морального стимулирования труда осужденных должна заключаться в разработке определенных систем поощрения, которые позволили бы объективно оценить отношение осужденного к труду. В основе этого процесса лежит нормирование труда. Классификация затрат рабочего времени в исправительном учреждении схематически¹¹⁰ представлена на рисунке 2.1.

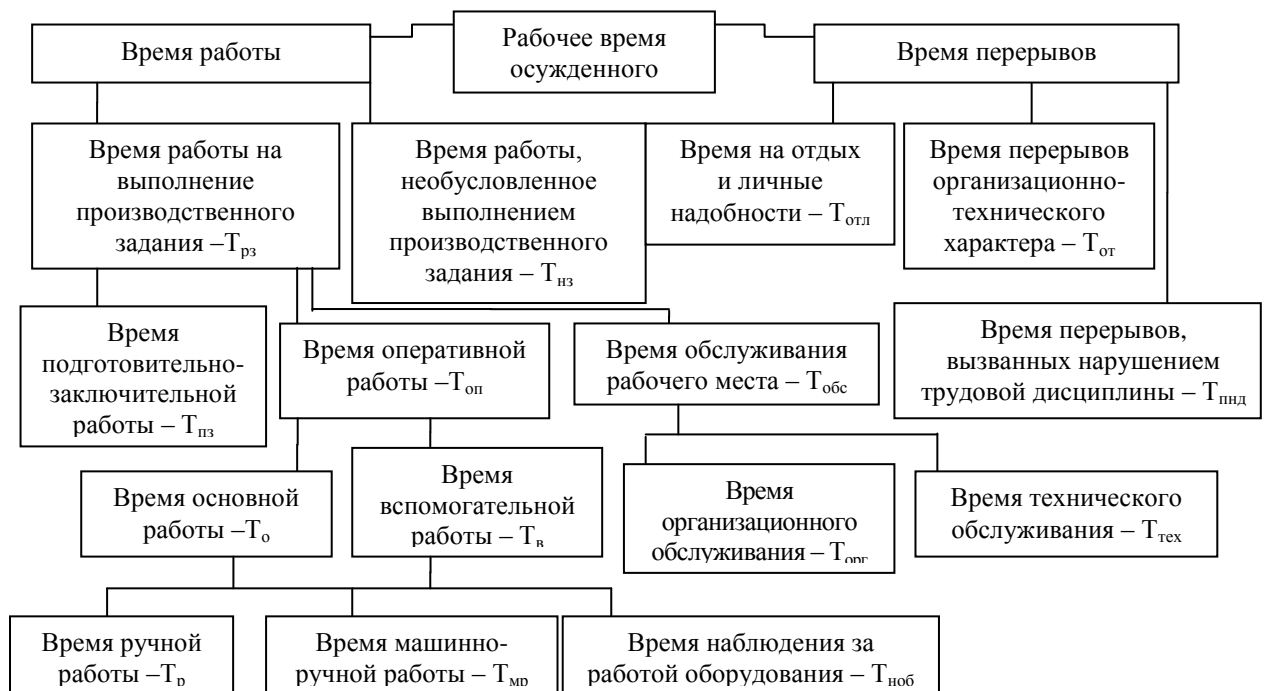


Рисунок 2.1 Классификация затрат рабочего времени

¹⁰⁹ Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL: <http://fsin.su/statistics> (дата обращения: 19.05.2014).

¹¹⁰ Радченко Я.И. Организация применения технически обоснованных норм выработки, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, на различных видах производств в учреждениях уголовно-исполнительной системы: методические рекомендации. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – С. 11–13.

Источник: методические рекомендации Радченко Я.И. «Организация применения технически обоснованных норм выработки, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, на различных видах производств в учреждениях уголовно-исполнительной системы». – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – С. 11–13.

Норма времени, в зависимости от сферы ее применения, может быть представлена двояко: как время на изготовление партии изделий и как норма штучно-калькуляционного времени.

Норма штучно-калькуляционного времени рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{шт.к.}} = T_{\text{шт}} + T_{\text{пз/р.п.}},$$

где: $T_{\text{шт.к.}}$ – норма штучно-калькуляционного времени, единица времени;

$T_{\text{шт}}$ – норма штучного времени, единица времени;

$T_{\text{пз/р.п.}}$ – норма подготовительно-заключительного времени, единица времени / размер партии, штуки (комплекты, килограммы или др.).

Норма штучно-калькуляционного времени применяется при подетальной калькуляции: расчетах себестоимости единицы продукции, определении производительности труда, производственной мощности оборудования и других расчетах. В остальных случаях используется норма времени на партию ($T_{\text{пар}}$). Она рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{пар}} = T_{\text{шт}} \times \text{р.п.} + T_{\text{пз.}}$$

Как видно из формулы, для рабочих нормируемое время подразделяется на штучное и подготовительно-заключительное. В норму штучного времени входит основное и вспомогательное время, обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, а также технологические перерывы (если оно не включается в основное время или другие не перекрываемые категории затрат времени). Определение нормы

штучного времени может быть произведено с различной степенью точности. Норма штучного времени ($T_{шт}$) рассчитывается по формуле¹¹¹:

$$T_{шт} = (T_o + T_v) \times (1 + (K_{обс} + K_{отл})/100) + T_{пт},$$

где: T_o – основное время;

T_v – вспомогательное время;

$K_{обс}$ – процент рабочего времени на обслуживание рабочего места;

$K_{отл}$ – процент времени на отдых и личные надобности;

$T_{пт}$ – время технологических перерывов, не включенное в основное время или другие неперекрываемые категории затрат рабочего времени.

Основное время, как правило, устанавливается расчетным способом. Если это сделать невозможно (например, для ручных работ), то оно определяется с помощью микроэлементных нормативов или хронометражных наблюдений. В некоторых случаях оно может быть установлено с помощью нормативов трудовых затрат. Величина остальных составляющих штучного времени обычно определяется по результатам хронометражных наблюдений или по нормативам трудовых затрат. Исключение составляет время технологических перерывов, которое должно быть указано в технологии. Основное, вспомогательное, подготовительно-заключительное время, а также время технологических перерывов при расчете норм исчисляется в единицах, а время на обслуживание рабочего места, на отдых и личные надобности, как правило, в процентах от оперативного.

Поскольку в практике часто применяется не норма времени, а норма выработки, необходимо иметь в виду, что они взаимнообратны по величине:

$$N_{вр} = 1/N_{выр},$$

где: $N_{вр}$ – норма времени;

$N_{выр}$ – норма выработки.

Однако ужесточение нормы времени при пересмотре норм влечет за собой большее относительное увеличение норм выработки.

¹¹¹ Радченко Я.И. Указ. раб.

Предположим, что норма времени на единицу продукции равна 5 минутам. Тогда норма выработки окажется равной $1/5 = 0,2$ шт./мин., или 96 изделиям за смену (при условии, что в смене 480 мин.). Если норма времени пересмотрена до 4 мин., то рабочему за смену нужно изготовить не 96 изделий, а 120 ($1/4 = 0,25$ шт./мин., или $0,25 \times 480 = 120$). Норма времени в этом случае составит 20 % ($(5-4)/5 \times 100$), а увеличение нормы выработки – 25 % ($(120-96)/96 \times 100$). Эта зависимость математическая и может быть выражена в следующем виде¹¹².

$$X = 100 \times Y / (100 + Y) \text{ или } Y = 100 \times X / (100 - X),$$

где: X – процент ужесточения нормы времени;

Y – процент повышения нормы выработки.

Эта зависимость должна учитываться при определении роста производительности труда в результате снижения трудоемкости продукции. И, наоборот, при пересмотре норм выработки в сторону их увеличения не следует ожидать равного снижения трудоемкости.

Нормы труда определяются по нормативным материалам, к которым относятся нормативы по труду. Это регламентированные значения (величины) следующих показателей:

- затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения и т.д.;

- численности работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

К нормативам по труду относятся также нормативы режимов оборудования, по которым устанавливаются оптимальные режимы протекания процесса и определяется основное (технологическое) машинное и машинно-ручное время. Нормативные материалы для нормирования труда служат базой

¹¹² Радченко Я.И. Указ. раб.

для расчета обоснованных норм затрат труда. Основы определения норм и содержание работы по нормированию труда едины для всех отраслей промышленности.

Все нормы труда можно рассматривать двояко, во-первых, как межотраслевые, отраслевые и местные и, во-вторых, как единые и типовые. Межотраслевые нормы находят применение в ряде отраслей производства и носят рекомендательный характер. Отраслевые – предназначены для нормирования труда в одной отрасли. Местные – служат для нормирования труда в одном учреждении.

Местные нормативные материалы разрабатываются на отдельные виды работ в тех случаях, когда отсутствуют соответствующие межотраслевые и отраслевые (ведомственные), а также при создании в исправительном учреждении более прогрессивных организационно-технических условий или их несоответствии по сравнению с учтенными при разработке действующих отраслевых нормативных материалов. Единые и типовые нормы разрабатываются на типовые технологические процессы или на типовые изделия. Единые нормы являются обязательными для применения, а типовые – рекомендуемыми. Типовые нормы чаще всего относятся к категории межотраслевых и отраслевых норм труда, а единые – межотраслевые. Типовые нормы труда, согласно ст. 161 ТК РФ, разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Перечень отдельных нормативных материалов, рекомендуемых к применению для внедрения технически обоснованных норм трудовых затрат на основные виды продукции, производимой исправительными учреждениями, приведен в приложении 6.

Работа по внедрению технически обоснованных норм выработки в исправительном учреждении возложена на специальную службу – группу организации труда и заработной платы. Свою работу она осуществляет под руководством отдела (отделения) организации труда и заработной платы территориального органа ФСИН России. При отсутствии такого отдела эти

функции возлагаются на планово-экономический отдел (отделение, группу) территориального органа (учреждения) ФСИН России.

Группа организации труда и заработной платы осуществляет следующие функции:

- организует работу по нормированию труда на производстве;
- анализирует выполнение норм выработки (времени) и их качество;
- обеспечивает своевременный пересмотр норм, не соответствующих достигнутому уровню организации производства и труда;
- контролирует правильность применения утвержденных норм.

Рекомендуется предусмотреть срок проведения анализа для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда не реже чем один раз в пять лет. По итогам анализа может быть принято решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых. До их введения продолжают применяться ранее установленные нормы. Вся работа в области нормирования группа организации труда и заработной платы в исправительном учреждении проводит с привлечением инженерно-технических работников. Совместно с ними разрабатываются и внедряются мероприятия по научной организации труда на рабочих местах, осуществляются аналитическая работа, фотохронометражные наблюдения по использованию рабочего времени осужденными и т.д. На основе полученных данных группа совместно с работниками других частей и служб исправительного учреждения проводит ряд мер по устранению причин, вызывающих потери рабочего времени осужденными, выявляет и изучает передовые методы труда и обеспечивает внедрение этих достижений в производство.

По мере внедрения в производство организационно-технических и других мероприятий, обеспечивающих существенное повышение производительности труда, нормы подлежат замене «новыми», независимо от того, предусматривались ли эти меры календарным планом введения, замены и пересмотра норм. К ним относятся: ввод нового и модернизация

действующего оборудования; внедрение более прогрессивной технологии, усовершенствованной технико-организационной оснастки, инструментов; механизация и автоматизация производственных процессов; совершенствование организации рабочих мест, их рационализация и т. д. Действующие нормы заменяются новыми, более прогрессивными, в зависимости от эффективности внедряемых мероприятий.

Проверка действующих в исправительных учреждениях норм труда осуществляется аттестационными комиссиями. По результатам проверки по каждой норме принимается решение: аттестовать или не аттестовать. Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются не аттестованными и подлежат пересмотру. Первыми, в частности, должны считаться нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих. Ошибочными могут считаться нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов.

Следует учитывать, что в случаях, предусмотренных законодательством, возможно установление пониженных норм выработки рабочим на период освоения ими новых профессий, молодым рабочим, инвалидам и пенсионерам по старости, беременным женщинам и т. д. Пониженные нормы выработки устанавливаются по представлению начальника цеха (старшего мастера, мастера) совместно с начальником отряда исправительного учреждения в зависимости от приобретенного навыка и фактического выполнения норм выработки каждым рабочим из числа осужденных и утверждаются начальником учреждения. При этом наибольший процент понижения норм выработки следует производить для рабочих, работающих по технически

обоснованным нормам. В случае если рабочий приобрел достаточный навык и выполняет нормы выработки раньше установленного ему срока понижения норм, дальнейшее применение пониженных норм не производится.

При невыполнении норм выработки не по вине осужденного производится оплата фактически выполненной работы, но не ниже двух третей тарифной ставки установленного ему разряда (оклада). Если же норма выработки не выполнена по вине осужденного, то оплата производится в соответствии с результатами выполненной работы. Необходимо подчеркнуть, что научное применение обоснованных норм труда создает благоприятные условия для работы осужденных в течение смены. Неправильно же установленные нормы, напротив, отрицательно влияют на отношение осужденных к труду. Так, завышенные нормы становятся невыполнимыми для осужденных и не служат стимулом к выполнению задания, а заниженные ведут к его неорганизованности. Показатели, характеризующие систему нормирования труда в исправительном учреждении, свидетельствуют об увеличении среднесписочной численности осужденных, привлеченных к труду, в 2014 г. по сравнению с 2013 г. на 12 535 человек (с 190 157 до 202 692 человек). Всего в 2014 г. трудоустроено на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, 151 377 осужденных, что на 10 913 человек больше, чем в 2013 г. Количество осужденных, занятых на работах по хозяйственному обслуживанию исправительных учреждений, за указанный период также возросло с 49 755 до 51 315 человек. Распределение по занятости осужденных наглядно представлено на рисунке 2.2. Практически все осужденные, занятые на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, являются сдельщиками. Половина из них работает на основе единого бригадного наряда, а треть – по индивидуальным нормам выработки.

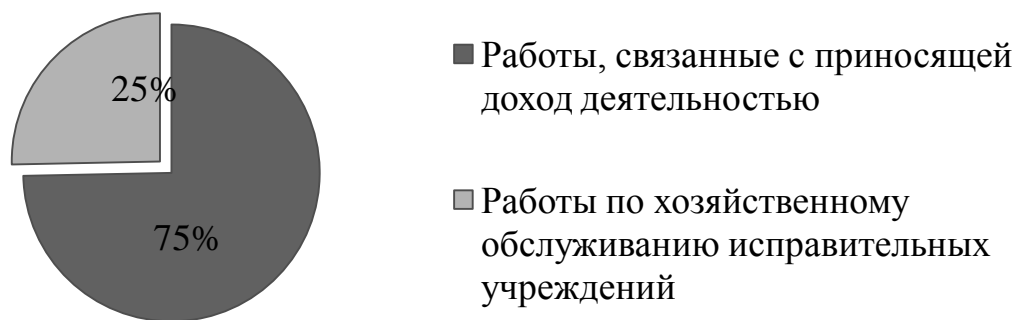


Рисунок 2.2 Доля осужденных, занятых на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, и по хозяйственному обслуживанию исправительных учреждений

Источник: методические рекомендации Радченко Я.И. «Организация применения технически обоснованных норм выработки, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, на различных видах производств в учреждениях уголовно-исполнительной системы». – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – С. 4.

По данным ФСИН России, в настоящее время 68,45 % осужденных, работающих в исправительном учреждении по сдельной форме оплаты труда, не могут выполнять установленные нормы выработки (таблица 2.6).

Таблица 2.6

**Показатели выполнения норм выработки на производстве
в исправительном учреждении за период с 2011 по 2014 г.**

Наименование показателя	2011		2012		2013		2014	
	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы	Исправительные колонии	Тюрьмы
Среднесписочная численность сдельщиков, чел.	110 820	262	111 863	232	110 989	240	120 244	251
Средний процент выполнения норм выработки сдельщиками	56,9	62,9	58,7	58,3	59,7	41,8	64,93	49,09
Не	80 538	161	79 379	165	78 278	172	82 305	178

выполнившие нормы выработки, чел.								
Не выполнившие нормы выработки, в % от общего числа сдельщиков	72,7	61,4	80	71,1	70,5	71,6	68,45	70,92

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ОТО-11 «Сводный отчет о привлечении к труду осужденных» за период с 2011 по 2013 г., ОТАО-2 «Отчет о трудовой адаптации осужденных» за 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Проанализировав данные таблицы 2.6, отметим следующую динамику. Среднесписочная численность сдельщиков с 2011 по 2014 год в исправительных колониях увеличилась на 8,5 %, в тюрьмах уменьшилась на 4,2 %, при этом средний процент выполнения норм выработки снизился на 8,03 % и 13,81 % соответственно, процент от общего числа сдельщиков, не выполнивших нормы выработки, в исправительных колониях уменьшился на 4,25 %, а в тюрьмах увеличился на 9,52 %. Таким образом, изменение численности сдельщиков в исправительных учреждениях не оказывает существенного влияния на выполнение норм выработки.

Одной из основных причин снижения показателя выполняющих норму выработки – это поступление в места лишения свободы большого количества осужденных с повышенной агрессией и возбудимостью, психическими отклонениями, а также больных различными социально значимыми заболеваниями (наркомания, алкоголизм, туберкулез, гепатит, венерические заболевания), количество которых ежегодно увеличивается. Так, число осужденных к лишению свободы, страдающих туберкулезом, в 2014 году составило 26,2 тыс. человек (3,9 % от общей численности лиц, содержащихся в исправительных учреждениях), а страдающих наркоманией

– 5,4 тыс. человек¹¹³. Также в исправительные учреждения поступало большое количество осужденных, имеющих ВИЧ-инфекцию, их численность в 2014 году составляла более 5,9 тыс. человек¹¹⁴. Трудовая деятельность данной категории осужденных должна носить, прежде всего, реабилитационный характер.

Одной из серьезных проблем в области нормирования труда в настоящее время является необоснованное снижение его значения как одной из функций управления и организации производства. Это приводит к тому, что сегодня применяемые нормы и нормативы не имеют достаточного экономического и психофизиологического обоснования. Во многих случаях действующие нормы труда не соответствуют организационно-техническим условиям производства и просто подгоняются под сложившийся уровень заработной платы. Именно в решении вопросов совершенствования нормирования труда осужденных и его оплаты, на наш взгляд, кроются резервы решения проблемы их трудовой занятости. Анализ действующего состояния нормирования труда свидетельствует о необходимости внимательного отношения к применяемым нормам выработки. Следует отметить, что сфера применения и степень директивности нормативов по труду определяются исправительным учреждением самостоятельно, поскольку законодательно порядок разработки и применения нормативов и норм не определен.

В организационной основе применения технически обоснованных норм выработки на производственных объектах исправительных учреждений лежит техническое нормирование, внедрение которого позволит сделать оценку труда осужденных более справедливой и

¹¹³ Пономарев С.Б., Горохов М.М., Аверьянова Е.Л., Пономарева А.С.. Проблемы мониторинга ВИЧ-инфекции в уголовно-исполнительной системе: аналитический обзор. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2014. – 104 с.

¹¹⁴ Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2015–2017 годы Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL: <http://фсин.рф/structure/inspector/iao/Doklad/> (дата обращения: 12.04.2015).

объективной. Необходимо учитывать, что установление времени, нужного для выполнения заданного объема работы, составляет одну из важнейших сторон нормирования труда.

Что же касается сотрудников исправительных учреждений, осуществляющих свою деятельность в непосредственном контакте с лицами, осужденными к лишению свободы, установлены низкие должностные оклады в сравнении с сотрудниками центрального аппарата ФСИН России, работающими исключительно в помещениях офисного типа. Так, например, сравним ежемесячную оплату труда низших руководящих должностей в исправительном учреждении и в аппарате территориального органа ФСИН России (таблица 2.7).

Таблица 2.7

**Оплата труда сотрудников территориального органа
ФСИН России на конец 2014 г. (руб.)**

Наименование выплаты	Начальник отряда в исправительном учреждении	Начальник отделения в центральном аппарате
Должностной оклад	15 500	27 500
Оклад по специальному званию капитан внутренней службы	11 000	11 000
Надбавка за особые условия службы (10 % от ДО)	1 550	2 750
Надбавка за выслугу 5 лет (15 % от суммы должностного оклада и оклада по званию)	3 975	5 775
Надбавка за квалификационное звание (3 класс – 5 % от должностного оклада)	775	1 375
Премия за добросовестное выполнение служебных обязанностей в размере	6 625	9 625

(25 % от суммы должностного оклада и оклада по званию)		
Итого:	39 425	58 025

Источник: составлено автором на основании фед. закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ред. от 04.11.2014) [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru>, Постановления Правительства Рос. Фед. от 07.06.2014 № 525 «Об окладах месячного денежного содержания сотрудников уголовно-исполнительной системы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru>, приказа ФСИН России от 28.03.2013 № 142 «Об утверждении перечня должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям» (ред. от 15.08.2014) // Российская газета. – 2013. – № 80).

Из представленной таблицы видно, что разница в получаемых денежных средствах значительна, но не сопоставима с повышенной нагрузкой и ответственностью начальника отряда. Следует напомнить одну из причин текучести кадров: сотрудники осуществляют свою деятельность в местах лишения свободы, где специфика службы нередко связана с угрозой жизни и здоровью сотрудников и членов их семей.

В настоящее время большинство хозяйствующих субъектов самостоятельно решают все вопросы, связанные с определением численности персонала, организацией, оплатой и нормированием труда. В ТК РФ не содержится информации об установлении норм и расценок труда для осужденных¹¹⁵. Соответственно, сложно говорить и об их установлении для персонала исправительных учреждений.

На наш взгляд, изменение системы оплаты труда обеих сторон социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России позволит поставить в прямую зависимость размер заработной платы от его личного вклада и от результативности всей производственно-хозяйственной деятельности. В частности, если объем реализации продукции сократится, то сократится и фонд заработной платы, соответственно, уменьшатся

¹¹⁵ Погудин О. Некоторые вопросы организации оплаты труда осужденных к лишению свободы // Ведомости УИС. – 2005. – № 1. – С. 30

стимулирующие выплаты не только осужденным, но и сотрудникам, работающим в исправительном учреждении. В этой связи важной задачей остается возвращение заработной плате стимулирующей функции путем тесного увязывания оплаты и результатов труда.

2.3. Профессиональное образование и профессиональная подготовка участников социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях России

Природа любого производственного процесса диктует, какие требуются профессии и какими способностями должны обладать работники. Поэтому у руководителя должно быть ясное и полное понимание того, какое необходимо оборудование, какой требуется уровень качества и какие условия труда. Он также должен знать, сколько человеко-часов затрат труда требуется для различных производственных операций и для изготовления определенного объема продукции к конкретному времени ее поставки. При этом распределение работников должно осуществляться по видам профессий и уровню квалификации, знаний и физических особенностей¹¹⁶. В исправительных учреждениях основанием приема на работу и перевода на другую работу является ст. 103 УИК РФ «Привлечение к труду осужденных к лишению свободы». В соответствии с ней осужденные обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения, которая в свою очередь обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

Реализация уголовно-исполнительной политики России на современном этапе реформирования уголовно-исполнительной системы характеризуется, в первую очередь, гуманизацией законодательства и практикой исполнения уголовных наказаний, а также обеспечением прав

¹¹⁶ Карпухин Д.Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест. – М.: ИЭ РАН, 2014. – С. 12–26.

и законных интересов осужденных. Одним из таких прав является право на получение образования, которое было и остается одним из самых действенных средств исправления осужденных.

Однако реализация данного направления во многом осложняется, поскольку применение новых технологий в области обучения и специфика их применения в исправительных учреждениях не совсем проста

Реализация этих положений не совсем проста, в том числе в силу изначально низкого образовательного уровня значительной части осужденных. Согласно статистическим данным ФСИН России, 87,2 % трудоспособных осужденных не имели никаких профессиональных навыков, а 18 % – начального профессионального образования, из них 57,5 % получили начальное профессиональное образование и прошли профессиональную подготовку в исправительных учреждениях ФСИН России (таблица 2.8).

Таблица 2.8

Образовательный уровень осужденных к лишению свободы (чел.)

Наименование показателя	2011	2012	2013	2014
Подлежали обязательному привлечению к труду, чел.	220 602	213 990	204 083	202 692
Не имели профессии (специальности) (из числа трудоспособных граждан)	189 545	189 630	185 259	176 730
в %	85,9	88,6	90,8	87,2
Получили начальное профессиональное образование и профессиональную подготовку, из них:	113 185	115 947	120 644	116 547
в %	51,3	54,2	59,1	57,5
– в профессиональных училищах ФСИН России;	79 502	82 390	83 449	80 993
– в профессиональных училищах органов образования РФ;	1718	1604	1576	1223
– на производстве исправительного учреждения	31 965	31 953	35 619	34 331
Получали начальное профессиональное образование и	15 528	11 377	5 325	4 434

профессиональную подготовку, из них:				
в %	7	5,3	2,6	2,2
– в профессиональных училищах ФСИН России;	9 912	5 654	589	357
– в профессиональных училищах органов образования РФ;	78	50	0	0
– на производстве исправительного учреждения	5 538	5 673	4 736	4 077
Получали вторую и более профессию	5 541	2 496	1 216	1 041
в %	2,5	1,2	0,6	0,5
Не имели начального профессионального образования	55 291	59 810	58 074	36 509
в %	25,1	27,9	28,5	18

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ОО-2 «О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке осужденных, отбывающих наказания в учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Существующая взаимосвязь между низким уровнем образования, нравственной деградацией и преступностью говорит о необходимости всестороннего развития личности осужденных посредством повышения их образовательного уровня. По мнению Г. Форда, надо предоставить человеку не только возможность зарабатывать, не только указать ему метод работы, но и дать знания техники, технологии, превратить их в умения, навыки, практические действия¹¹⁷. Другими словами, необходимо оказывать содействие работнику в приобретении профессиональных навыков и мастерства с последующей перспективой желаемого рабочего места. Не имея базовых знаний, человек лишается возможности эффективного пользования техникой и технологией.

Проблема профессионального образования и профессиональной подготовки имеет чрезвычайно сложное и разностороннее содержание. Ее

¹¹⁷ Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра / под. ред. В.А. Зоргенфрея. – М.: Снег. – С. 108.

различные аспекты активно исследуются представителями самых разных отраслей знаний: психологии, педагогики, истории, философии, социологии, права, менеджмента, теории социального и государственного управления, а также экономики. Так, в условиях рынка необходимо изучение спроса на рабочую силу, что является предметом экономических наук; вопросы, связанные с развитием человеческого капитала, изменение его отношения к тем или иным профессиям, мотивация получения образования входит в область социологии; изменения в организации процесса подготовки кадров в связи с меняющимися потребностями производственной сферы и сферы услуг являются предметом теории социального управления и менеджмента¹¹⁸.

Решение вопроса образования осужденных основывается на исследовании факторов, влияющих на возможность получения профессионального образования у определенных социальных групп, а также на процессах миграции и развития социальной структуры общества. Многие аспекты профессиональной деятельности находят свое отражение в различных нормативных правовых документах (правилах, инструкциях, приказах и т. п.), которые регламентируют нормы по видам профессий, а также критерии измерения труда, его производительности или квалификации, на основании которых в исправительных учреждениях должно быть организовано получение обязательного начального профессионального образования или осуществление профессиональной подготовки осужденных к лишению свободы, благодаря чему осужденный сможет работать как в исправительном учреждении, так и после освобождения. Таким образом, профессиональное обучение осужденных выполняет две задачи: осуществляет подготовку кадров для работы

¹¹⁸ Жук Л.А. Социальные проблемы занятости осужденных: автореф. дис. ... д-ра эконом. наук: 22.00.03. – М., 1992; Тарабрина С.Е. Образовательные программы в исправительных учреждениях Соединенных Штатов Америки: дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01. – Рязань, 2003; Бутенко Т.П. Правовое регулирование образования осужденных к лишению свободы: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. – М., 2007.

на производстве в исправительном учреждении и обеспечивает осужденных специальностями, благодаря которым они сумеют трудоустроиться после освобождения.

В исправительных учреждениях профессиональное обучение может проводиться как в профессиональных училищах, так и непосредственно на производстве. Срок обучения на производстве устанавливается в зависимости от профессии, но не более шести месяцев. Профессиональное обучение, а также повышение квалификации или освоение смежной профессии должно завершаться квалификационными экзаменами. В зависимости от теоретических знаний и практических навыков комиссией исправительного учреждения работнику может быть присвоен квалификационный уровень (разряд). Осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет могут только по желанию получить соответствующую профессиональную подготовку (п. 2 ст. 108 УИК РФ). Таким образом, получение образования данной категорией осужденных не является обязательным. Однако, с точки зрения исправления, данный процесс весьма эффективен. Во время пребывания в исправительных учреждениях каждый осужденный имеет право получить любую специальность, а в некоторых случаях и не одну, что в свою очередь позволит расширить его кругозор. Однако на сегодняшний день не каждый из них имеет такую возможность.

На практике в исправительных учреждениях используются два вида профессионального образования и профессиональной подготовки¹¹⁹:

- обучение в профессиональных училищах и их филиалах;
- обучение производственным методом, т. е. непосредственно на производстве (бригадная или индивидуальная подготовка).

¹¹⁹ Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: фед. закон Рос. Фед. от 21.07.1993 № 5473-1 (ред. от 01.12.2014) // Ведомости СНД и ВС РФ. –1993. – № 33.

В системе исполнения наказаний на конец 2013 г. созданы и функционируют 266 государственных образовательных организаций начального профессионального образования для осужденных к лишению свободы, штатная численность персонала в них составляет 4652 человека (приложение 7). Так, за период с 2011 по 2014 г. списочная численность работников профессиональных училищ ФСИН России увеличилась на 1,91 %, в то время как количество лиц, не имеющих квалификационной категории, возросло на 40,57 %. Количество профессиональных училищ, осуществляющих обучение осужденных, сократилось на 2,21 %, а программ профессиональной подготовки – на 61,77 %. Таким образом, данные, представленные выше, свидетельствуют о значительном снижении уровня профессиональной подготовки осужденных за исследуемый период, что может оказывать существенное влияние на возможность их трудоустройства.

ФСИН России в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта и координации их взаимодействия с территориальными органами ФСИН России, исправительными учреждениями и органами управления образованием субъектов Российской Федерации были разработаны Методические рекомендации по организации профессионального обучения осужденных в государственных образовательных организациях начального профессионального образования – профессиональных училищах ФСИН России (далее – Методические рекомендации), финансирование которых осуществляется за счет средств федерального бюджета и собственных внебюджетных средств профессиональных училищ¹²⁰.

Образование и организация образовательного процесса в профессиональных училищах регламентируются учебными

¹²⁰ Бюджетный кодекс Российской Федерации: фед. закон Рос. Фед. от 31.07.1998 № 145-ФЗ (принят ГД ФС РФ 17.07.1998) (ред. от 26.12.2014) // Российская газета. – 1998. – № 153–154.

(тематическими) планами, программами, разрабатываемыми училищами самостоятельно с учетом содержания примерных учебных планов и программ, рекомендуемых федеральным органом управления образованием. Образовательный процесс включает теоретическое обучение, производственное обучение, производственную практику и воспитательную работу с обучающимися в учебное и свободное от учебы время. Срок обучения устанавливается в соответствии с получаемой профессией, по которой осуществляется обучение, профессиональная подготовка или переподготовка, повышение квалификации. Следует отметить, что перечень профессий, по которым осужденным предоставляется возможность обучаться на базе исправительного учреждения имеет узкую направленность, кроме того он не сопоставляется с перечнем востребованных профессий на российском рынке труда (приложение 8). Так, наиболее ярко выражена потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест по следующим видам экономической деятельности: обрабатывающие производства – 20,02 % от общей потребности; образование – 18,88 %; здравоохранение и предоставление социальных услуг – 15,06 %; транспорт и связь – 10,83 %. Среди обрабатывающих производств особым спросом на рынке труда пользуются следующие виды деятельности: производство и распределение электроэнергии, газа и воды – 29,87 %; производство пищевых продуктов, включая напитки и табак – 14,92 %; металлургическое производство и производство готовых металлических изделий – 14,20 %; производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования – 11,53 %; производство кокса и нефтепродуктов; химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий – 10,75 %.

Основой профессионального обучения является производственное обучение, которое осуществляется в процессе выполнения обучающимися учебно-производственных работ под руководством мастеров производственного обучения профессиональных училищ. На конец 2014 г.

таким способом получали профессию (специальность) 34 331 человек (таблица 2.8, стр. 111). Форма организации производственного обучения определяется руководством профессиональных училищ совместно с администрациями исправительных учреждений в зависимости от имеющихся производственных условий и характера профессий, получаемых осужденными.

Отметим, что в исправительном учреждении активное обучение лиц, осужденных к лишению свободы, осуществляется в разрез с востребованными специальностями и лишь по обрабатываемому производству: архитектура и строительство – 15,15 % от количества обучаемых; металлургия, машиностроение, металлообработка – 12,85 %; энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника – 8,07 %. (таблица 2.9).

В целях трудовой адаптации осужденных на основании их личных заявлений в профессиональных училищах формируют учебные группы с учетом потребностей производства исправительных учреждений в квалифицированных рабочих кадрах.

Таблица 2.9

**Численность осужденных-выпускников профессиональных училищ
ФСИН России и органов образования субъектов
Российской Федерации, получивших рабочие профессии
по укрупненным группам направлений подготовки (чел.)**

Вид экономической деятельности	2011	в %	2012	в %	2013	в %	2014	в %
Культура и искусство	211	0,2	365	0,3	361	0,3	494	0,4
Сфера обслуживания	6 500	4,8	11 419	8,5	11 877	8,5	11 334	8,2
Сельское и рыбное хозяйство	767	0,6	913	0,7	1 706	1,2	1 282	0,9
Энергетика, энергетическое	10 701	7,9	11 126	8,3	12 028	8,6	11 202	8,1

машиностроение и электротехника								
Металлургия, машиностроение и материалобработка	15 128	11,2	15 566	11,6	15 588	11,1	17 833	12,9
Транспортные средства	4 946	3,7	4 599	3,4	4 349	3,1	4 308	3,1
Информатика и вычислительная техника	507	0,4	783	0,6	876	0,6	977	0,7
Химическая и биотехнологии	118	0,1	152	0,1	173	0,1	268	0,2
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	9 863	7,3	11 540	8,6	10 646	7,6	9 457	6,8
Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	7 862	5,8	11 195	8,4	11 767	8,4	15 851	11,4
Архитектура и строительство	14 721	10,9	16 450	12,3	21 201	15,1	21 020	15,1
Прочие	63 328	47	49 737	37,2	49 721	35,4	44 722	32,2
Всего	134 652		133 845		140 293		138 748	

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ОО-2 «О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке осужденных, отбывающих наказания в учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Организация обучения в профессиональных училищах осуществляется директором путем формирования учебных групп по профессиям из числа осужденных по согласованию с администрацией соответствующего исправительного учреждения.

Отбор осужденных в исправительных учреждениях осуществляется комиссией с привлечением представителей профессиональных училищ, которые, в первую очередь, осуществляют отбор не имеющих профессии (специальности) в целях последующего получения ими начального профессионального образования или профессиональной подготовки. При превышении количества кандидатов на обучение контрольных цифр приема набор в учебные группы осуществляется путем отбора (с учетом сроков

отбытия наказания, первоначального уровня подготовки, психологической совместимости и пр.). Такой отбор является необъективным по отношению к тем гражданам, которым также необходимо обучиться для последующего трудоустройства, также выборочное привлечение к обучению влечет нарушение со стороны исправительного учреждения, в части, касающейся права осужденных на образование, которое исправительное учреждение не сможет позволить реализовать другим лицам, осужденным к лишению свободы, по причине нехватки учебных мест в профессиональных училищах.

Теоретическое обучение должно проводиться в тесной связи с практическими занятиями и включает изучение специальных, гуманитарных, общетехнических предметов, необходимых для глубокого, всестороннего и сознательного овладения изучаемой профессией. Производственная практика проводится по завершении основного курса обучения согласно примерным учебным планам на рабочих местах исправительных учреждений, а при их отсутствии или недостатке – в учебных мастерских профессиональных училищ.

Курсы повышения квалификации осужденных организуются профессиональными училищами совместно с администрацией исправительного учреждения по личным заявлениям осужденных. Необходимость организации обучения непосредственно на производстве обусловлена рядом обстоятельств: короткие сроки лишения свободы, невозможность открытия дополнительных образовательных организаций в исправительных учреждениях, потребность определенного уровня знаний в производственной деятельности.

В настоящее время в исправительных учреждениях ФСИН России из числа осужденных, обученных в профессиональных училищах, трудоустраиваются всего лишь 51,6 % (таблица 2.10).

Численность осужденных-выпускников получивших профессиональное образование и профессиональную подготовку в местах лишения свободы, трудоустроенных в исправительных учреждениях (чел.)

Наименование показателя	2011	в %	2012	в %	2013	в %	2014	в %
Трудоустроено из числа окончивших профессиональные училища ФСИН России	35 013	44	37 527	45,5	42 264	50,6	41 757	51,6
Трудоустроено из числа окончивших образовательные организации субъектов Российской Федерации	1032	60	743	46,3	679	43,1	707	57,8
Трудоустроено обученных на производстве исправительного учреждения	25 003	78,2	30 498	95,4	31 428	88,2	31 005	90,3
Итого	61 048	53,9	68 768	59,3	74 371	61,6	84 134	72,2

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по формам ОО-2 «О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке осужденных, отбывающих наказания в учреждениях, исполняющих наказания в виде лишения свободы» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Следует отметить, что в настоящее время 378 исправительных учреждений не имеют в своем составе государственных образовательных организаций начального профессионального образования, а в Республике Алтайский край¹²¹, и в г. Санкт-Петербурге и Ленинградской области¹²² система начального профессионального

¹²¹ Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы Алтайского края [Электронный ресурс]. – URL: <http://22.fsin.ru/stat/index.php> (дата обращения: 07.08.2014).

¹²² Статистика УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс]. – URL: <http://78.fsin.ru/stat/index.php> (дата обращения: 21.10.2014).

образования вообще отсутствует. Кроме того, в Мурманской, Оренбургской, Магаданской, Тамбовской, Ярославской, Смоленской, Астраханской, Курской и Калининградской областях, а также в Республиках Алания, Хакасия, Чечня, Адыгея и в Камчатском крае в исправительных учреждениях имеется лишь по одному профессиональному училищу.

Рассмотрев приведенные выше данные, отметим, что существуют расхождения между подготовкой по тем или иным специальностям в профессиональных училищах и видами производства, организованными в исправительной колонии. Например, осужденный получает в профессиональном училище дефицитную на открытом рынке труда профессию электрогазосварщика, но закрепить свои знания, получить опыт работы, повысить квалификацию он не имеет возможности, так как в исправительном учреждении соответствующие вакансии отсутствуют.

Доступные на сегодняшний день учебные заведения не позволяют полностью охватить всех осужденных, не имеющих специальности. В результате, ежегодно из исправительных учреждений освобождается до 8 тыс. человек, не получивших необходимого образования (приложение 3). Для безусловного выполнения требований действующего законодательства Российской Федерации об обязательном получении осужденными, не имеющими специальности, начального профессионального образования при создании профессиональных училищ или их филиалов возникнет необходимость в увеличении их штатной численности.

Помимо отсутствия в ряде исправительных учреждений профессиональных училищ, возникают проблемы организационного характера, среди которых на сегодняшний день наиболее актуален вопрос взаимодействия руководителей образовательных организаций с исправительными учреждениями, на территории которых они

функционируют. Являясь руководителями самостоятельных юридических лиц и находясь в непосредственном подчинении соответствующего территориального органа, директор профессионального училища и начальник исправительного учреждения не всегда находят понимание в решении единой для них важной задачи, заключающейся в подготовке осужденных к жизни на свободе.

На наш взгляд, назрела объективная необходимость во взаимодействии между ФСИН России, администрациями исправительных учреждений и образовательными организациями.

Кроме того, к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации в течение длительного времени поступает большое количество жалоб осужденных к лишению свободы на отсутствие рабочих мест в исправительных учреждениях, низкую заработную плату, в результате чего возникает невозможность погашения исков и другие проблемы в сфере трудовых отношений в местах лишения свободы. Несмотря на кризисные явления в экономике страны, проблема нехватки высококвалифицированных рабочих существует до сих пор (приложение 9). Так, по данным Росстата, по состоянию на 31 октября 2014 года в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года увеличилась потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиям квалифицированных рабочих промышленных предприятий на 6,3 %; в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения – на 5,7 %; рабочих металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности – на 5,4 %, по профессиям рабочих транспорта и связи (исключая водителей и машинистов) – на 4,8 %; операторов, аппаратчиков, машинистов стационарного оборудования и сборщиков изделий – на 5 %. Также увеличился спрос на неквалифицированных рабочих, занятых в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр – на 5,2 %.

Из общей потребности в квалифицированных рабочих кадрах 27,9 % приходится на специалистов высшего уровня квалификации и 17,6 % – на специалистов среднего уровня квалификации. В зависимости от вида экономической деятельности основная потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест приходится на квалифицированных рабочих промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр (20,6 %), работников сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли (16,0 %), операторов, аппаратчиков, машинистов установок и машин (13,8 %).

Следует отметить, что по профессиональной группе квалифицированных рабочих промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест составила наибольший процент от общего числа рабочих мест. В виду того, что указанная квалификационная группа может представлять особый интерес для осужденных граждан, находящихся в местах лишения свободы, рассмотрим данную потребность организаций по видам экономической деятельности (таблица 2.11).

Таблица 2.11

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональной группе «Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр» в 2014 г. по видам экономической деятельности (%)

Профессиональная группа квалифицированных рабочих промышленных предприятий	В % от всех профессиональных групп
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	5,9
Рыболовство, рыбоводство	6,6
Добыча полезных ископаемых	35,2
Обрабатывающие производства	49
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	26,9
Строительство	56,7
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	3,1
Гостиницы и рестораны	3
Транспорт и связь	22,3
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12,9
Образование	2,5
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	0,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (кроме деятельности общественных объединений)	4,7

Источник: составлено автором на основании обобщения списочной численности работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2014 г. [Электронный ресурс]: статбюллетень 2014 г.. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm.

Как видно из таблицы 2.11, наибольшее количество вакантных рабочих мест по профессиональной группе «Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр» в соотношении со всеми профессиональными группами по видам экономической деятельности наблюдается в строительстве (56,7 %), обрабатывающем производстве (49,0 %) и добыче полезных ископаемых (35,2 %).

В группе неквалифицированных рабочих доля вакантных рабочих мест составила 3,2 % от общего числа рабочих мест. Значительная потребность в неквалифицированных рабочих отмечалась среди общих для

всех отраслей экономики (76,5 тыс. человек); в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр (22,8 тыс. человек); в сфере обслуживания, жилищно-коммунальном хозяйстве, торговле и родственных видах деятельности (21,1 тыс. человек). При этом лицам, имеющим определенный уровень образования, предприятия готовы платить не самую низкую заработную плату (приложение 10).

Учитывая востребованность работников по рассмотренным видам экономической деятельности и обязанность профессиональных училищ предоставлять начальное профессиональное образование осужденным, их средняя начисленная заработная плата в строительстве может составлять 26 414 руб., в обрабатывающем производстве – 21 594 руб., в добыче полезных ископаемых – 32 628 руб.

По результатам представленного анализа востребованности работников и оценочной стоимости труда по видам экономической деятельности можно сделать вывод о низком уровне организации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России. Существующая система профессионального образования осужденных не способствует их мотивации на обучение по востребованным специальностям и не учитывает реальные потребности рынка труда в рабочей силе.

В 2008 г. в целях развития системы начального профессионального образования УОПДТАО ФСИН России была разработана и утверждена руководством ФСИН России ведомственная аналитическая программа «Организация получения осужденными профессионального образования на 2006–2008 годы», которой было предусмотрено проведение следующих мероприятий:

- расширение сети государственных учреждений начального профессионального образования ФСИН России;
- лицензирование образовательной деятельности, аттестация, аккредитация профессиональных училищ;

- оснащение профессиональных училищ учебно-методическими пособиями, модернизация и укрепление их материально-технической базы;
- внедрение новых форм образовательной деятельности, в том числе дистанционного обучения с использованием компьютерных технологий.

На сегодняшний день ФСИН России осуществляет взаимодействие по вопросам заочного и дистанционного обучения осужденных с четырьмя образовательными организациями России¹²³. Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года предусмотрено развитие условий для получения осужденными общего, начального, среднего и высшего профессионального образования посредством заочного и дистанционного обучения.

Более 4 тыс. осужденных изъявляют желание обучаться в образовательных организациях высшего образования. Порядка 700 человек, отбывающих наказание в исправительных колониях, предоставлена возможность обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования с начала 2012–2013 учебного года¹²⁴. Наиболее активно данная работа проведена в территориальных органах уголовно-исполнительной системы Удмуртской Республики, Камчатского, Краснодарского и Хабаровского краев, Архангельской, Астраханской, Белгородской, Волгоградской, Калининградской, Курской, Нижегородской, Новосибирской, Пензенской, Самарской, Тверской, Ульяновской и Челябинской областей, Санкт-Петербургу и Ленинградской области. В данных регионах достигнуты договоренности с руководством

¹²³ Емельянова Е.В. Организация труда осужденных в условиях реформирования государственных унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы: монография. – Владимир, 2008. – С. 18.

¹²⁴ Затонский В.А. Перспективы применения инновационных технологий социальной работы с осужденными в учреждениях нового вида // Сборник докладов участников Междунар. науч.-практ. конф. «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы»: доклады пленарного заседания. – Т. 1. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – С. 121.

образовательных организаций высшего профессионального образования об организации льготной оплаты обучения осужденными (в среднем от 30 до 50 % от стоимости обучения).

Администрацией Ивановской области при формировании во 2 квартале 2012 г. долгосрочной постпенитенциарной программы на 2013–2017 гг. планировались к рассмотрению вопросы о выделении бюджетных ассигнований для оказания содействия осужденным в получении высшего профессионального образования, а также льготной оплаты либо бесплатного обучения лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях Ивановской области. На заседании рабочей группы по оказанию содействия уголовно-исполнительной системе при заместителе Губернатора Нижегородской области С.А. Потапове в марте 2012 г. планировался к рассмотрению вопрос о выделении бюджетных ассигнований для получения осужденными высшего образования¹²⁵.

Однако в большинстве регионов этот процесс пока еще не запущен или протекает очень вяло.

Не менее критичен и другой аспект профессионально-квалификационных характеристик субъектов социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе, касающийся представителей работодателя. Обеспечение необходимого уровня профессионализма и компетентности государственных служащих, осуществляющих непосредственный контакт с заключенными, является одной из важнейших проблем российской пенитенциарной системы. В современных условиях наряду с традиционными управленческими и специальными знаниями, навыками все большее значение для управленческих кадров приобретает способность решать возникающие проблемы с позиции широкого видения государственных интересов, учитывать взаимосвязи и социальные

¹²⁵ Получение осужденными к лишению свободы высшего профессионального образования [Электронный ресурс]. // Официальный сайт ФСИН России. – URL: http://фсин.рф/structure/social/vishee%20obrazjvanie/index.php?sphrase_id=806117 (дата обращения: 15.04.2015).

последствия принимаемых решений¹²⁶. Однако многие сотрудники, проходящие службу в уголовно-исполнительной системе, изначально не имеют должного образования и нуждаются в оперативном прохождении переподготовки или повышении квалификации (таблица 2.12).

Таблица 2.12

**Профессиональная подготовка работников
уголовно-исполнительной системы (чел.)**

Год	Всего работников	Всего подлежали проф. подготовке в %.	Профессиональное образование			Проходили переподготовку	Повышение квалификации
			Подлежали обучению	Проходили обучение	Не прошли обучение		
2011	297 136	14,6	30 956	1 780	8 172	486	10 073
2012	351 600	10,6	27 811	1 640	5 240	287	7 646
2013	308 900	6,6	13 069	106	1 073	234	6 964
2014	295 900	5,8	10 501	187	2 843	216	6 300
Всего за 2011-2014 гг.	–	–	82 337	3 713	17 328	1 223	30 983

Источник: составлено автором на основании обобщения статистических данных ФСИН России по форме ПК-1 «Отчет о состоянии профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих по уголовно-исполнительной системе» за период с 2011 по 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России.

Представленная таблица позволяет сделать вывод о том, что, по состоянию на конец 2014 г., учитывая подлежащих обучению,

¹²⁶ Куликов В.В. Современная экономика труда: монография. – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – С. 142.

проходящих обучение, переподготовку и повышение квалификации, 17 204 чел., работающих в уголовно-исполнительной системе, не имели соответствующего образования, и, следовательно, каждый 17 сотрудник не мог в полной мере исполнять свои обязанности.

Кроме того следует отметить, что за анализируемый период на каждого сотрудника выделялись определенные денежные средства с целью его обучения, переподготовки и повышение квалификации 35 919 сотрудников.

Подводя итог, отметим, что ни в то время, ни на сегодняшний день запланированные мероприятия не были выполнены, а новая программа так и не была разработана. Кроме того, процесс реализации вопросов обучения требует постоянного выделения бюджетных ассигнований. Кроме того, основными проблемными зонами организации социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России являются: общий дефицит и низкое качество доступных для заключенных рабочих мест; недостаточный профессионально-квалификационный потенциал участников социально-трудовых отношений и низкий уровень их оплаты труда; затрудненный доступ осужденных к образованию, профессиональной подготовке и повышению квалификации. В результате чего возникает необходимость в реформировании социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России и разработки новой программы для решения существующих проблем.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПЕНИТЕНЦИАРНОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ

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

3.1. Совершенствование организации и нормирования труда лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы

Для расширения возможностей занятости в местах лишения свободы необходимо развитие связей с работодателями, не входящими в уголовно-исполнительную систему. Однако этому препятствует низкая на сегодняшний день заинтересованность последних. Для привлечения субъектов частного предпринимательства к сотрудничеству с предприятиями уголовно-исполнительной системы целесообразно рассмотреть вопрос предоставления для них налоговых льгот. В таком случае потребуется внести соответствующие изменения в уголовно-исполнительное и налоговое законодательство Российской Федерации, предусмотрев для организаций и индивидуальных предпринимателей право на освобождение от уплаты налога на добавленную стоимость, если они предоставляют рабочие места лицам, осужденным к лишению свободы. Вместе с тем в качестве основного условия предпочтительно предусмотреть то, что численность лиц, привлекаемых к труду, за налоговый период будет составлять не менее 50 % от общего числа работников, и, соответственно,

около 50 % расходов предприятия составит оплата их труда. Основанием же к льготному исчислению налогообложения будут служить договоры (контракты), заключаемые между руководством учреждений, исполняющих наказания, и организациями (предприятиями).

С 1 января 2011 г. по пути реализации взаимодействия уголовно-исполнительной системы с предприятиями различных организационно-правовых форм пошло законодательство ХМАО – Югры. Исчисленная сумма налога на прибыль организаций уменьшается на 50 % в отношении прибыли, полученной в результате расширения или создания новых производств с участием труда осужденных¹²⁷. Льготный режим налогообложения организаций и индивидуальных предпринимателей позволит организовать экономически эффективный труд среди осужденных, предоставить им новые рабочие места. В свою очередь, организациям труд осужденных поможет сэкономить на налогах, а у сотрудников уголовно-исполнительной системы повысится заинтересованность в добросовестном исполнении своих служебных обязанностей.

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

Общественно полезный труд в местах лишения свободы выступает едва ли не единственным инструментом, посредством которого государство

¹²⁷ О налоге на имущество организаций [Электронный ресурс]: закон ХМАО – Югры от 29.11.2010 № 190-оз (ред. от 17.10.2014). – URL: <http://dumahmao.ru> (дата обращения: 19.04.2015).

через систему применения льготного налогообложения способно хотя бы частично компенсировать собственные расходы на содержание уголовно-исполнительной системы. Производство в исправительных учреждениях существует в условиях недофинансирования, отсутствия материально-технических ресурсов и собственных оборотных средств. Трудоустройство заключенных, подлежащих обязательному привлечению к труду, в сторонних организациях позволит резко сократить расходы исправительных учреждений на их оплату труда, увеличить доходы от организации трудовой деятельности осужденных и снизить расходы в целом по уголовно-исполнительной системе. По данным, представленным на сайте ФСИН России, расходная часть существенно превышает доходную (274,1 млрд руб. и 39,9 млрд руб. соответственно, приложение 11).

Для однородных работ на предприятиях исправительных учреждений сегодня применяются типовые (межотраслевые, отраслевые и иные) нормы труда, которые разрабатываются Правительством Российской Федерации¹²⁸. Однако, как было показано выше, они плохо приспособлены к специфике спецконтингента. Совершенствование системы нормирования труда в учреждении рекомендуется начинать с обоснования норм и нормативов. При этом, во-первых, необходимо учитывать технические характеристики имеющегося оборудования и инструмента, особенности применяемой технологии, существующей системы организации и обслуживания рабочих мест, трудового опыта и навыков работников. Во-вторых, они должны способствовать рациональному использованию рабочей силы, выбору экономически выгодных технологий. В-третьих, в норме труда необходимо предусмотреть нормальную, физиологически обоснованную интенсивность,

¹²⁸ О правилах разработки и утверждения типовых норм труда: постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 // Российская газета. – 2002. – № 218; Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Министерства труда и социальной защиты Рос. Фед. от 30.09.2013 № 504 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 12.

которая зависит от тяжести работы, ее темпа, освещенности рабочего места, температуры и др. Важно добиваться наименьшего влияния на организм человека неблагоприятных факторов производственной среды. В-четвертых, важно учесть сохранение творческого элемента в труде, т. е. чтобы труд по возможности не был монотонным.

Сущность нормирования труда состоит в проведении анализа организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработке мер для внедрения научной организации труда и наиболее рационального порядка выполнения нормируемой работы. Важно не только обозначить применяемые методики численности на основе типовой нормы времени и нормы обслуживания, но и провести коррекцию типовых норм труда с учетом организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов в учреждении, а также обозначить способы установления норм труда по должностям, профессиям и видам работ, по которым типовые нормы отсутствуют. Каждый раз при приеме нового осужденного на работу следует ознакомить его с установленными нормами труда. В случае установления для осужденного норм времени на выполнение работ или норм обслуживания рекомендуется довести до его сведения, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

В необходимых случаях следует провести производственный инструктаж и обучение осужденных наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ, при этом могут быть использованы как индивидуальные, так и групповые формы их проведения.

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

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

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

Многие технически обоснованные нормы выработки содержат специфические требования к оснащению рабочего места¹²⁹. На период освоения новой продукции, техники, технологии могут устанавливаться временные нормы выработки на срок до трех месяцев. В отдельных случаях в силу сложившихся условий срок действия временных норм может быть продлен администрацией исправительного учреждения.

В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат, обеспечению прогрессивности действующих норм в исправительных учреждениях до начала года рекомендуется разрабатывать ежеквартальный календарный план введения, замены и пересмотра норм труда (приложение 12), нормированные задания для рабочих-повременщиков (приложение 13), а также проводить детальный анализ и учет невыполнения норм выработки (приложение 14), предусмотрев необходимые мероприятия по его устранению.

Нормированные задания могут устанавливаться обособленно или в необходимых случаях и применяться в сочетании с нормами обслуживания или численности. Они должны устанавливаться на основе межотраслевых и отраслевых норм и нормативов времени. При отсутствии указанных нормативов они могут устанавливаться с помощью местных

¹²⁹ Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках (Единичное и мелкосерийное производство): постановление Министерства труда Рос. Фед. от 21.01.2000 от № 6 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2000. – № 2.

нормативов. Регламентируя состав, последовательность и периодичность выполнения работ, нормированные задания будут конкретизировать указанные нормы труда и тем самым способствовать повышению производительности труда рабочих-повременщиков. Применение нормированных заданий в сочетании с системой стимулирования труда за результаты их выполнения могут выступать в качестве основы улучшения организации и учета труда, эффективности производства. В зависимости от организации производства и характера выполняемых работ нормированные задания могут устанавливаться на смену, месяц или период полного осуществления заданного объема работ.

Наиболее широкое применение нормированные задания должны получить на работах по обслуживанию производства (наладка, ремонт, межремонтное обслуживание, транспортные работы и т.д.), а также на участках основного производства с повременной оплатой труда, на которых регламентирован выпуск продукции и ограничены возможности перевыполнения задания (например, на поточных линиях) или же предъявляются особые требования к соблюдению запроектированных технологических процессов, к качеству продукции.

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

относятся рабочие, занятые наладкой и межремонтным обслуживанием оборудования (наладчики неавтоматизированного оборудования, дежурные слесари и электрики, раздатчики инструментов и др.).

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

При решении вопроса о целесообразности установления нормированных заданий необходимо принимать во внимание не столько специфику профессии рабочего, сколько содержание и состав выполняемых им функций. Для рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производства, выполняющих работы, состав которых является постоянным в течение продолжительного периода времени, а объем может быть заранее определен, нормированные задания устанавливаются путем набора работ на основе норм времени (выработки), рассчитанных методами технического нормирования на каждую из выполняемых работ. Определение состава и объема работ должно производиться с учетом графиков выполнения ремонтных работ, паспортных данных оборудования и др.

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

- 1) рабочие, выполняющие одинаковые работы на одном рабочем месте;
- 2) рабочие, выполняющие разные работы на одном рабочем месте;

3) рабочие, выполняющие одинаковые или разные работы на различных рабочих местах и объектах.

Методика установления нормированных заданий для этих рабочих должна быть аналогична расчету норм выработки.

При разработке нормированных заданий рабочим-повременщикам может быть использована документация, на основе которой рассчитываются нормы выработки (времени) для рабочих-сдельщиков (технологические карты и др.). Для вспомогательных рабочих, занятых непосредственно обслуживанием и обеспечением рабочих мест основных рабочих как в основном, так и во вспомогательном производствах (слесарей по ремонту технологического оборудования, слесарей-инструментальщиков, электрослесарей), нормированные задания устанавливаются исходя из норм времени и графиков планово-предупредительного ремонта.

При этом, объем работ определяется с таким расчетом, чтобы трудоемкость их выполнения, рассчитанная с помощью нормативов времени, была равна фонду рабочего времени (или группы рабочих) за установленный период. В тех случаях, когда на производственном объекте исправительного учреждения сложился устойчивый уровень перевыполнения норм, рассчитанных на основе нормативов времени, которые используются при разработке нормированных заданий, трудоемкость целесообразно устанавливать с учетом процента перевыполнения норм, т. е. предусматривать в нормированном задании объем работ, трудоемкость которых превышает фонд рабочего времени исполнителей на величину процента перевыполнения норм.

Введению системы нормированных заданий на производственных объектах исправительных учреждений должна предшествовать подготовительная работа. В период ее проведения необходимо:

– проанализировать возможный охват нормированием труда рабочих-повременщиков, установить перечень профессий, которым целесообразно устанавливать нормированные задания;

- определить наличие нормативных материалов, необходимых для установления нормированных заданий;
- определить вид нормированных заданий (индивидуальные или бригадные) и период, на который они будут устанавливаться;
- изучить нормативные материалы для расчета нормированных заданий;
- разработать документацию по выдаче, учету и выполнению нормированных заданий;
- провести инструктаж всех лиц, которые будут непосредственно участвовать в разработке нормированного задания.

Если рабочий в связи с производственной необходимостью отвлекался на другие работы, объем, установленный нормированным заданием, или сроки выполнения корректируются.

Пример определения состава и объема работ нормированного задания по некоторым из специальностей повременно-оплачиваемых рабочих приведен в приложении 15.

В целях поощрения осужденных, работающих по технически обоснованным нормам и систематически их выполняющих, было бы также целесообразно разработать соответствующую систему оплаты труда, которая могла бы стимулировать применение осужденными в своей работе технически обоснованных норм или снижение затрат времени по сравнению с отраслевыми нормативами.

Ежедневно по рабочим операциям на производственных объектах необходимо проводить учет выполнения норм выработки и отработанного времени на всех участках. Так, учет выполнения норм выработки рабочих дает возможность выявлять успешно выполняющих нормы и тех, кто не выполняет установленные нормы, причины невыполнения, возникающие из-за недостатков нормирования. Учет выполнения норм по операциям имеет своей целью выявление устаревших норм и подготовку материалов к пересмотру норм выработки. Учет выполнения норм по

производственным объектам, участкам дает представление о достигнутом уровне производительности труда. Такой учет удобно проводить в отдельном журнале, по которому можно проследить динамику изменения показателей по дням, а также их величину за месяц, квартал, полугодие, год (приложение 16). Учет времени, отработанного рабочими по технически обоснованным нормам и отдельно по опытно-статистическим, необходим для определения удельного веса рабочих-сдельщиков, работающих по технически обоснованным нормам времени.

В связи с тем, что за средними показателями может скрываться неудовлетворительное выполнение норм выработки отдельными группами рабочих, необходимо проводить сбор сведений о распределении сдельщиков по уровню выполнения ими норм, которые позволят определить участки (цеха), где нормы выполняются равномернее. Так как основными причинами наличия значительного числа рабочих, не выполняющих установленные нормы выработки, являются низкая квалификация, незаинтересованность в работе, большие суммы государственных и гражданских исков, выплата алиментов, то внедрение «новых» норм труда может иметь место при снижении затрат труда на единицу продукции, а также повышении производительности труда как за счет организационно-технических мероприятий, так и изменения содержания и организации трудовых процессов, а также улучшения приемов и методов выполнения работы, совершенствования организации рабочих мест и их условий.

Также нормализовать систему оплаты труда целесообразно за счет реформирования организации труда и изменения форм применения норм выработки. Одной из причин невыполнения норм выработки на производстве в местах лишения свободы является обеспеченность рабочих мест устаревшим оборудованием. Так, по состоянию на начало 2014 г., обеспеченность исправительных учреждений обновленным оборудованием (возрастной состав до пяти лет) составила 27,3 %.

К примеру: в Архангельской области в 2015 году руководством одной из колоний были подписаны долгосрочные договора о сотрудничестве со сторонним частным инвестором. Заказчиком было установлено дополнительное современное оборудование, благодаря чему в учреждении запущено производство березовых заготовок для изготовления мебели, что позволило обеспечить трудом еще большее количество осужденных и дать им возможность погашать имеющиеся иски¹³⁰.

Целесообразно, также обратить внимание на идею создания частных тюрем в России. О возможности их строительства речь велась еще в 2004 году. Инициатором нововведения выступал глава Министерства экономического развития Российской Федерации Г. Греф но тогда идея была отторгнута министром юстиции Ю. Чайкой, по причине возможности развития коррупции. В начале 2009 года частное юридическое сообщество «Балтийская коллегия адвокатов» выступило с таким же предложением, представив проект, согласно которому предполагалось построить поселок из одноэтажных домов с развитой инфраструктурой, где могло бы содержаться и трудиться около 500 арестантов. Основной идеей нововведения были производственные цехи. Регулирование труда планировалось осуществлять по проекту, подготовленному в соответствии с общегосударственными нормами.

Частные тюрьмы позволяют не только улучшить условия содержания за счет состоятельных осужденных, но и повысить эффективность труда осужденных. Также отмечалась эффективность надзирателей-частников: они тщательно могут выбирать самые выгодные контракты и всячески экономить расходы. А за строгим соблюдением законов в частных тюрьмах будут следить специально прикрепленные чиновники. Таким образом, могло активно развиваться производство,

¹³⁰ Овсянникова Т.А., Макаревич З.Б., Радченко Я.И., Егорова И.П. Методика изучения трудовой адаптации осужденных к лишению свободы. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – 13 С.

создавая новые рабочие места, от чего выиграли бы и арестанты, и сами предприниматели¹³¹.

Идею создания частных тюрем также поддерживал и первый вице-спикер Совета Федерации А. Торшин. Он выдвинул предложение по их созданию в конце 2009 года. Их внедрение планировалось осуществлять поэтапно в рамках проводимой реформы уголовно-исполнительной системы. Отмечалось, что расходы при строительстве частных тюрем должны взять на себя инвесторы, которые будут нанимать охранников и персонал. По проекту А. Торшина, владелец частной тюрьмы получит от государства средства на содержание каждого осужденного, а государство будет определять конкретную норму прибыли для такой тюрьмы. В случае неисполнения обязательств по содержанию осужденных государство передаст контракт другим владельцам частных тюрем. Предполагалось, что пребывание одного осужденного

в частной тюрьме обойдется государству примерно в 400 рублей в сутки¹³². Тогда Министерством юстиции и Генеральной прокуратурой России был подготовлен проект реформ по повышению эффективности системы исполнения наказаний, но для пенитенциарной системы России основным оставался вопрос набора персонала, ведь в системе неквалифицированные кандидаты проходят специальную проверку, а кто этим будет заниматься в частных тюрьмах, и на каком основании они будут применять оружие и спецсредства неизвестно. Частные корпорации могут упростить прием. В результате оружие, спецсредства и почти неограниченную власть над заключенными гражданами могут получить психически неуравновешенные люди или криминальные элементы. А если вопросом набора сотрудников

¹³¹ Богданов В., Куликов В. Адвокаты выдвинули идею создания частных тюрем [Электронный ресурс] / В. Богданов, В. Куликов // Официальный печатный орган Правительства Российской Федерации. – URL: <http://rg.ru/2009/04/08/turma.html> (дата обращения 16.03.2016).

¹³² Венявский С. Тюрьма по законам рынка [Электронный ресурс] / С. Венявский. – URL: http://ria.ru/pravo_issue/20091228/201973357.html (дата обращения 12.04.2016).

продолжит заниматься государственное ведомство, то для оплаты работы частной охраны потребуются большие средства, что может быть весьма обременительно для российского бюджета. Предполагалось, что создание частных тюрем может привести к тому, что в России образуется целая отрасль экономики, заинтересованная в высоком уровне преступности¹³³.

Следует отметить, что директор ФСИН России Г. Корниенко положительно высказывался по поводу создания частных исправительных учреждений в России. Он ссылаясь на успешный опыт США и Великобритании, где частные компании и государство работают в этом направлении вместе при строительстве новых тюрем и изоляторов. Также он заявил, что планируемые к закрытию 170 исправительных учреждений, входящих в систему исполнения наказаний, смогли бы привести к сокращению порядка 74 тыс. работников учреждений ФСИН России. Как следствие – ухудшение условий жизни заключенных, рост правонарушений и суицидов на территориях тюрем¹³⁴. Тогда, многие эксперты полагали, что создание частных тюрем не только спровоцирует новые коррупционные потоки, но и исказит само назначение тюрем как исправительного учреждения. Владельцы тюрем будут заинтересованы в большем притоке заключенных, причем на длительные сроки, поскольку их труд – это основная прибыль.

В 2015 году общественный совет ФСИН России предложил коренным образом реформировать существующие ныне исправительные заведения и в качестве одного из стимулирующих к труду факторов разрешить осужденным приобретать товары в магазинах на территории частных тюрем, только на денежные средства, заработанные в них. А также и то, что в первую очередь в частные тюрьмы будут отправлять женщин с детьми, подростков, инвалидов.

¹³³ Венявский С. Тюрьма по законам рынка [Электронный ресурс] / С. Венявский. – URL: http://ria.ru/pravo_issue/20091228/201973357.html (дата обращения 12.04.2016).

¹³⁴ Федоров Д. В России откроют частные тюрьмы [Электронный ресурс] / Д. Федоров. – URL: <http://rusplt.ru/articles/region/V-Rossii-Otkroyut-chastnye-tyurmy.html> (дата обращения 14.04.2016).

Во вторую очередь тех, кто имеет необходимые специальности: программистов, токарей, слесарей, сборщиков оборудования. Также было отмечено, что имеющие достаток будут люди вынуждены довольствоваться старыми колониями. В отличие от иностранных государств в России предлагалось не использовать частную охрану, а привлекать сотрудников ФСИН России¹³⁵.

Привлекая сторонние организации на договорной основе, ФСИН России будет иметь возможность обеспечить осужденных граждан трудом без дополнительных затрат, а организации расширят возможности использования производственных мощностей.

Покажем выгоды от привлечения внебюджетной организации на условном примере. Привлекаемая организация обязуется обеспечить постоянную занятость осужденных граждан с предоставлением оборудования и материалов для осуществления производственной деятельности и изготовления необходимых продуктов. Допустим, что для нужд организации потребуется изготавливать 100 единиц продукции ежемесячно с оплатой 100 руб. за единицу, при этом будут допустимы изменения условий со стороны организации. При увеличении востребованности со стороны организации по количеству единиц в месяц, необходимо разработать систему оценочной стоимости за единицу произведенной продукции (рисунок 3.1).

¹³⁵ Бойко А. В России могут появиться частные тюрьмы и СИЗО со всеми удобствами [Электронный ресурс] / А. Бойко. – URL: <http://www.kp.ru/daily/26427/3299863/> (дата обращения 19.12.2015).

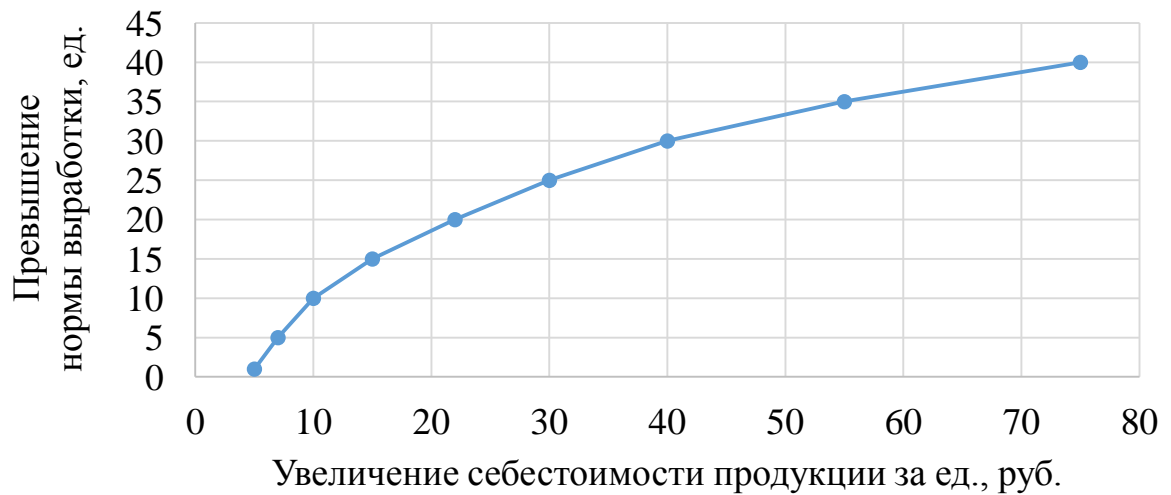


Рисунок 3.1 Оценочная стоимость за единицу продукции при увеличении месячной нормы выработки

Источник: собственная разработка автора.

Таким образом, при установленной норме выработки 0,25 ед. в час, при длительности смены в 8 часов 1 человек изготавливает 2 ед. продукции за рабочий день. Учитывая изложенное, отметим, что изменение заработной платы осужденного будет варьироваться в зависимости от количества производимой продукции сверх установленной месячной нормы выработки по следующей формуле:

$$Зп_{\text{мес}} = Q_n * CC + X * (CC * Y), \text{ где:}$$

Q_n – месячная норма выработки, ед.;

CC – себестоимость 1 ед. продукции, руб.;

X – превышение нормы выработки, ед.;

Y – увеличенная себестоимость продукции за ед., руб.

При этом:

$$1 \leq X \leq 4, Y = 1,025;$$

$$5 \leq X \leq 9, Y = 1,125;$$

$$10 \leq X \leq 14, Y = 1,25;$$

$$15 \leq X \leq 19, Y = 1,375;$$

$$20 \leq X \leq 24, Y = 1,5;$$

$$25 \leq X \leq 29, Y = 1,625;$$

$$30 \leq X \leq 34, Y = 1,75;$$

$$35 \leq X \leq 39, Y = 1,875;$$

$$X \geq 40, Y = 2.$$

Следовательно, при перевыполнении месячной нормы выработки одним осужденным на 14 ед. продукции его заработная плата составит:

$$Зп_{O_{мес}} = 40 * 100 + 14 * (100 * 1,25) = 4000 + 1750 = 5750 \text{ руб.}$$

В результате при перевыполнении месячной нормы выработки на 35 % себестоимость 1 ед. продукции увеличится на 6,48 %. Таким образом, применение технически обоснованных норм выработки на различных видах производств в учреждениях уголовно-исполнительной системы возможно при условии рациональной организации рабочего процесса, наличии необходимого оборудования, инструментов и соблюдении техники безопасности труда.

В свою очередь, использование внебюджетных источников позволит финансировать трудовую деятельность осужденных, а за счет экономии бюджетных денежных средств ФСИН России будет иметь возможность распределить премии на сотрудников исправительного учреждения, оказавших положительное влияние на привлечение осужденных к труду.

Отметим, что применение оценочной стоимости продукции позволит увеличить стимулирующую составляющую в привлечении осужденных к труду, их заработную плату, а также обеспечит возможность нормализовать финансовое состояние исправительных учреждений. А внедрение инновационных технологий в области обучения позволит обучать большее количество граждан, находящихся в исправительных учреждениях, что не только улучшит обстановку в учреждении, но и даст им возможность трудоустроиться как в самом учреждении, так и после отбывания наказания. Кроме того, это повысится социальная значимость уголовно-исполнительной системы в целом. Реализуя программу дистанционного обучения и труда, осужденные в последствие смогут возместить ранее нанесенный ими ущерб и, несомненно, внесут свой вклад

в экономическое развитие нашей страны, что особо значимо на современном этапе ее развития.

3.2. Модернизация системы стимулирования труда в местах лишения свободы

На сегодняшний день социально-трудовые отношения в пенитенциарной системе России значительно отличаются от «гражданских», что накладывает огромную ответственность на сотрудников, которым приходится выполнять свои обязанности в рамках соблюдения режимных требований, зачастую испытывая чувство опасности и незащищенности, а иногда и открытой угрозы. В результате возникает необходимость в дополнительном стимулировании и осужденных, и сотрудников.

Важным показателем использования труда осужденных в исправительных учреждениях служит рабочее время, которое они затрачивают на выполнение той или иной работы. В свою очередь, рабочее время является измерителем количества труда.

Для того, чтобы оценить качество работы осужденного, необходимо сравнить фактические затраты рабочего времени на определенный объем выпускаемой продукции с нормативным количеством времени, необходимым на ее изготовление. При оценке работы требуется учитывать не только затраченное время, но и организационно-технические условия, при которых выполнялась эта работа.

Рассмотрим конкретный пример. При полной норме выработки, если заработная плата осужденного рабочего-сдельщика составляет 10 000 руб., и ему необходимо выплачивать алименты, а также на него наложен денежный штраф в размере 20 000 руб., то с учетом НДФЛ (13 % – 1 300 руб.), вычета по алиментам на одного несовершеннолетнего ребенка ($8\,700 \times 25\% = 2\,175$ руб.) и удержания денежных средств на выплату штрафа сумма начисленной заработной платы составит 4 350 руб. Отсюда

видно, что полученная осужденным сумма денежных средств меньше установленного МРОТ (6 204 руб.)¹³⁶ и это без учета дополнительных вычетов (п. 4 ст. 99 УИК РФ). В данном случае при такой ее величине заработная плата не выполняет своей стимулирующей роли.

Отметим, что МРОТ устанавливается без учета удержаний, т. е. при заработной плате в 6 204 руб. и отсутствии удержаний, наложенных судом, с заработной платы будет удерживаться подоходный налог (п. 5 ст. 346.11 Налогового кодекса РФ) (приложение 17), и в таком случае осужденный также получит меньше установленной суммы – 5 397,48 руб. Кроме того, эта оплата его труда будет меньше размера прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в России на III квартал 2015 г. (10 436 руб.)¹³⁷, а для большинства из них получаемая ими заработная плата является единственным источником дохода.

Между тем, выходя на свободу, значительная часть осужденных имеет непогашенные иски в десятки, а то и сотни тысяч рублей, и остаются без профессии и, фактически, без средств к существованию. Не имея возможности устроиться на работу, как следствие, они становятся на путь совершения преступлений и вновь оказываются в местах лишения свободы.

Совершенствование социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России способно создать эффективные стимулы для развития производства в исправительных учреждениях. В свою очередь, рост производственного потенциала будет способствовать повышению оплаты их труда. В таком случае, прежде всего, необходимо обратить внимание на то, что уголовно-исполнительное законодательство не отвечает на вопрос, какой должна быть организация оплаты труда осужденных, какие

¹³⁶ О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»: фед. закон Рос. Фед. от 14.12.2015 № 376-ФЗ // Российская газета. – 2015. – № 6855.

¹³⁷ Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 г. [Электронный ресурс]: постановление Правительства Рос. Фед. от 30.11.2015 № 1291. – URL: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 21.07.2015).

системы и формы оплаты труда следует применять в современных условиях осуществления производства в исправительных учреждениях.

Что же касается оплаты труда, то ее пересмотр необходимо осуществлять с учетом региональной специфики каждого исправительного учреждения. Однако следует обратить внимание, что, например, в Польше должностные лица и работники исправительных учреждений в рамках исполнения своих обязанностей являются начальниками осужденного и их среднее вознаграждение за труд на 17 % выше среднего по стране.

Кроме того, необходимо закрепить на законодательном уровне материальную ответственность для осужденных, необоснованно отказавшихся от работы. Практика возмещения денежных средств за содержание лиц, осужденных к лишению свободы, уже реализована в ГУФСИН России по Самарской области (приложение 18). Так, в женской исправительной колонии № 15 отбывающая наказание женщина неоднократно отказывалась от работы, ссылаясь на ухудшение состояния здоровья во время работы, но по свидетельству лечащего врача работа ей была не противопоказана. Учитывая, что осужденная имела ребенка в доме матери и ребенка исправительного учреждения, первоначально к ней была применена наивысшая степень дисциплинарного воздействия: за злостное нарушение порядка содержания, установленного в исправительной колонии, ей неоднократно объявлялся выговор. Однако это не оказали должного воздействия: женщина не приступала к работе. Руководство учреждения было вынуждено обратиться в суд по факту взыскания денежных средств, затраченных на ее содержание. По результатам судебного разбирательства, судебным органом было принято решение иск удовлетворить. Как видно из приложения 19, применение мер материального стимулирования за отказ от

работы по необъективным причинам способствует росту производительности труда¹³⁸.

В целом, однако, несмотря на то, что законодательно предусмотрено возмещение денежных средств, затраченных на содержание осужденных, с их лицевых счетов при уклонении от работы (ч. 4, ст. 99 УИК РФ), на практике это применяется редко, в основном по причине отсутствия денежных средств на счетах у большинства заключенных (таблица 2.3, стр. 84). При этом в среднем на одного заключенного тратится около 33 тыс. руб. в месяц¹³⁹ (396 тыс. руб. в год). Возмещение расходов возможно организовать за счет доходов от производства, организованного в исправительном учреждении, размер которых напрямую зависит от количества привлекаемых лиц к труду и выполнения нормы выработки. В этой связи представляется целесообразным закрепление нормы применения мер материального стимулирования к осужденным, злостно нарушающим порядок, установленный исправительными учреждениями.

Как уже отмечалось, важным направлением реформы пенитенциарной системы России могло бы стать создание частных тюрем. С одной стороны, сегодня наиболее подходящее время для появления их в России, с другой - препятствием для развития этой отрасли может стать финансовый кризис. Депрессивное состояние российской экономики затрудняет изыскание средств на содержание осужденных в частных тюрьмах, а сторонние организации вряд ли заинтересуются вложениями в проект, который не сможет принести прибыль в краткосрочной перспективе.

Однако, проверить на практике возможность привлечения сторонних организаций к организации социально-трудовых отношений в

¹³⁸ Продукция ИК-15 ГУФСИН России по Самарской области востребована на всероссийском рынке [Электронный ресурс]. – URL: http://63.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=100816 (дата обращения: 12.01.2014).

¹³⁹ Об амнистии в цифрах [Электронный ресурс]. – URL: <http://amnistia2015.wordpress.com> (дата обращения: 14.12.2015).

пенитенциарной системе возможно. Например, используя опыт Самарской области где в целях привлечения к сотрудничеству организаций и предприятий различных форм собственности исправительные учреждения принимают активное участие в международных, областных и городских ярмарках-выставках, представляя на них свою продукцию. Таким образом, исправительные учреждения имеют возможность представить свою продукцию на различных региональных и международных выставках. По итогам проведения подобных мероприятий уже заключено 12 государственных контрактов на общую сумму более 7 млн руб.¹⁴⁰.

Перевод в частные тюрьмы целесообразно осуществлять путем отбора осужденных, положительно зарекомендовавших себя и не нарушающих режим исправительного учреждения. На наш взгляд, создание частных тюрем поможет улучшить условия содержания осужденных и решит проблему безработицы в колониях, т.е. способно гуманизировать процесс отбытия наказания в пенитенциарной система России. Создание нормальных социально-бытовых условий проживания заключенных, которые смогут обеспечить частные тюрьмы, и реальный заработок позволят человеку выйти на свободу адаптированным к жизни за пределами исправительного учреждения, что позволит снизить рецидив преступности.

Рассматривая проблему стимулирования сотрудников, работающих в непосредственном контакте с осужденными, следует учитывать что в условиях увеличения роста цен на товары и услуги их заработная плата утрачивает как воспроизводственную, так и стимулирующую функцию. В целом по стране в 2015 г. реальная заработная плата снизилась на 10 %¹⁴¹. Для сотрудников пенитенциарной системы это снижение усугубилась

¹⁴⁰ Группа маркетинга ГУФСИН России по Самарской области принимает активное участие в международных, областных и городских ярмарках-выставках продукции, выпускаемой производственным сектором УИС [Электронный ресурс]. – URL: http://63.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=223461 (дата обращения: 20.11.2015).

¹⁴¹ Реальная зарплата россиян за год снизилась на 10,9 % [Электронный ресурс]. – URL: <http://vz.ru/news/2015/11/19/779089.html> (дата обращения: 24.11.2015).

снижением дополнительных надбавок к окладу денежного содержания, из которых и складывается их денежное довольствие. В среднем на 5-10 % произошло снижение надбавок за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время¹⁴², за особые условия службы и др.¹⁴³

Увеличение заработной платы сотрудников за счет имеющихся государственных бюджетных средств на сегодняшний день невозможно, но возможно установление надбавок к заработной плате за счет расширения трудоустройства осужденных граждан на сторонних предприятиях и соответственно экономии средств исправительного учреждения. Кроме того, система материального стимулирования сотрудников должна напрямую зависеть не только от количества привлеченных к труду осужденных, но и от выполнения нормы выработки и качества работы последних, а также за счет последующей реализации производимой в исправительных учреждениях продукции.

Таким образом, оказав положительное влияние на осужденных в количестве 5 человек, обозначив пользу труда и важность получения профессии по той или иной специальности, сотрудник может быть вознагражден премией в размере до 15 % от оклада по должности (таблица 2.7 стр. 108), что увеличит заработную плату начальника отряда в

¹⁴² О внесении изменений в приложения к приказу ФСИН России от 16 октября 2014 г. № 547 «О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам уголовно-исполнительной системы за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня отдельных должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время» [Электронный ресурс]: приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 09.04.2015 № 343. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 21.04.2015).

¹⁴³ Об утверждении перечня должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям и признании утратившими силу приказов Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс]: приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 09.04.2013 № 342 (ред. от 01.10.2015). – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 21.04.2015).

среднем на 5,9 % и сократит разницу в заработной плате между начальником отделения центрального аппарата на 12,5 %. Однако, следует предусмотреть, что на усмотрение руководителя исправительного учреждения данная надбавка может быть увеличена, либо уменьшена. Для объективной оценки при выплате надбавки следует законодательно установить конкретные нормы порядка оказания воздействия на осужденного при его привлечении к труду, которые будут определены с учетом срока и условий отбывания наказания. Кроме того, особое внимание следует уделить порядку произведения расчетов данной премии, разработав критерии определения ее размера в зависимости от прибыли исправительного учреждения.

Следует также отметить, что для сотрудника исправительного учреждения, активно привлекающего осужденных к труду, в качестве меры поощрения следует применять моральное стимулирование. Данная мера обеспечит своевременное объявление благодарностей и выдачу грамот такому сотруднику от лица руководства ФСИН России, что в последующем сможет благоприятно сказаться на характеристике служебной деятельности сотрудника и ее использовании при карьерном росте, а также досрочном повышении в звании и получении ведомственных наград¹⁴⁴.

Имеет смысл, разработать Положение о премировании инженеров по нормированию труда, мастеров (начальников) участка и других работников, непосредственно участвующих в разработке и осуществлении мероприятий по снижению трудоемкости на основных операциях производства.

Кроме того, целесообразно рассмотреть возможность зачета рабочих дней в срок, сокращающий период отбывания наказания. В советский период это являлось самым эффективным способом поощрения заключенных и привлечения их к труду.

¹⁴⁴ Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы: приказ Министерства юстиции Рос. Фед. от 06.06.2005 № 76 (ред. от 12.12.2013). – М.: Российская газета. – 2005. – № 3813.

Администрация исправительного учреждения должна осуществлять и постоянно совершенствовать организацию труда, неуклонно повышать уровень его нормирования, обеспечивать широкое внедрение технически обоснованных норм для всех категорий, работающих в установленном порядке, вводить межотраслевые и отраслевые нормы выработки, времени обслуживания, нормативы численности для обязательного применения, систематически проводить проверку норм, создавать условия для высокопроизводительной работы и роста производительности труда.

Пересмотр системы материального стимулирования труда в исправительных учреждениях позволит дифференцировать заработную плату в зависимости от уровня квалификации осужденного, сложности работы, условий труда и целого ряда иных объективных факторов. Реформа заработной платы осужденных должна учитывать изменения не только уголовно-исполнительного и трудового законодательства, но и с экономической точки зрения – иметь направленность на повышение результативности собственного труда.

В целях эффективной организации труда в пенитенциарной системе России необходимо использовать изученный передовой зарубежный опыт, привести российское законодательство в соответствие с международными стандартами, усовершенствовать механизм их реализации, проанализировать социально-трудовые отношения в местах лишения свободы, определить роль труда осужденных в формировании пенитенциарной политики российского государства, масштабы и объемы использования труда в производственно-хозяйственном комплексе. Применив положительный опыт зарубежных стран можно добиться роста эффективности производственной деятельности осужденных и обеспечить их успешную ресоциализацию.

Применение предложенных механизмов стимулирования сотрудников и осужденных повлечет определенные затраты из государственного

бюджета, но в перспективе сэкономит затраты на содержание заключенных за счет сокращения рецидивной преступности.

3.3. Развитие профессионального образования заключенных и совершенствование подбора кадров сотрудников ФСИН России, ответственных за организацию труда

В настоящее время большинство осужденных не имеет соответствующего образования, необходимого для трудоустройства в исправительном учреждении. Вместе с тем количество закончивших профессиональное обучение осужденных составило около 120,6 тыс. человек, а получающих начальное профессиональное образование и проходивших профессиональную подготовку – 5,3 тыс. человек. Эти сведения свидетельствуют не только о том, что граждане стремятся возвратиться из мест лишения свободы в ряды законопослушного общества, но и о необходимости эффективной ресоциализации человека в процессе трудовой деятельности. Однако приведенный показатель может быть еще увеличен посредством применения инновационных средств обучения.

На практике встречаются случаи, когда гражданин, осужденный к лишению свободы, изъявляет желание получить образование, восстановиться на учебу или перевестись из одного образовательного учреждения в другое, что зачастую происходит вследствие отсутствия в учебном заведении современной аккредитованной образовательной программы дистанционного обучения. Эта проблема может найти решение при применении дистанционных технологий как в обучении осужденных граждан, так и в их трудоустройстве.

Рассматривая вопрос дистанционного обучения осужденных, отметим, что в его реализации присутствует элемент допуска осужденных лиц к определенной информации, получаемой из внешних источников, путем подключения в исправительных учреждениях интернета с

контролируемым источником, в результате чего этот вопрос напрямую будет затрагивать деятельность сотрудников исправительных учреждений.

Существование программы привлечения к обучению и труду позволит гражданам, находящимся в исправительных учреждениях, в последующем прийти к достаточно высоко оплачиваемому труду, тем самым создав предпосылки как к расширению своих возможностей в выплате исков, так и к повышению собственной социальной значимости и стремления к исправлению.

В целях снижения затрат из федерального бюджета целесообразно создание центра труда и занятости для осужденных к лишению свободы в общественной форме по согласованию с ФСИН России. Финансирование указанного Центра будет организовано путем привлечения ресурсов со стороны образовательных и сторонних организаций (работодателей), а также благотворителей.

В свою очередь, со стороны пенитенциарной системы России путем перераспределения обязанностей необходимо создать отдел, курирующий вопросы дистанционного обучения и труда осужденных, в функции которого войдут: сбор и анализ данных о востребованности форм и специальностей обучения; проведение мониторинга занятости в исправительных учреждениях, взаимодействие путем обмена данными; подготовка помещений и технических средств обучения; контроль информации, процесса обучения и труда.

Возможность реализации дистанционного обучения заключается в создании системы ограниченного доступа к интернету, для чего требуется на одно исправительное учреждение прокси-сервер или программный шлюз, выделение отдельного компьютера с двумя сетевыми адаптерами и установка программного обеспечения. Оценочная стоимость полного комплекта с его последующей установкой составляет около 60 тыс. руб. Учитывая объективную необходимость в ресоциализации лиц, находящихся в местах лишения свободы, отметим, что создание благоприятных условий

и нормализация социально-политической обстановки, а также сокращение затрат бюджета возможны в результате создания региональных центров обучения и труда для граждан, вставших на путь исправления (обучающихся дистанционно или имеющих высокий уровень образования).

В целях повышения эффективности реализации процесса дистанционного обучения и соблюдения режима установленного в исправительных учреждениях дополнительно потребуется: обеспечить подготовку необходимого оборудования, заранее проверив его на работоспособность и установив необходимое программное обеспечение; осуществить поставку опломбированного оборудования, допустив к его подключению только сотрудника, имеющего соответствующие профессиональные навыки и специальное образование. При финансировании создаваемых центров обучения и труда целесообразно использовать механизм государственно-частного партнерства с привлечением некоммерческих, благотворительных и иных организаций, а также осужденных и их родственников.

Пенитенциарное законодательство многих стран обязывает исправительные учреждения обеспечивать условия, при которых осужденным открыт доступ к современным образовательным программам. Учитывая положительный опыт зарубежных стран в организации работы сотрудников исправительных учреждений, отметим целесообразность использования некоторых положений, которые могли бы прижиться в пенитенциарной системе России. Работа в исправительных учреждениях имеет свою специфику, обращение с осужденными требует особой осторожности и специальных качеств. Подготовленные к различным экстремальным ситуациям сотрудники без особого труда смогут не только пресечь нарушение порядка среди осужденных, но и предупредить их, а также обеспечить благоприятные условия в рамках социально-трудовых отношений в исправительных учреждениях и поспособствовать ресоциализации осужденных.

Заимствуя польский опыт организации труда в исправительных учреждениях, следует отметить, что в пенитенциарной системе России целесообразно организовать ускоренное обучение осужденных небольшими группами. В этой связи рационально разделить методы обучения на несколько различных направлений, выбор которых будет зависеть от категории и поведения кандидатов, по специально разработанным программам, с учетом индивидуальных особенностей контингента. Таким образом, учебные занятия будут включать в себя изучение основных предметов и дисциплин. В результате администрация исправительного учреждения обеспечит условия для освоения осужденными знаний по необходимой для трудоустройства специальности.

Целесообразно также применить принцип стартового капитала, который способен обеспечить в течение четырех недель существование осужденного после освобождения, а также лиц, имеющих право на получение от него алиментов, равно как и принцип собственного капитала, как суммы, которую имел осужденный в момент поступления в исправительное учреждение, плюс деньги, перечисляемые на его счет после накопления установленной суммы стартового капитала. Собственным капиталом осужденный может распоряжаться с согласия руководства исправительного учреждения.

Следует особо отметить китайский опыт отправления осужденных на сельскохозяйственные и строительные работы. Примечательно, что произведенная трудом осужденных продукция распространяется не только для нужд пенитенциарной системы, как в России, но и продается по всему миру.

Рассматривая вопрос образования в условиях имеющейся организации труда в исправительных учреждениях среди осужденных, отметим, что проблема их профессиональной подготовки носит двойственный субъективный характер. С одной стороны, многие осужденные по личным предпочтениям и канонам, сложившимся в криминальном сообществе,

не желают обучаться, работать и даже соблюдать законные требования сотрудников исправительных учреждений. С другой стороны, некоторые осужденные понимают важность, значимость и результативность существующей системы образования, но, к сожалению, отказываются от обучения. Почему же это происходит?

На практике нередки случаи, когда возникает проблема, заключающаяся в невозможности продолжать обучение после освобождения из мест лишения свободы. В данном случае отказ от обучения, прежде всего, обусловлен тем, что законодательно ФСИН России не имеет возможности обеспечить осужденных гарантией по продолжению обучения после освобождения, а осужденный, надеясь на условно-досрочное освобождение, отказывается получать соответствующую профессию и обучаться. Официальная статистика показывает, что более 36 тыс. человек из числа трудоспособных граждан, отбывающих наказание в исправительных учреждениях в 2014 г., не имели начального профессионального образования, а более 59 тыс. человек не имели профессии (таблица 2.8, стр. 111).

Следует отметить, что подобная проблема порождает снижение эффективности и показателей производственной деятельности исправительного учреждения, так как осужденный без соответствующей профессии не имеет возможности трудиться, получать заработную плату и приносить пользу в трудовом аспекте.

Кроме того, в исправительных учреждениях России следует применять опыт Франции по работе с осужденными высококвалифицированными специалистами, так как на сегодняшний день 2522 работника профессиональных училищ в исправительных учреждениях не имеют квалификационной категории, соответствующей их должностям, из них 41 человек не имеет профессионального образования. Целесообразно с учетом уже имеющихся образовательных организаций ФСИН России для сотрудников уголовно-исполнительной системы повышенное внимание при их обучении следует уделять вопросам юридической подготовки, здравоохранения, обеспечения безопасности, менеджмента, компьютерной

грамотности и др. А используя опыт США, – научить сотрудников уверенному определению характера конфликта, идентификации степени противодействия со стороны нарушителей и обоснованию правомерности мер физического воздействия.

Также необходимо произвести реструктуризацию и унификацию кадровой политики в уголовно-исполнительной системе. На начало 2014 года 31,3 тыс. сотрудников уголовно-исполнительной системы приняты на работу с нарушением квалификационных требований к замещаемым ими должностям¹⁴⁵, из них: 21,1 тыс. человек находились на переподготовке и 7,2 тыс. человек – курсах повышения квалификации.

В этой связи представляется целесообразным исключить случаи принятия на службу в уголовно-исполнительную систему граждан, чья квалификация не соответствует замещаемой ими должности, предусмотрев в ведомственном законодательстве санкции за нарушение указанного условия как дисциплинарного, так и материального характера и обеспечив, тем самым, эффективную координацию социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе. С учетом применения мер дисциплинарного воздействия при наложении взыскания сотрудник, допустивший нарушение, утрачивает возможности своевременного получения очередного специального звания, а при серьезном нарушении служебной дисциплины, выразившемся в принятии на службу неквалифицированного специалиста на соответствующую должность, лишается ежемесячной премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей в размере 25 %¹⁴⁶

¹⁴⁵ Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: постановление Министерства труда Рос. Фед. от 21.08.1998 № 37 (ред. от 14.03.2011) // Бюллетень Министерства труда и социального развития Рос. Фед. – 2002. – № 4.

¹⁴⁶ Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотруднику уголовно-исполнительной системы и порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы: приказ Федеральной службы исполнения наказаний Рос. Фед. от 27.05.2013 № 269 (ред. от 07.07.2013) // Российская газета. – 2013. – № 136.

к окладу денежного содержания, который состоит из оклада по званию и оклада по должности.

Таким образом, основываясь на данных таблицы 2.7 на стр. 108, применение меры дисциплинарного характера в виде взыскания на одного из сотрудников исправительного учреждения составит 6 625 руб. в месяц, а при увеличении количества сотрудников, допустивших нарушения, эта сумма в год из расчета на 12 человек может достигать экономии средств бюджета на 79 500 руб. в год. При несвоевременном получении очередного специального звания майор внутренней службы с учетом специфики исчисления надбавок минимальная экономия денежных средств составит 700 руб. в месяц, а, учитывая срок действия данного вида взыскания, экономия в год составит 8 400 руб.¹⁴⁷. Следовательно, применение дисциплинарных и материальных санкций в отношении сотрудников уголовно-исполнительной системы, допустивших прием на службу неквалифицированного специалиста на соответствующую должность, позволит сэкономить бюджет ФСИН России и создать предпосылки для его рационального распределения на премиальный фонд добросовестных сотрудников.

Принимая во внимание информацию федеральных органов исполнительной власти и органов прокуратуры о регулировании трудовых отношений в пенитенциарной системе России, следует также отметить, что наблюдается расхождение положений уголовно-исполнительного и трудового законодательства в сфере регулирования труда лиц, осужденных к лишению свободы, отбывающих наказание в исправительных учреждениях. Не раз обсуждался вопрос о необходимости и целесообразности включения в УИК РФ отдельной главы, посвященной детальной регламентации вопросов привлечения осужденных к труду,

¹⁴⁷ Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Верховного Совета Рос. Фед. от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 07.02.2014) // Российская газета. – 2008. – № 82.

которая регулировала бы порядок и некоторые аспекты труда так, чтобы организация и методы работы в исправительных учреждениях, как установлено Европейскими пенитенциарными правилами, максимально соответствовали механизмам аналогичной работы в обществе и удовлетворяли цели подготовки осужденных к условиям профессиональной деятельности после их освобождения¹⁴⁸.

Вследствие того, что на сегодняшний день одним из важнейших структурных изменений представляется снижение доли малоквалифицированного труда в различных высокотехнологичных отраслях, следовательно, для подготовки высококвалифицированных рабочих требуется не только повысить качество мануфактуры, конструкторских решений, внедрить инновационные технологии и модернизировать производственную базу исправительных учреждений, но и обновить содержание образовательных программ профессиональных училищ в соответствии с современными требованиями и актуальными данными о потребностях в рабочей силе на рынке труда. Наладив систему получения профессионального образования, осужденные, освобождаясь из мест лишения свободы, будут иметь специальность и соответствующий опыт работы, в результате чего смогут найти свое место в современном производстве и обществе, что снизит как вероятность повторного совершения преступлений.

Рассматривая обозначенную выше проблему, отметим, что результативно ее можно нивелировать только системно. Во-первых, на законодательном уровне необходимо обеспечить правовые возможности для сохранения уровня обучения осужденных, получающих образование в профессиональных училищах в период отбывания наказания. Во-вторых, в мотивации осужденных к обучению предусмотреть повышение роли и ответственности сотрудников исправительных учреждений с учетом

¹⁴⁸ Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации: «Труд за три копейки» в местах лишения свободы» 02.06.2014 [Электронный ресурс]. – URL: <http://old.ombudsmanrf.org> (дата обращения: 19.07.2014).

оптимизации дисциплинарной практики и мер материального стимулирования. В-третьих, что не менее важно в целях стабильности предлагаемых предложений, предоставить осужденным гражданам, отбывающим наказание в исправительных учреждениях, гарантии завершения обучения, независящего от условно-досрочного обеспечения и иных негативных для образовательного процесса факторов.

Что касается персонала исправительных учреждений, то этот вопрос можно решить путем их обучения и применением новой системы оплаты труда. А подготовка и повышение квалификации осужденных связаны с их производственно-техническим обучением, в ходе которого они приобретают новую профессию или повышают квалификацию по определенным специальностям, и должны осуществляться во всех образовательных организациях, в которых будут реализованы соответствующие программы.

Реализация представленных предложений в условиях современного экономического состояния страны не повлечет чрезмерных затрат из бюджета и, несомненно, будет способствовать улучшению социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России. А осужденные будут не только убеждены в личном образовательном и трудовом благополучии, но и объективно получают повышенные шансы на трудоустройство как в исправительном учреждении, так и после освобождения из мест лишения свободы.

Все субъекты социально-трудовых отношений должны осуществлять определенные функции: наемный работник – трудовую деятельность в соответствии со своей квалификацией и своими способностями на основании уголовно-исполнительного законодательства; работодатель в лице администрации исправительного учреждения – организовать занятость, обеспечив все условия труда, выполнив законодательные функции – исполнение наказания и исправление, ресоциализацию, а

государство –выполнять законодательную функцию, выступая в качестве координатора и организатора.

Для привлечения инвестиций и восстановления производства в исправительных учреждениях, закупки современных производственных мощностей необходимо проведение целенаправленной государственной политики по вопросу предоставления льготного режима налогообложения и создания определенных условий для деятельности предпринимателей, готовых сотрудничать с уголовно-исполнительной системой.

Социально-трудовые отношения в исправительных учреждениях должны представлять собой органическую часть национальной экономики. Человек, занятый трудовой деятельностью в местах лишения свободы, должен получать достойную заработную плату, что всегда рассматривалось в качестве одного из побудительных стимулов человека к труду. Затраты на организацию труда осужденных обязаны быть экономически эффективными. Предложенные направления реформирования социально-трудовых отношений позволят оптимизировать финансирование исправительных учреждений России и расширят возможности стимулирования как персонала этих учреждений, так и заключенных.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В диссертационном исследовании уточнено понятие «социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе», предложено их определение как взаимоотношений представителей работодателя и изолированных от общества работников, содействующих экономической и социальной адаптации последних. По результатам проведенного исследования выявлены следующие проблемы развития социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Выявленные проблемы диктуют необходимость реформирования социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России с учетом изучения и использования передового зарубежного опыта, а также изменения законодательства, регламентирующего вопрос организации труда граждан, осужденных к лишению свободы, путем приведения его в соответствие с международными стандартами и усовершенствования механизма их реализации. Организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, должна представлять собой планомерный комплекс мероприятий,

обеспечивающих активное вовлечение осужденных в трудовую деятельность. В его рамках представляется целесообразным выделить следующие блоки.

1. *Укрепление кадрового потенциала.* Проведенный анализ кадрового обеспечения пенитенциарной системы России раскрывает необходимость проведения реструктуризации кадров путем привлечения на службу высококвалифицированных специалистов, которые смогут наладить организацию труда в исправительных учреждениях России, что в свою очередь позволит уменьшить финансовые затраты на осуществление дополнительной переподготовки сотрудников и повысит престижность службы в органах и учреждениях уголовно-исполнительной системы.

Представляется целесообразным обеспечить строгое соблюдение квалификационных требований к замещаемым сотрудниками должностям с использованием новой единой системы, учитывающей применение дисциплинарных и материальных санкций.

2. *Расширение возможностей получения образования.* Уровень профессиональной подготовки важен как для лиц, занятых трудом, так и для лиц, ответственных за организацию социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России. В этой связи целесообразно создание внебюджетного предприятия, которое будет осуществлять взаимодействие с образовательными организациями, отвечать за организационный аспект процесса обучения, сопоставлять его программы с перечнем востребованных профессий на российском рынке труда.

Привлечение сторонних организаций позволит обеспечить осужденных к лишению свободы не только работой, но и профильным образованием, рабочими местами с качественным оборудованием и достойной заработной платой.

3. *Совершенствование стимулирования труда.* Необходимо организовать соответствующее нормам законодательства России моральное и материальное стимулирование участников социально-трудовых

отношений в местах лишения свободы за счет разработки системы мер дисциплинарного поощрения и рационального перераспределения финансовых ресурсов.

Изменение системы оплаты труда сотрудников в зависимости от эффективности привлечения осужденных позволит поставить в прямую зависимость размер их заработной платы как от личного вклада закрепленных за ними осужденных, так и от результативности всей производственно-хозяйственной деятельности исправительного учреждения. В частности, если объем реализации продукции сократится, то сократится и фонд заработной платы, соответственно, уменьшатся стимулирующие выплаты не только осужденным, но и сотрудникам, работающим в исправительных учреждениях.

Исследования показали, что применение социальных гарантий позволит привлечь к труду большее количество граждан, осужденных к лишению свободы, обеспечив их моральными и материальными благами без дополнительных затрат. В свою очередь, исправительные учреждения увеличат производственные мощности. Также это позволит ФСИН России за счет экономии бюджетных денежных средств перераспределять их на премирование сотрудников исправительных учреждений, оказавших положительное влияние на привлечение осужденных к труду.

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

Рациональное разделение методов обучения осужденных с учетом их индивидуальных особенностей, применение опыта их отправления

на сельскохозяйственные и строительные работы, а также повышенное внимание при обучении сотрудников вопросам профессиональной подготовки обеспечат существование условий для освоения осужденными знаний по необходимой для трудоустройства специальности, масштабное распространение производимой продукции, а также формирование положительного общественного мнения о службе в пенитенциарной системе России.

Развитие системы социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России позволит сократить общую численность незанятого населения в местах лишения свободы. Вместе с тем организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, будет направлена на обеспечение эффективного функционирования производства исправительных учреждений, в том числе: на организацию и оптимизацию рабочих мест, нормирование и оплату труда, стимулирование трудовой деятельности, а также на повышение квалификации работников.

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

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

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

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

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

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

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

Предложенные методы реформирования социально-трудовых отношений позволят оптимизировать финансирование исправительных учреждений, обеспечат заинтересованность сотрудников в качественном выполнении должностных обязанностей и мотивацию осужденных к труду, повысят результативность исправления осужденных и будут способствовать сокращению случаев повторного совершения преступлений в стране.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**I. Нормативные правовые акты и официальные документы**

1. Конституция Российской Федерации [Текст] : [принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.] : офиц. текст // Собр. законодательства Рос. Фед. – 2009. – № 4. – Ст. 445.

2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 18 дек. 1996 г. № 1–ФЗ : по состоянию на 24 нояб. 2014 г.] // Собрание законодательства Рос. Фед. – 13.01.1997. – № 2. – Ст. 198.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 30 дек. 2001 г. № 197–ФЗ : по состоянию на 31 дек. 2014 г.] // Российская газета. – 2001. – № 256.

4. Бюджетный кодекс Российской Федерации [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 17 июл. 1998 г. № 145–ФЗ : по состоянию на 26 дек. 2014 г.] // Российская газета. – 1998. – № 153–154.

5. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 21 июл. 1993 г. № 5473-1 : по состоянию на 01 янв. 2014 г.] // Ведомости СНД и ВС РФ. – 19.08.1993. – № 33. – Ст. 1316.

6. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон [принят Гос. Думой 30 дек. 2012 г. № 283-ФЗ : по состоянию на 04 нояб. 2014 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

7. О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 17 мая 2016 г. № 164-ФЗ : по состоянию на 01 июля 2015 г.] // Информационно-правовой портал ГАРАНТ. – URL : <http://base.garant.ru>.

8. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон [принят Гос. Думой 10 июл. 1992 г. № 273-ФЗ : по состоянию на 12 дек. 2014 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

9. О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон [принят Гос. Думой 30 дек. 2012 г. 283-ФЗ : по состоянию на 04 нояб. 2014 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

10. О бухгалтерском учете [Текст] : федер. закон [принят Гос. Думой 6 дек. 2011 г. 402-ФЗ : по состоянию на 04 нояб. 2014 г.] // Парламентская газета. – 2011. – № 54.

11. О присоединении Российской Федерации к Генеральному соглашению о привилегиях и иммунитетах Совета Европы и протоколам к нему : федер. закон [принят Гос. Думой 21 фев. 1996 г. № 20-ФЗ] // Собр. законодательства Рос. Фед. – 1996. – № 9. – Ст. 775.

12. Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ до 2020 г. [Текст] : распоряж. правительства от 14 окт. 2010 г. № 1772-р [по состоянию на 31 мая 2012 г.] // Собр. законодательства Рос. Фед. – 2010. – № 43. – Ст. 5544.

13. Об исправительно-трудовых лагерях [Текст] : положение Совета Народных Комиссариатов СССР от 7 апр. 1930 г. // Свод законов СССР. – 1930. – № 22. – С. 248.

14. Об утверждении Исправительно-трудового кодекса РСФСР [Текст] : постановление Совета Народных Комиссариатов РСФСР от 1 авг. 1933 г. // Свод указов РСФСР. – 1933. – № 48. – Ст. 208.

15. Об использовании труда уголовно-заключенных [Электронный ресурс] : постановление Совета народных комиссариатов СССР от 11 июл. 1929 г. URL: <http://urdoma.info/post/4240>.

16. О лагерях принудительных работ [Электронный ресурс]: декрет Всероссийского центрального исполнительного комитета от 17 мая 1919 г. URL: [Официальный интернет-портал правовой информации base.consultant.ru](http://base.consultant.ru).

17. Об утверждении Инструкции о составе фонда заработной платы и выплат социального характера [Текст]: постановление Госкомстата Рос. Фед. от 10 июл. 1995 г. № 116 // Приложение к газете «Учет. Налоги. Право» – «Официальные документы». – 2002. – № 35.

18. Об утверждении Положения о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли [Текст]: постановление Правительства Рос. Фед. от 5 авг. 1992 г. № 552 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 31.08.1992. – № 9. – Ст. 60231.

19. Об окладах месячного денежного содержания сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст]: постановление Правительства Рос. Фед. от 8 дек. 2011 г. № 1022 [по состоянию на 01 дек. 2015 г.] // Российская газета. – 16.12.2011. – № 5660.

20. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст]: постановление Верховного Совета Рос. Фед. от 23 дек. 1992 г. 4202-1 [по состоянию на 07 фев. 2014 г.] // Российская газета. – 16.04.2008. – № 82.

21. Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за III квартал 2015 г. [Электронный ресурс]: постановление Правительства Рос. Фед. от 30 нояб. 2015 г. № 1291 // Информационно-правовой портал ГАРАНТ. – URL: <http://base.garant.ru>.

22. О правилах разработки и утверждения типовых норм труда [Текст]: постановление Правительства Рос. Фед. от 11 нояб. 2002 г. [по

стоянию на 24 фев. 2016 г. № 804] // Российская газета. – 16.11.2002. – № 218.

23. Об окладах месячного денежного содержания сотрудников уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] : постановление Правительства Рос. Фед. от 7 июня. 2014 г. № 525 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

24. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих [Текст] : постановление Министерства труда Рос. Фед. от 21 авг. 1998 г. № 37 [по состоянию на 14 марта 2011 г.] // Бюллетень Министерства труда и социального развития Рос. Фед. – 2002. – № 4.

25. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях [Текст] : приказ Министерства труда Рос. Фед. от 30 сент. 2013 г. № 504 [по состоянию на 01 янв. 2015 г.] // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 12.

26. Об утверждении правил внутреннего распорядка исправительных учреждений [Текст] : приказ Министерства юстиции Рос. Фед. от 3 нояб. 2005 г. [по состоянию на 12 фев. 2009 г. № 205] // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 21.11.2005. – № 47.

27. Об утверждении Примерного положения о центре трудовой адаптации осужденных или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, и Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы [Текст] : приказ Министерства юстиции Рос. Фед. от 1 апр. 2008 г. № 80 [по состоянию на 12 авг. 2015 г.] // Российская газета. – 16.04.2008. – № 82.

28. Об утверждении Инструкции о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации в учреждениях

и органах уголовно-исполнительной системы [Текст] : приказ Министерства юстиции Рос. Фед. от 6 июня 2005 г. № 76 [по состоянию на 12 дек. 2013 г.] // Российская газета. – 06.07.2005. – № 3813.

29. Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих [Текст] : приказ Министерства здравоохранения и социального развития Рос. Фед. от 29 мая 2008 г. № 248н [по состоянию на 12 авг. 2008 г.] // Российская газета. – 02.07.2008. – № 140.

30. Об утверждении Межотраслевых укрупненных нормативов времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках (Единичное и мелкосерийное производство) [Текст] : постановление Министерства труда Рос. Фед. от 21 янв. 2000 г. № 6 // Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. – 2000. – № 2.

31. Об утверждении перечня должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям [Текст] : приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 28 мар. 2013 г. № 142 [по состоянию на 15 авг. 2014 г.] // Российская газета. – 12.04.2013. – № 80.

32. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотруднику уголовно-исполнительной системы и порядка оказания материальной помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы [Текст] : приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 27 мая 2013 г. № 269 [по состоянию на 07 июля 2013 г.] // Российская газета. – 26.06.2013. – № 136.

33. Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы: приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 13 нояб.

2008 г. № 624 [по состоянию на 5 марта 2015 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

34. О внесении изменений в приложения к приказу ФСИН России от 16 окт. 2014 г. № 547 «О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам уголовно-исполнительной системы за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня отдельных должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время» [Электронный ресурс] : приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 9 апр. 2015 г. № 343 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

35. Об утверждении перечня должностей сотрудников уголовно-исполнительной системы, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы, и размеров надбавки по этим должностям и признании утратившими силу приказов Федеральной службы исполнения наказаний [Электронный ресурс] : приказ Федеральной службы исполнения наказаний от 9 апр. 2013 г. № 342 [по состоянию на 01 окт. 2015 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

36. О порядке учета времени работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж [Текст] : указание Министерства социальной защиты Рос. Фед. от 2 нояб. 1992 г. № 1-1-У [по состоянию на 01 дек. 2015 г.] // Социальная защита. – 1997. – № 8.

37. О нормативах и порядке использования превышения доходов над расходами от приносящей доход деятельности, полученных в результате привлечения осужденных к труду учреждениями, исполняющими уголовные наказания в виде лишения свободы : распоряжение Федеральной

службы исполнения наказаний от 1 дек. 2011 г. № 204-р [по состоянию на 01 нояб. 2015 г.] [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL : <http://pravo.gov.ru>.

38. О состоянии Чаун-Чукотского ИТЛ и массовых неповиновениях заключенных лагеря [Электронный ресурс] : докладная записка комиссии Прокуратуры СССР от 10 июля 1954 г. – URL : <http://www.statearchive.ru>.

39. Правила обращения с заключенными. Международная защита прав и свобод человека [Текст] : [приняты Конгрессом ООН 30 авг.1955 г.]. – М. : Юридическая литература, 1990. – С. 290–311.

40. Об обращении с военнопленными [Электронный ресурс] : конвенция [принята Дипломатической конференцией для составления международных конвенций о защите жертв войны 12 авг. 1949 г. ; вступила в силу для СССР 10 нояб. 1954 г. ; ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР 17 апр. 1954 г.] // Информационно-правовой портал ГАРАНТ. – URL : <http://base.garant.ru>.

41. Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации [Текст] : постановление Верховного Совета Рос. Фед. от 23 дек. 1992 г. 4202-1 [по состоянию на 07 фев. 2014 г.] // Российская газета. – 16.04.2008. – № 82.

42. О принудительном или обязательном труде [Текст] : конвенция [принята на 14-ой сессии Генеральной конференции Международной организации труда 28.06.1930 № 29] // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

43. О гражданских и политических правах [Текст] : международный пакт от 16 дек. 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

44. Об упразднении принудительного труда [Текст] : конвенция Международной организации труда от 25.06.1957 № 105 [ратифицирована

фед. зак. РФ от 23.03.1998 № 35-ФЗ // Библиотечка Российской газеты. – 1999. – № 22–23.

45. О гражданских и политических правах [Текст] : международный пакт // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1976. – № 17. – Ст. 291.

II. Монографии, книги, учебные пособия, комментарии к законам

46. Антипов, А. Н., Голик, Н. М., Давыдова, Н. В., Данилин, Е. М., Дикопольцев, Д. Е., Егельский, В. А., Жилияев, Р. М., Зенина, Н. В., Никитин, А. М., Первозванский, В. Б., Смирнов, А. М. Характеристика осужденных [Текст] : аналитический материал / А.Н. Антипов. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь: ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2014. – 62 с.

47. Борисов, А. В., Детков, М. Г., Кузьмин, С. И., Малыгин, А. Я. Органы и войска МВД России [Текст] : краткий исторический очерк / А. В. Борисов, М. Г. Детков, С. И. Кузьмин, А. Я. Малыгин, – М. : Объединенная редакция МВД России, 1996. – 464 с.

48. Беляева, Л. В. Работник и работодатель: теория и практика контрактных отношений [Текст] : монография / Л. В. Беляева. – Самара : СНЦ РАН, 2008.

49. Бриллиантов, А. В., Курганов, С. И. Комментарий к Уголовно-исполнительному кодексу Российской Федерации (постатейный) [Текст] / А. В. Бриллиантов, С. И. Курганов – М. : Проспект, 2012. – 416 с.

50. Брыков, Д. А., Долинин, А. Ю., Пертли, Л. Ф., Харюшин, Д. В. Зарубежный опыт организационно-штатного построения персонала тюрем [Текст] : аналитический обзор с предложениями / Д. А. Брыков, А. Ю. Долинин, Л. Ф. Пертли, Д. В. Харюшин. – Рязань : Академия ФСИН России, 2012. – 61 с.

51. Бугаев, А. С. Рекомендация Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы – о Европейских пенитенциарных

правилах [Электронный ресурс] / А. С. Бугаев // Информационно-правовой портал ГАРАНТ. – URL : <http://base.garant.ru>.

52. Гастев, А. К. Как надо работать. Практическое введение в науку организации труда [Текст] / А. К. Гастев. – 2-е изд. – М. : Экономика, 1972. – 480 с.

53. Гимпельсон, В. Е., Капелюшников, Р. И. Нестандартная занятость и российский рынок труда [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2005. – 36 с.

54. История сталинского ГУЛАГа [Текст] // Ф. Р. 5446. Оп. 24. Д. 23. Л. 3. Т. 2. – М.: Государственный архив РФ, 2004.

55. Генкин, Б. М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы [Текст] / Б. М. Генкин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Норма, 2014. – 448 с.

56. Гуржий, В. И., Мелентьев М. П. Пенитенциарные системы зарубежных стран [Текст] : учебно-практическое пособие / В. И. Гуржий, М. П. Мелентьев. – Киев : РИО МВД Украины, 1993. – 104 с.

57. Детков, М. Г. Тюрьмы, лагеря и колонии России [Текст] / М. Г. Детков. – М. : Вердикт-М, 1999. – 448 с.

58. Егорова, Е. А. Экономика и социология труда [Текст] : практикум / Е.А. Егорова, О.А. Золотарева, О.В. Кучмаева. – М. : Евразийский открытый институт, 2010. – 103 с.

59. Емельянова, Е. В. Организация труда осужденных в условиях реформирования государственных унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы [Текст] : монография / Е. В. Емельянова. – Владимир : ВЮИ ФСИН России, 2008. – 192 с.

60. Железная, Ю. Ю., Зенина, Н. В. Современное состояние пенитенциарных систем зарубежных стран [Текст] : аналитический обзор с приложениями / Ю. Ю. Железная, Н. В. Зенина ; ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2013. – 136 с.

61. Заславская, Т. И., Шабанова, М. А. Неправовые трудовые практики и социальные трансформации в России [Электронный ресурс] / Т. И. Заславская, М. А. Шабанова. – URL : <http://ecsocman.hse.ru/data/146/463/1217/001.ZASLAVSKAYA.pdf>.

62. Зубков, А. И. Теоретические вопросы правового регулирования труда осужденных в советских ИТУ [Текст] / А. И. Зубков. – Томск : Томский гос. ун-т, 1974. – 172 с.

63. Иванова, Г. М. История ГУЛАГа, 1918–1958: социально-экономический и политико-правовой аспекты [Текст] / Г. М. Иванова ; Ин-т Рос. истории РАН. – М. : Наука, 2006. – 438 с.

64. Иванова, Р. К. Сближение социально-экономических условий жизни трудящихся города и села: новые возможности и проблемы [Текст] / Р. К. Иванова. – М. : Экономика, 1980. – 80 с.

65. Казак, Б. Б., Паршков, А. В., Протопопов, А. В., Смирнова, И. Н. Организационно-правовое обеспечение деятельности территориального органа ФСИН России [Текст] : монография / Б. Б. Казак, А. В. Паршков, А. В. Протопопов, И. Н. Смирнова. – Псков : ПЮИ ФСИН России, 2007. – 213 с.

66. Камерон, Р. Краткая экономическая история мира. От палеолита до наших дней [Текст] : монография / Р. Камерон. – М. : Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2001. – 554 с.

67. Карпухин, Д. Н. Достижение достойного труда при создании и модернизации рабочих мест [Текст] / Д. Н. Карпухин. – М. : ИЭ РАН, 2014. – 100 с.

68. Козин, М. Н., Нурбаев, М. С., Шамсунов, С. Х., Лосева, С. Н., Верхотурцев, А. А. Повышение эффективности трудовой занятости осужденных [Текст] : учебно-методическое пособие / М. Н. Козин, М. С. Нурбаев, С. Х. Шамсунов, С. Н. Лосева, А. А. Верхотурцев. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – 58 с.

69. Кокин, Ю. П., Шлендер, П. Э. Экономика труда [Текст] / Ю. П. Кокин, П. Э. Шлендер. – 2-е изд. – М. : Магистр, 2010. – 688 с.

70. Кузнецов, А. В. Экономика и социология труда [Текст] : учебное пособие / А. В. Кузнецов. – М. : ЭЛИТ. 2013. – 436 с.

71. Кокурин, А. И., Петров, Н. В. ГУЛАГ (Главное управление лагерей) 1917–1960 гг. [Текст] / А. И. Кокурин, Н. В. Петров. – М. : Материк, 2000. – 902 с.

72. Куликов, В. В. Современная экономика труда [Текст] : монография / В. В. Куликов. – М. : ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.

73. Мазманова, Б. Г. Оплата труда и трудовые отношения в России и за рубежом [Текст] : учебное пособие / Б. Г. Мазманова. – М. : Дело и сервис, 2010. – 432 с.

74. Маршалл, А. Принципы экономической науки. Т. 1: пер. с англ. [Текст] / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.

75. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2014. – 400 с.

76. Мокринский, С. П. Наказание, его цели и предположение. Ч. 1. Общее и специальное предупреждение преступлений. - М.: Университет, 1902. – 291 С.

77. Овсянникова, Т. А., Макаревич, З. Б., Радченко, Я. И., Егорова, И. П. Методика изучения трудовой адаптации осужденных к лишению свободы [Текст] / Т. А. Овсянникова, З. Б. Макаревич, Я. И. Радченко, И. П. Егорова. – М.: ФКУ НИИ ФСИН России 2015. – 38 с.

78. Пертли, Л. Ф., Железная, Ю. Ю., Фумм, А. М. Порядок и условия отбывания уголовных наказаний в учреждениях тюремного типа по законодательству Европейских стран [Текст] : аналитический обзор с предложениями / Л. Ф. Пертли, Ю. Ю. Железная, А. М. Фумм ; ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2012. – 84 с.

79. Познышев, С. В. Очерки тюрьмоведения (издание 2-е, исправленное

и дополненное) / С. В. Познышев [Электронный ресурс]. URL : <http://base.garant.ru/6319746/#ixzz4ClCnLRe1>.

80. Пономарев, С. Б., Горохов, М. М., Аверьянова, Е. Л., Пономарева, А. С. Проблемы мониторинга ВИЧ-инфекции в уголовно-исполнительной системе [Текст] : аналитический обзор / С. Б. Пономарев, М. М. Горохов, Е. Л. Аверьянова, А. С. Пономарева ; ФКУ НИИ ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России, 2014. – 104 с.

81. Радченко, Я. И. Организация применения технически обоснованных норм выработки, разработанных Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, на различных видах производств в учреждениях уголовно-исполнительной системы [Текст] : методические рекомендации / Я. И. Радченко. – М. : ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – 49 с.

82. Сергеевский, Н. Д. Избранные труды [Текст] / Н. Д. Сергеевский. – М. : Буквоед, 2008. – 606 с.

83. Сиряков, А. Н. Правовое регулирование воспитательной работы с осужденными к лишению свободы: исторические аспекты и современность [Текст] : монография / А. Н. Сиряков. – Вологда : ВИПЭ ФСИН России, 2010. – 152 с.

84. Солженицын, А. И. Архипелаг ГУЛАГ 1918–1956: опыт художественного исследования: III-IV [Текст] / А. И. Солженицын. – Т. 6. – М. : Инком, 1991. – 544 с.

85. Сулейманова, Г. В. Правовое регулирование обеспечения занятости населения [Текст] : учебное пособие / Г. В. Сулейманова. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 250 с.

86. Тюрюканова, Е. В. Принудительный труд в современной России: нерегулируемая миграция и торговля людьми [Текст] / Е. В. Тюрюканова. – 2-е изд. – Женева : Международное бюро труда, 2006. – 240 с.

87. Утевский, Б. С. Советское исправительно-трудовое право: меры наказания исправительно-трудового характера [Текст] : учебное пособие / Б. С. Утевский. – М.: Госюриздат, 1957. – 26 с.

88. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения. Сегодня и завтра [Текст] / Г. Форд ; под. ред. В. А. Зоргенфрея. – М. : Снег, 2013. – 496 с.

89. Шамсунов, С. Х. Труд и социализация личности осужденных к лишению свободы в России [Текст] : монография / С. Х. Шамсунов. – Самара : Самарский научный центр РАН, 2005. – 304 с.

90. Шамсунов, С. Х. Комментарий к Закону Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (постатейный) [Текст] / С. Х. Шамсунов. – М. : ЗАО «Юстицинформ», 2008. – 216 с.

91. Ширер, У. Крах нацистской империи [Текст] / У. Ширер. – Смоленск : Русич, 1998. – 296 с.

92. Эминов, В. Е., Антонян, Ю. М. Личность преступника: криминологическое-психологическое исследование [Текст] / В. Е. Эминов, Ю. М. Антонян. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 368 с.

93. Фойницкий, И. Я. Учение о наказании в связи с тюремным содержанием [Текст] / И. Я. Фойницкий. – М. : Городец, 2000. – 464 с.

94. Фойницкий, И. Я. Русская карательная система. / И. Я. Фойницкий [Электронный ресурс]: URL: <http://base.garant.ru>.

95. Хлевнюк, О. В., Мироненко, С. В. Заключение на стройках коммунизма. ГУЛАГ и объекты энергетики СССР: Собрание документов и фотографий [Текст] / О. В. Хлевнюк, С. В. Мироненко; отв. ред. О. В. Хлевнюк; отв. составители О. В. Лавинская, Ю. Г. Орлова; составители Д. Н. Нохотович, Н. Д. Писарева, С. В. Соменова. – М. : РОССПЭН, 2008. – 448 с.

96. Хуторская, Н. Б. Содержание осужденных к лишению свободы с учетом европейских стандартов. По материалам специальной переписи осужденных и лиц, содержащихся под стражей, 12-18 ноября 2009 г. [Текст]

/ В. Б. Хуторская; под общ. ред. Ю. И. Калинина; под науч. ред. В. И. Селиверстова. – М. : ИД «Юриспруденция», 2011. – 56 с.

97. Хуторская, Н. Б., Абатуров А. И., Коровин А. А. Служба пробации: зарубежный опыт [Текст] : монография / Н. Б. Хуторская, А. И. Абатуров, А. А. Коровин. – Киров : КФ Академии ФСИН России, 2013. – 227 с.

98. Эмирсон Г. Двенадцать принципов производительности [Электронный ресурс] / Г. Эмирсон. – URL: <https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fwww.pqm-online.com%2Fassets%2Ffiles%2Flib%2Fbooks%2Femerson.pdf&name=emerson.pdf&lang=ru&c=56d42929ee88>.

99. Eamets, R., Matso, J. Labour Market Regulation and Employment Protection Legislation in the Baltic States / R. Eamets, J. Matso. – IZA DP 1147. – 2004. – P. 37.

100. Kalleberg, A. Nonstandard Employment Relations: part-time / A. Kalleberg. – American Sociological Review : Temporary and Contract Work. – P. 342.

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

102. Decent work in the Americas : An agenda for the Hemisphere, 2006-15 ; Sixteenth American Regional. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--en/index.htm>

103. World Prison Brief. Europe [Электронный ресурс]. URL: <http://www.prisonstudies.org/map/europe>.

104. Prison conditions in France [Электронный ресурс]. URL: <https://www.crimeandjustice.org.uk/sites/crimeandjustice.org.uk/files/Prison%20conditions%20in%20France.pdf>.

105. Justice Department deems mandatory fixed bail unconstitutional [Электронный ресурс]. URL: <http://apdscorporate.com/justice-department-deems-mandatory-fixed-bail-unconstitutional/>.

106. Phasing Out Our Use of Private Prison [Электронный ресурс]. URL: <https://www.justice.gov/opa/blog/phasing-out-our-use-private-prisons>.

107. Sentencing and Prison Practices in Germany and the Netherlands: Implications for the United States [Электронный ресурс]. URL: <http://archive.vera.org/sites/default/files/resources/downloads/european-american-prison-report-v3.pdf>.

108. Emelyanova, E. V. Prison Labor as an Aspect of Correctional Institutions Security / E. V. Emelyanova / INTERNAL SECURITY. – 2010. – № 1.

109. Herzberg, F. Work and the nature of man. – Staples Press, 1968. – P. 203.

110. Maslow, A. N. Motivation and Personality / A. N. Maslow. – NJ: Hatper and Row, 1970.

111. Coffey, A Correctional administration. The management of institutions probation and parole, Englewood Cliffs. New Jersey, 1975.

112. Benson, Bruce L. «Third Thoughts on Contracting Out», Journal of Libertarian Studies, 1994. P. 66 – 72.

113. Boyer R. Etat, marche et developpement // Problemes ecbn. – 2000. - № 2653. – P. 15-23.

III. Статьи в периодических изданиях и сборниках научных трудов

114. Абрамова, С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала. Проблемы современной экономики [Текст] / С. В. Абрамова // Сборник II Международной научно-практической конференции «Проблемы

современной экономики». – Челябинск : Два комсомольца. – 2012. – С. 149–153.

115. Агамов, Г. Д., Ковалева, Е. Н. Европейские минимальные стандартные правила обращения с заключенными – Европейские пенитенциарные правила [Текст] / Г. Д. Агамов, Е. Н. Ковалева // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2007. – № 1. – С. 9–13.

116. Бабушкин, А. Тюрмы Великобритании [Электронный ресурс] / А. Бабушкин // Российский тюремный журнал. – 2009. – № 2. – URL : <http://zagr.org/474.html>.

117. Белозерова, С. М. Особенности формирования социально-трудовых отношений на разных этапах экономического развития и их регулирования в условиях инноваций [Текст] / С. М. Белозерова // Социально-трудовая сфера России: проблемы и перспективы развития. – М. : ИЭ РАН. – 2011. – С. 216–217.

118. Богданов, В., Куликов, В. Адвокаты выдвинули идею создания частных тюрем [Электронный ресурс] / В. Богданов, В. Куликов // Официальный печатный орган Правительства Российской Федерации. – URL: <http://rg.ru/2009/04/08/turma.html>.

119. Бойко, А. В России могут появиться частные тюрьмы и СИЗО со всеми удобствами [Электронный ресурс] / А. Бойко. – URL: <http://www.kp.ru/daily/26427/3299863/>.

120. Буркина, О. А., Мусин, А. И. Особенности уголовного законодательства ФРГ [Электронный ресурс] / О. А. Буркина, А.И. Мусин // Уголовное право и криминология. – URL : http://rusnauka.com/17_AND_2011/Pravo/5_89101.doc.htm.

121. Вагин, О. А., Кондратюк, Л. В. О трудоустройстве и социальной адаптации лиц, отбывших наказания, в сельском хозяйстве [Текст] / О. А. Вагин, Л. В. Кондратюк // Российский следователь. – 2007. – № 8. – С. 7–20.

122. Вагина, М. Матриархат становится ближе с каждым днем [Электронный ресурс] / М. Вагина. – URL : <http://mnenia.ru/rubric/culture/matriarhat-stanovitsya-blije-s-kajdym-dnem/>.

123. Ван дер Линден, М. Мотивация труда в российской промышленности: некоторые предварительные суждения [Текст] / М. Ван дер Линден // Социальная история. Ежегодник. М., 2000. – С. 212-213.

124. Венявский, С. Тюрьма по законам рынка [Электронный ресурс] / С. Венявский. URL: http://ria.ru/pravo_issue/20091228/201973357.html.

125. Верен, А. Исполнение наказания и применение уголовно-правовых мер в Швейцарии в отношении совершеннолетних правонарушителей (лица не моложе 18 лет) [Текст] / А. Верен // Материалы международной научно-практической конференции «Социальные и правовые проблемы зарубежной пенитенциарной науки и практики». – М. : НИИ УИС Минюста России, 2004. – С. 39.

126. Винокуров, Д. Производственные мощности позволяют [Текст] / Д. Винокуров // Преступление и наказание. – 2009. – № 6. – С. 21.

127. Воейков, М. И. Рабочий вопрос и конец классической политической экономии, и современные проблемы политической экономии [Электронный ресурс] / М. И. Воейков // Международный теоретический и общественно-политический журнал «Марксизма и современность». – 2010. – № 1. – URL : <http://marksizm.ucoz.ru/publ/7-1-0-37>.

128. Гернет, М. Н. История царской тюрьмы [Электронный ресурс] / М. Н. Гернет. – Т. 4. – 1962. – URL : <http://www.regiment.ru/Lib/A/49/1.htm>.

129. Грабарь, Я. Стареющая планета: число пенсионеров угрожает мировой экономике [Электронный ресурс] / Я. Грабарь // Официальный сайт российского бизнес-телеканала. – URL : <http://top.rbc.ru/economics/23/08/2013/871343.shtml>.

130. Губенко, А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы [Текст] / А. Губенко // Законность. – 2005. – № 11. – С. 49–51.

131. Гусев, А. О рабском труде в СССР во время Великой Отечественной [Электронный ресурс] / А. Гусев. – URL : <http://gusev-a-v.livejournal.com>.

132. Елеонский, В.А. Уголовное наказание: единство ретроспективной и позитивной ответственности [Текст] / В. А. Елеонский // Вопросы ответственности и наказания в свете решений XXVI съезда КПСС. Сборник научных трудов. - Рязань: Изд-во РВШ МВД СССР, 1982. - С. 72-84.

133. Емельянова, Е. В. К вопросу о праве государства использовать труд осужденных [Текст] / Е. В. Емельянова // Уголовно-исполнительное право. – 2009. – № 1. – С. 6–10.

134. Жижина, И. В. Положительный опыт Германии по организации трудовой деятельности заключенных и перспектива его применения в пенитенциарной системе России [Текст] / И. В. Жижина // Сборник научных статей 5-ой Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития современного общества». – Курск, 2015. – С. 77–80.

135. Закаржевский, Н. Н. Особенности и проблемы привлечения к общественно полезному труду осужденных в пенитенциарных учреждениях [Текст] / Н. Н. Закаржевский // Сборник статей «Правовые проблемы укрепления российской государственности». – Ч. 54 / под ред. С. А. Елисеева, Л. М. Прокументова, В. А. Уткина, О. И. Андреевой, М. К. Свиридова, Н. С. Дергача. – Томск, 2012. – С. 68–69.

136. Затонский, В. А. Перспективы применения инновационных технологий социальной работы с осужденными в учреждениях нового вида [Текст] / В. А. Затонский // Сборник докладов участников Международной научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы» : доклады пленарного заседания. – Рязань: Академия ФСИН России, 2013. – С. 12–16.

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

138. Ивойлова, И. Срочно нужен карусельщик [Текст] / И. Ивойлова // Российская газета. – 2008. – № 118. – С. 14.

139. Ильченко, А. Частные тюрьмы: чем они хороши, опасны и кому мешают [Электронный ресурс] / А. Ильченко. – URL: <http://www.segodnya.ua/ukraine/chactnye-tjurny-chem-oni-khoroshi-opasny-i-komu-meshajut.html>.

140. Киселев, М. В., Алфимова, О. А. Некоторые вопросы привлечения осужденных к труду в местах лишения свободы [Текст] / М. В. Киселев, О. А. Алфимова // Вестник Кузбасского института ФСИН России. – Новокузнецк : Кузбасский ин-т ФСИН России. – 2013. – № 4 (17). – С. 7–16.

141. Кокурин, А., Моруков, Ю. ГУЛАГ: структура и кадры [Текст] / А. Кокурин, Ю. Моруков // Свободная мысль. – 2000. – № 10. – С. 109–128.

142. Кузнецов, М. И. Становление и развитие воспитательного аппарата уголовно-исполнительной системы [Текст] / М. И. Кузнецов // Сборник докладов участников Международной научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы развития». – Рязань : Академия ФСИН России, 2013. – С. 254.

143. Левада, Ю. А. Человек советский: проблема реконструкции исходных форм [Текст] / Ю. А. Левада // Экономические и социальные перемены: мониторинг общественного мнения. – 2001. – №2. – С. 11–12.

144. Марина, Е. А. Правоограничения общегражданского статуса осужденных к лишению свободы [Текст] / Е. А. Марина // Российский следователь. – 2007. – № 19. – С. 32.

145. Маслова, И. С. Трансформация организационных форм и роли государства в регулировании процессов занятости и рынка труда в 1980–2010 гг. [Текст] / И. С. Маслова // Социально-трудовая сфера России: проблемы и перспективы развития. – М. : ИЭ РАН, 2011. – С. 152–184.

146. Матвеев, А. Начальное профессиональное образование осужденных: проблемы и перспективы развития [Текст] / А. Матвеев // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2007. – № 2 (52). – С. 2–5.

147. Мониц, Д. Плюсы и минусы работы в Японии [Электронный ресурс] / Д. Мониц. – URL : <http://nihon-go.ru/rabota-v-yaponii>.

148. Павлова, Е. В. Организации труда осужденных к лишению свободы [Текст] / Е. В. Павлова // Российский следователь. – 2015. – № 10/2015. – С. 35–39.

149. Панкратов, А. С. Трудовой потенциал: социально-экономические аспекты управления процессом его воспроизводства [Текст] / А. С. Панкратов // Вестник Московского ун-та. – Сер.18. Социология и политология. – 1999. – № 3. – С. 80.

150. Побегайло, Э. Ф. Актуальные вопросы уголовной политики в современных условиях [Текст] / Э. Ф. Побегайло // Сборник докладов участников Международной научно-практической конференции «Уголовно-исполнительная система Российской Федерации в условиях модернизации: современное состояние и перспективы развития». – Рязань : Академия ФСИН России. – Т. 1: Доклады пленарного заседания. – 2013. – С. 23–37.

151. Погудин, О. Некоторые вопросы организации оплаты труда осужденных к лишению свободы [Текст] / О. Погудин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2005. – № 1. – С.30.

152. Радаев, В. В. Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы [Электронный ресурс] / В. В. Радаев // Экономическая социология. Том 2. 2001. № 3. URL : <http://www.ecsoc.msses.ru>.

153. Слепцов, И. В. Пенитенциарная система Франции (краткий обзор) [Текст] / И. В. Слепцов // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2009. – № 2. – С. 39–42.

154. Спицын, В. Наказание и его исполнение в местах лишения свободы Японии [Текст] / В. Спицын // Преступление и наказание. – 2004. – № 12. – С. 31.

155. Танасийчук, О. ГУЛАГ по-китайски: как в Поднебесной организован труд заключенных [Электронный ресурс] / О. Танасийчук // Официальный сайт информационного радио. – URL : http://radiovesti.ru/article/show/article_id/159740.

156. Тарасова, М. И. Поддержка членов семьи сотрудников уголовно-исполнительной системы – как вид социальной гарантии [Текст] / М. И. Тарасова // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2012. – № 5. – С. 9–11.

157. Тарасова, М. И. Социальное обеспечение сотрудников исправительного центра [Текст] / М. И. Тарасова // Сборник научно-практической конференции «Организация исполнения уголовного наказания в виде принудительных работ». – 2012. – С. 166–168.

158. Тарасова, М. И. Основные социально-экономические гарантии сотрудников ФСИН России [Текст] / М. И. Тарасова // Человек: преступление и наказание. – 2012. – № 3 (78). – С. 140–143.

159. Тарасова, М. И. Проблемы совершенствования кадрового обеспечения уголовно-исполнительной системы России» [Текст] / М. И. Тарасова // Журнал «Научное обозрение. Экономика и право». – 2013. – № 6. – С. 148–152.

160. Тарасова, М. И. Социально-трудовые отношения осужденных в пенитенциарной системе России: ретроспектива и современность [Текст] / М. И. Тарасова // Вестник института экономики Российской Академии наук. – 2014. – № 5/2014. – С. 186–195.

161. Тарасова, М. И. Обучение осужденных в целях их ресоциализации в обществе» [Текст] / М. И. Тарасова // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы правового регулирования деятельности уголовно-исполнительной системы» . – 2014. – С. 80–83.

162. Тарасова, М. И. Сядут и поучатся [Текст] / М. И. Тарасова // Российская газета. – 2015. – № 6631 (60). – С. 9.

163. Тарасова, М. И. Проблемы социально-трудовых отношений в местах лишения свободы [Текст] / М. И. Тарасова // Сборник материалов Международной научно-практической конференции 26 марта 2015 г. «Актуальные проблемы межведомственного и межвузовского взаимодействия по повышению конкурентоспособности результатов научной деятельности, ведомственного и социального образования». – 2015. – С. 112–115.

164. Тарасова, М. И. Исторические аспекты привлечения осужденных к труду [Текст] / М. И. Тарасова // Сборник материалов Всероссийской научной конференции «136 лет образования уголовно-исполнительной системы России». – М. : ФКУ НИИ ФСИН России, 2015. – С. 167–171.

165. Тарасова, М. И. К вопросу о социальных гарантиях сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / М. И. Тарасова // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2015. – № 3. – С. 9–14.

166. Тарасова, М. И. Особенности организации и оплаты труда осужденных к лишению свободы [Текст] / М. И. Тарасова // Горизонты экономики. – 2015. – № 3 (22). – С. 82–85.

167. Тарасова, М. И., Смирнов, И. С. Отдельные проблемные вопросы регулирования труда осужденных в местах лишения свободы [Текст] / М. И. Тарасова, И. С. Смирнов // Журнал «Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление». – 2015. – № 5. – С. 29–32.

168. Тарасова, М. И., Смирнов, И. С. Профессиональное образование участников социально-трудовых отношений в пенитенциарной системе России: проблемы и пути их решения [Текст] / М. И. Тарасова, И. С. Смирнов // Журнал «Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление». – 2016. – № 5. – С. 27–29.

169. Тарасова, М. И. Специфика расчета прогнозных показателей доходов по отдельным статьям на примере ФСИН России [Текст] / М. И. Тарасова // Социально-экономические явления и процессы. – Тамбов: Изд-во Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина. – 2015. – Т. 10. – № 5. – С. 99–104.

170. Тарасова, М. И. Денежное довольствие и социальные гарантии сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / М. И. Тарасова // Вестник самарского юридического института. – 2015. – № 3(17)/2015. – С. 74-79.

171. Тарасова, М. И., Смирнов, И. С. К вопросу о проблемах регулирования социально-трудовых отношений со стороны сотрудников исправительных учреждений ФСИН России / М. И. Тарасова, И. С. Смирнов // Сборник материалов Международной научно-практической конференции «Фундаментальные научные исследования: теоретические и практические аспекты», Т. 1 — Кемерово: ЗапСИБНЦ. — 2016. — С. 199 – 202.

172. Тимофеева, Е. А. К вопросу об особенностях подготовки сотрудников пенитенциарной системы США [Текст] / Е. А. Тимофеева // Вектор науки ТГУ. – 2013. – № 2 (24). – С. 427–430.

173. Федоров, Д. В России откроют частные тюрьмы [Электронный ресурс] / Д. Федоров. – URL: <http://rusplt.ru/articles/region/V-Rossii-Otkroyut-chastnye-tyurmy.html>.

174. Шамсунов, С. Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требований международных стандартов [Текст] / С. Х. Шамсунов // Уголовно-

исполнительная система: право, экономика, управление. – 2006. – № 5. – С. 2–7.

175. Шилова, Н. П. Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы [Текст] / Н. П. Шилова // Вестник института ВИПЭ ФСИН: Преступление. Наказание. Исправление. – 2009. – № 5. – С. 78.

176. Эйдельман, Я. Методологические проблемы изучения трудовой мотивации [Текст] / Я. Эйдельман // Вопросы экономики. 1991. №1. С. 78 – 82.

IV. Диссертации и авторефераты диссертаций

177. Аараменко, В. Ю. Профессиональное образование осужденного к лишению свободы в исправительном учреждении как средство его ресоциализации [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Аараменко Владимир Юрьевич. – Волгоград, 2011. – 24 с.

178. Аараменко, В. Ю. Профессиональное образование осужденного к лишению свободы в исправительном учреждении как средство его ресоциализации [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Аараменко Владимир Юрьевич. – Волгоград, 2011. – 151 с.

179. Авдеева, Л. В. Экономические основы развития социального обеспечения в современной России [Текст] : автореф. дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Авдеева Лариса Вячеславовна. – М., 2014. – 27 с.

180. Багишева, К. А. Организация труда осужденных в уголовно-исполнительной системе: направление деятельности [Текст] : автореф. дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Багишева Ксения Александровна. – Томск, 2012. – 27 с.

181. Бойко, Н. В. Повышение конкурентоспособности системы профессионального образования как условие социально-экономического развития региона (на материалах Кемеровской области) [Текст] : автореф.

дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Бойко Наталья Викторовна. – Барнаул, 2014. – 26 с.

182. Бутенко, Т. П. Правовое регулирование образования осужденных к лишению свободы [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / Бутенко Татьяна Павловна. – М., 2007. – 22 с.

183. Данилов, Д. Д. Формирование социально-производственной системы в учреждениях, исполняющих наказания [Текст] : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Данилов Дмитрий Дмитриевич. – М., 2009. – 213 с.

184. Емельянова, Е. В. Теоретические, организационные и правовые основы труда осужденных в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы [Текст] : автореф. дисс. д-ра юр. наук : 12.00.11 / Емельянова Елена Владимировна – М. : АУ МВД России, 2010. – 47 с.

185. Емельянова, Е. В. Совершенствование маркетинговой деятельности в управлении предприятиями лесных исправительных учреждений [Текст] : автореф. дис. ... канд. эконом. наук : 05.13.10 / Емельянова Елена Владимировна – М. : АУ МВД России, 1999– 21 с.

186. Жук, Л. А. Социальные проблемы занятости осужденных [Текст] : автореф. дис. ... д-ра эк. наук : 22.00.03 / Жук Леонид Аркадьевич. – М., 1992. – 44 с.

187. Клименкова, Н. П. Система подбора кадров для подразделений экономической безопасности органов внутренних дел [Текст] : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Клименко Наталья Павловна. – М., 2009. – 160 с.

188. Коренкова, О. О. Человеческий потенциал как основа модернизации современного китайского государства (социально-философский анализ) [Текст] : автореф. дис. ... канд. философ. наук : 09.00.11 / Коренкова Оксана Олеговна. – Чита, 2013. – 20 с.

189. Митрофанова, Е. А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организаций: теория, методология, практика [Текст] : дис. ... д-ра эк. наук : 08.00.05 / Митрофанова Елена Александровна. – М., 2008. – 341 с.

190. Разумова, И. В. Методологические основы повышения эффективности управления производственной деятельностью пенитенциарной системы России [Текст] : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Разумова Ирина Васильевна. – М., 2005. – 193 с.

191. Серебряникова, Н. А. Заработная плата как форма распределения и ее влияние на эффективность производства [Текст] : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Серебряникова Надежда Александровна. – Воронеж, 2000. – 238 с.

192. Сиряков, А. Н. Организационно-правовые вопросы воспитательной работы с осужденными к лишению свободы: исторические аспекты и современность [Текст] : дисс. ... канд. юр. наук : 12.00.08 / Сиряков Алексей Николаевич. – Вологда, 2007. – 152 с.

193. Соболева, О. В. Использование производственного потенциала сельскохозяйственных организаций пенитенциарной системы [Текст] : дис. ... канд. эк. наук : 08.00.05 / Соболева Ольга Владимировна. – М., 2005. – 155 с.

194. Тарабрина, С. Е. Образовательные программы в исправительных учреждениях Соединенных Штатов Америки [Текст] : автореф дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Тарабрина Софья Евгеньевна. – Рязань, 2003. – 24 с.

195. Тарабрина, С. Е. Образовательные программы в исправительных учреждениях Соединенных Штатов Америки [Текст] : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Тарабрина Софья Евгеньевна. – Рязань, 2003. – 195 с.

196. Фомин, О. С. Управление развитием социально-трудовых отношений на селе: теория и практика [Текст] : автореф. дисс. ... д-ра эк. наук : 08.00.05 / Фомин Олег Сергеевич. – Курск, 2013. – 43 с.

V. Справочные материалы

197. Доклад о результатах и основных направлениях деятельности на 2015–2017 годы Федеральной службы исполнения наказаний

[Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL : <http://фсин.рф/structure/inspector/iao/Doklad>.

198. Строителям советской энергетики, погибшим в сталинских лагерях, посвящается [Электронный ресурс]. – URL : http://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2Fwww.stavre.elektra.ru%2Fdocs%2F01_vv.pdf&name=01_vv.pdf&lang=ru&c=56d408224106.

199. Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2014 года: статбюллетень 2014 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://www.gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm.

200. Численность постоянного населения по регионам Российской Федерации [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://gks.ru/perepis/tab1_1.htm.

201. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по видам экономической деятельности в Российской Федерации за 2000–2014 гг. [Электронный ресурс]. – URL : <http://gks.ru>. 24.05.2015.

202. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL : <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS>.

203. Статистика УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт УФСИН России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области. – URL : <http://78.fsin.su/stat/index.php>.

204. Рынок труда, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. – URL : http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force.

205. Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам

экономической деятельности на 31 октября 2012 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://gks.ru/free_doc/2013/potrorg/potr12.htm.

206. О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам на 31 октября 2014 г. [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://gks.ru/free_doc/2015/potrorg/potr14.htm.

207. Народное хозяйство СССР за 70 лет. Юбилейный статистический ежегодник «Экономика СССР в годы Великой Отечественной войны» // Финансы и статистика, Москва, 1987 г. [Электронный ресурс]. – URL : <http://istmat.info/node/9257>.

208. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы Алтайского края [Электронный ресурс] // Официальный сайт УФСИН России по Алтайскому краю. – URL : <http://22.fsin.su/stat/index.php>.

209. Характеристика лиц, содержащихся в исправительных колониях для взрослых [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL: <http://fsin.su/structure/inspector/iao/statistika/Harakterika%20lic%20sodergahixs%20v%20IK/>.

210. Минимальный размер оплаты труда (подготовлено экспертами компании «Гарант») [Электронный ресурс] // Информационно-правовой портал. – URL : <http://base.garant.ru/10180093>.

211. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации: «Труд за три копейки» в местах лишения свободы» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в РФ. – URL : <http://old.ombudsmanrf.org>.

212. В 2016 году шоковые сценарии могут стать базовыми [Электронный ресурс]. – URL : <http://krizis-kopilka.ru/archives/27181>.

213. Об амнистии в цифрах [Электронный ресурс]. – URL : <https://amnistia2015.wordpress.com>.

214. ФЭО УФСИН России по Магаданской области: УФСИН России по Магаданской области [Электронный ресурс] // Официальный сайт УФСИН России по Магаданской области. – URL : http://49.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=49220.

215. Группа маркетинга ГУФСИН России по Самарской области принимает активное участие в международных, областных и городских ярмарках-выставках продукции, выпускаемой производственным сектором УИС [Электронный ресурс] // Официальный сайт ГУФСИН России по Самарской области. – URL : http://63.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=223461.

216. Статистическая отчетность Росстата России «Дифференциация заработной платы работников по профессиональным группам» [Электронный ресурс] // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL : http://gks.ru/bgd/regl/B12_04/IssWWW.exe/Stg/d06/3-plat.htm.

217. Реальная зарплата россиян за год снизилась на 10,9% [Электронный ресурс] // Сетевое издание «Взгляд». – URL : <http://www.vz.ru/news/2015/11/19/779089.html>.

218. Доходная часть федерального бюджета [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL : <http://фсин.рф/budget/dohod.php>.

219. Расходная часть федерального бюджета [Электронный ресурс] // Официальный сайт ФСИН России. – URL : <http://фсин.рф/budget/rashod.php>.

220. О налоге на имущество организаций: закон ХМАО – Югра от 29 ноября 2010 г. № 190-оз (с изменениями от 7 июля, 30 сентября 2011 г., 23 февраля, 24 октября 2013 г., 17 октября 2014 г.) [Электронный ресурс]. – URL : <http://dumahmeo.ru>.

221. Продукция ИК-15 ГУФСИН России по Самарской области востребована на всероссийском рынке [Электронный ресурс] // Официальный сайт ГУФСИН России по Самарской области. – URL : http://63.fsin.su/news/detail.php?ELEMENT_ID=100816.

222. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ФСИН-1 «Итоги деятельности учреждений, органов и предприятий уголовно-исполнительной» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

223. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОТО-11 «Сводный отчет о привлечении к труду осужденных» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

224. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОТАО-2 «Отчет о трудовой адаптации осужденных» за 2014 г. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

225. Статистическая отчетность ФСИН России по форме 1-Т «Состояние условий труда» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

226. Статистическая отчетность ФСИН России по форме 3-К «Сведения о штатной численности государственных гражданских служащих и работников уголовно-исполнительной системы» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

227. Статистическая отчетность ФСИН России по форме 4-К «Штатная численность персонала учреждений и органов уголовно-исполнительной системы» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

228. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОО-2 «О начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке осужденных, отбывающих наказания в учреждениях,

исполняющих наказания в виде лишения свободы» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

229. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОС-1 «Сведения о наличии и возрастном составе оборудования по бюджетной деятельности» за 2011–2014 гг. // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

230. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОС-2 «Сведения о наличии и возрастном составе оборудования по внебюджетной деятельности» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

231. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ПК-1 «Отчет о состоянии профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих по уголовно-исполнительной системе» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

232. Статистическая отчетность ФСИН России по форме ОИУ-1 «Итоги деятельности уголовно-исполнительной системы» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

233. Статистическая отчетность ФСИН России по форме 1-УИС «Сведения о количестве, движении и составе лиц, содержащихся в местах лишения свободы» за 2011–2014 гг. [Электронный ресурс] // Автоматизированная база данных статистических отчетов ФСИН России. – Тверь : ФКУ НИИИТ ФСИН России.

234. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Ильичев Л. Ф., Федосеев П. Н. и др. – М. : Советская энциклопедия, 1983. – 836 С.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

**Приказ об утверждении Положения
об оплате труда рабочих из числа осужденных**

УПРАВЛЕНИЕ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ
ПО ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИСПРАВИТЕЛЬНАЯ КОЛОНИЯ № 2
(ФКУ ИК-2 УФСИН РОССИИ ПО ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ)**

П Р И К А З

Липецк

24 Служба Суд 2014№ 148-ос

Об утверждении Положения об оплате труда рабочих из числа осужденных, содержащихся за счет приносящей доход деятельности федерального казенного учреждения «Исправительная колония №2 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Липецкой области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уголовно-исполнительным кодексом РФ, на основании приказа ФСИН России от 13 ноября 2008 года № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы», рекомендаций УФСИН России по Липецкой области от 19.09.2014 №48/ТО-9745, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда рабочих из числа осужденных, содержащихся за счет приносящей доход деятельности федерального казенного учреждения «Исправительная колония №2 Управления Федеральной службы исполнения наказания по Липецкой области» согласно Приложению.

2. Считать утратившим силу приказ начальника ФКУ ИК-2 УФСИН России по Липецкой области от 14.02.2014 № 20-ос «Об утверждении Положения об оплате труда рабочих из числа осужденных, содержащихся за счет приносящей доход деятельности Центра трудовой адаптации осужденных федерального казенного учреждения «Исправительная колония №2 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Липецкой области» с 01 октября 2014 года.

3. Контроль за исполнением приказа возлагается на лейтенанта внутренней службы Разомазову Наталью Сергеевну, начальника отдела

планирования, организации труда и заработной платы Центра трудовой адаптации осужденных.

Начальник
подполковник внутренней службы

А.А. Акинин



Исп.Селезнева Л.Ю.
Тел.12-13

Приложение
К приказу начальника ФКУ ИК-2
УФСИН России по Липецкой
области от «24» 09 2014 г.
№ 118 ос.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда рабочих из числа осужденных, содержащихся за счет приносящей доход деятельности федерального казенного учреждения «Исправительная колония №2 Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Липецкой области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников из числа осужденных в улучшении производственных и экономических результатов внебюджетной деятельности исправительных учреждений Липецкой области.

Положение направлено на обеспечение в учреждении справедливой оплаты труда работников в соответствии с его количеством и качеством, а также положениями, закрепленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, Уголовно-исполнительном кодексе, иных нормативных правовых актах, отраслевом тарифном соглашении и коллективном договоре учреждения.

1.2. Положение предназначено способствовать решению следующих задач, являющихся предметом социальной политики учреждения:

- соблюдение норм трудового законодательства в вопросах оплаты труда работников из числа осужденных;
- повышение эффективности и качества работы работников из числа осужденных;
- создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников из числа осужденных;
- устранение диспропорций в оплате труда работников;
- устранение и недопущение случаев уравнительности в оплате труда.

1.3. Настоящее Положение исходит из необходимости осуществления в оплате труда следующих важнейших принципов справедливой заработной платы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;

- дифференциация оплаты труда в зависимости от его напряженности (степени загрузки работника);

- опережающий рост показателей эффективности труда по сравнению с ростом заработной платы;

- увязка размеров получаемой заработной платы не только с личными результатами труда каждого работника, но и с результатами производственно-экономической деятельности учреждения.

1.4. Основными составляющими системы оплаты труда в учреждении являются:

- нормативные документы, на базе которых устанавливаются трудовые обязанности работника на его рабочем месте и объемы работ, подлежащие выполнению (нормативы и нормы трудовых затрат, рабочие и должностные инструкции, технологические карты и т.п.);

- тарифная система, определяющая размер оплаты за установленные нормы труда и дифференциацию оплаты в зависимости от сложности труда (квалификация работника), условий труда на рабочем месте и значимости того или иного вида работ для внебюджетной деятельности учреждения, а также требования к содержанию работ, уровню знаний и умению работников в зависимости от сложности выполняемой работы, занимаемой должности или квалификационного разряда;

- доплаты компенсационного характера;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера, в том числе система премирования за основные результаты деятельности, увязывающие размер оплаты труда работника с личными деловыми качествами, обеспечивающими повышенную эффективность его работы.

1.5. С учетом необходимости решения производственных и экономических задач учреждения и возможностей нормирования труда и учета его результатов настоящим Положением рекомендуются следующие системы оплаты труда:

- сдельно-премиальная оплата труда;

- повременно-премиальная оплата труда;

- в зависимости от условий деятельности в учреждении может применяться косвенная сдельно-премиальная система и другие системы оплаты труда.

1.6. Применяемые в системах оплаты труда показатели индивидуальных и коллективных результатов труда, а также количество и качество труда работников обеспечиваются соответствующей организацией оперативного и статистического учета.

1.7. Введение в действие, отмена и продление Положения, внесение в него изменений производятся приказом начальника учреждения.

Доведение настоящего положения до сведения работающих осуществляется при приеме осужденных на работу в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Условия оплаты труда включают в себя:

- тарифное нормирование труда;
- тарифные ставки и расценки на изготовление продукции для оплаты труда рабочих-сдельщиков;
- часовые тарифные ставки и должностные оклады для оплаты труда рабочих-повременщиков.

2.1.2. Тарифное нормирование труда базируется на использовании следующих нормативных документов, обязательных для применения в Российской Федерации:

- приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы»;
- Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- Общероссийский классификатор профессий рабочих и должностей служащих;
- Перечень работ с тяжелыми, опасными и вредными условиями труда, утвержденный Правительством Российской Федерации или иными действующими нормативными актами органов государственного и хозяйственного управления, не противоречащими Трудовому кодексу Российской Федерации;
- указание ФСИН России от 11.08.2014 № исх-04-36702.

2.1.3. Для оплаты труда рабочих-сдельщиков применяются часовые тарифные ставки согласно приложению к данному Положению, установленные с учетом экономических возможностей учреждения и гарантирующие рабочим оплату труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ при выполнении ими установленных норм труда и отработанного нормативного фонда рабочего времени в соответствующем расчетном периоде.

Фактический заработок работника по сдельным расценкам определяется путем умножения сдельной расценки, соответствующей достигнутому уровню выработки, на объем выполненной работы.

С целью обеспечения уровня заработной платы спецконтингента не ниже минимального размера оплаты труда к часовым тарифным ставкам осужденных-сдельщиков применяются повышающие коэффициенты согласно приложению.

2.1.4. Для оплаты труда рабочих-повременщиков устанавливаются часовые тарифные ставки и должностные оклады, в соответствии с Новой системой оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624, включая доплату до минимального размера оплаты труда.

2.1.5. При повременно-премиальной и окладно-премиальной оплатах применяются месячные тарифные ставки (оклады) по соответствующим специальностям в соответствии с Новой системой оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных учреждений уголовно-исполнительной системы, утвержденной приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624.

Фактический заработок работника определяется умножением тарифной ставки (оклада) на соотношение фактически отработанного и нормального фонда рабочего времени в расчетном периоде.

2.1.6. К часовым тарифным ставкам сдельщиков и должностным окладам повременщиков применяется премирование в размерах не ниже 10 %.

Условиями премирования являются:

- полностью отработанная работником месячная норма рабочего времени;
- выполнение нормы выработки.

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1. Компенсационные выплаты работникам из числа осужденных включают в себя:

- доплату за работу с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплату за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплату за работу в ночное время;
- оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплату труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, по результатам проведения специальной оценки условий труда производятся доплаты в размерах:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - от 4 до 12 процентов оклада (тарифной ставки);

за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - от 12 до 24 процентов оклада (тарифной ставки).

Начальники учреждений в соответствии со статьей 22 ТК РФ обязаны принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью выявления наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение об установлении соответствующих выплат принимается начальником учреждения с учетом обеспечения указанных выплат соответствующими средствами.

2.2.3. На основании статьи 151 ТК РФ производить доплату за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, совмещение профессий (должностей) при наличии вакансий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь) без освобождения от основной работы в своем цехе или участке.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются приказом начальника учреждения в процентах от оклада (тарифной ставки) по основной профессии (должности) работника исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой должности (профессии) или обязанностей отсутствующего работника в пределах месячного фонда оплаты труда отсутствующего работника.

2.2.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) производится из расчета 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

2.2.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной часовой ставки за час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой ставки за час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.6. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится на основании статьи 152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. Стимулирующие выплаты работникам из числа осужденных включают в себя:

- доплату за руководство бригадой (звеном);
- дополнительное премирование.

2.3.2. Производить доплату рабочим, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном):

- численностью до 10 человек – не менее 10 % часовой ставки (оклада);
- численностью от 10 человек и более – не менее 15 % часовой ставки (оклада).

2.3.3. Рабочим из числа осужденных может осуществляться дополнительное премирование, носящее разовый характер.

Выплата премии осуществляется по результатам качественного выполнения работником трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, за выполнение важных и особо сложных задач. Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждением.

Порядок и условия премирования устанавливаются Положением о премировании рабочих из числа осужденных, утвержденным руководителем учреждения.

П Р И Л О Ж Е Н И Е
к Положению об оплате труда рабочих из числа осужденных,
содержащихся за счет приносящей доход деятельности

П Е Р Е Ч Е Н Ь
часовых тарифных ставок для рабочих-сдельщиков
из числа спецконтингента
(вводится с 01.10.2014)

Диапазон разрядов	Оклады в соответствии с приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624, индексированные на 01.01.2014	Межразрядные коэффициенты	Размеры часовых тарифных ставок	Повышающие коэффициенты	Размер часовой тарифной ставки с доплатой
1	3339	1	20,34	1,67	33,97
2	3414,5 (среднее)	1,023	20,81	1,66	34,54
3	3490	1,045	21,26	1,66	35,28
4	3871	1,16	23,59	1,54	36,34
5	4086,5 (среднее)	1,22	24,81	1,50	37,22
6	4302	1,29	26,24	1,47	38,57

**Перечень отдельных нормативных материалов, рекомендуемых
к применению для внедрения технически обоснованных норм
трудовых затрат на основные виды продукции,
производимой учреждениями УИС**

В металлообработке и машиностроении:

- общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);
- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках. Единичное и мелкосерийное производство (Центральное бюро нормативов по труду Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Москва, 2000 г.);
- общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть I. Токарно-винторезные и токарно-карусельные станки (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1986 г., 1989 г.)
- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных станках. Среднесерийное производство (Управление нормативов по труду Научно-исследовательского института труда и социального страхования Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Москва, 2004 г.);
- общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть 4. Строгальные и долбежные станки. (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989 г.);
- общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть 5. Горизонтально-расточные станки (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);
- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на шлифовальных станках. Единичное и мелкосерийное производство (Центральное бюро нормативов по труду Минтруда России и Южно-Уральский государственный университет Министерства образования Российской Федерации, Москва, 2002 г.);

– общемашиностроительные нормативы времени для нормирования многостаночных работ на металлорежущих станках (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989 г.);

– общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Среднесерийное и крупносерийное производство (Центральное бюро нормативов по труду при Научно-исследовательском институте Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1984 г.);

– общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на малогабаритных металлорежущих станках (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1986 г.);

– общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление вспомогательного инструмента (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);

– общемашиностроительные нормативы вспомогательного времени на термическую обработку металла в печах, ваннах и установках ТВЧ (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);

– общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление резцов (Центральное бюро нормативов по труду государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1990г.);

– общие машиностроительные нормативы времени на газовую сварку, газозлектрическую и кислородно-флюсовую резку черных, коррозионно-стойких и цветных металлов (Центральное бюро нормативов по труду государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);

– общемашиностроительные нормативы времени на контактную сварку (Центральное бюро нормативов по труду государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989 г.);

– общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на дуговую сварку в среде защитных газов (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989 г.);

– общемашиностроительные нормативы времени на жестяницкие работы, пайку и лужение (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1982 г.);

- обшемашиностроительные нормативы времени на консервацию и упаковочные работы (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1988 г.);
- обшемашиностроительные нормативы времени на лакокрасочные покрытия (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1990 г.);
- обшемашиностроительные нормативы времени на холодную штамповку, резку, высадку и обрезку (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1987 г.);
- обшемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление штампов горячей штамповки и пресс-форм (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1991 г.);
- обшемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление штампов холодной штамповки (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989 г.);
- обшемашиностроительные нормативы времени на слесарно-инструментальные работы, выполняемые на станках и вручную (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1990 г.);
- обшемашиностроительные нормативы времени на заготовительные работы по металлоконструкциям (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1991 г.);
- ЕНИР Е-40. Выпуск 2 «Металлические конструкции» (Госстрой СССР, Москва, 1987 г.);
- ЕНИР Е-40. Выпуск 1 «Кузнечно-слесарные работы» (Госстрой СССР, Москва, 1987 г.);
- ЕНИР Е-22. Выпуск 1 «Сварочные работы» (Госстрой СССР, Москва, 1987 г.);
- отраслевые нормативы времени на ручные операции при работе на обмоточном, оплеточном и тростильном оборудовании (Министерство электромеханической промышленности, Москва, 1985 г.);
- отраслевые нормативы на ручные операции при волочении медной и алюминиевой проволоки. Массовое производство (Министерство электромеханической промышленности, Москва, 1981 г.);
- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на шлифовальных станках (Единичное и мелкосерийное производство) (Постановление Минтруда РФ от 19.06.2002 № 43);

- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на сверлильных станках (Единичное и мелкосерийное производство) (Постановление Минтруда РФ от 01.02.2001 № 13);
- межотраслевые нормативы времени на изготовление оболочковых форм и стержней (Минтруд России);
- межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках (Единичное и мелкосерийное производство) (Постановление Минтруда РФ от 21.01.2000 № 6);
- укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных, строгальных и долбежных станках в условиях ремонтных цехов и мастерских (Постановление Минтруда РФ от 23.03.1994 № 26);
- общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при ковке на молотах с массой падающих частей до 5 тонн (Постановление Минтруда РФ от 20.12.1993 № 180);
- укрупненные нормы времени на техническое обслуживание, текущий и капитальный ремонт электродвигателей, генераторов, силовых трансформаторов, сварочных генераторов и трансформаторов на промышленных предприятиях отраслей народного хозяйства (Постановление Минтруда РФ от 10.09.1993 № 151);
- общемашиностроительные нормативы времени на заготовительные работы по металлоконструкциям (Постановление Госкомтруда СССР от 30.05.1991 № 104);
- общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного при работе на металлорежущих станках. Мелкосерийное и единичное производство. Дифференцированные (Госкомтруд СССР);
- общемашиностроительные нормы обслуживания для вспомогательных рабочих основных механических и механосборочных цехов машиностроительных предприятий (Госкомтруд СССР);
- общемашиностроительные нормативы времени для нормирования многостаночных работ на металлорежущих станках (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 19.11.1987 № 695/30-49);
- общемашиностроительные нормативы времени на слесарно-сборочные работы при сборке металлоконструкций под сварку (Госкомтруд СССР);
- общемашиностроительные типовые нормы, нормативы численности и нормативы времени обслуживания для вспомогательных рабочих цехов основного и вспомогательного производства (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.03.1979 № 73/5-4);
- сборник нормативов трудовых затрат на выполнение станочных работ (ЦНИЛ ГУИД МВД СССР, Москва, 1988 г.) и другие.

1. В лесной и деревообрабатывающей промышленности:

- межотраслевые нормы выработки, времени и нормативы численности на подготовительные и вспомогательные работы в лесозаготовительном производстве (утверждены Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.04.1993 г. № 90);
- межотраслевые нормы выработки и времени на лесозаготовительные работы (утверждены Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 19.12.1994 г. № 82);
- межотраслевые нормы выработки и времени на вывозку леса автомобилями-лесовозами (утверждены Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 27.01.1995 г. № 5);
- нормативы времени на работы, выполняемые на деревообрабатывающих станках (ЦБНТ Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1987 г.);
- нормы выработки (времени) на лесопильные работы и деревообработку (ЦНИБ ГУЛИТУ МВД СССР, Москва, 1984 г.);
- нормы выработки (времени) на переработку отходов лесопиления и деревообработку (ЦНИБ ГУЛИТУ МВД СССР, Москва, 1984 г.);
- нормы выработки (времени) и расценки на подготовительные, вспомогательные и хозяйственные работы на лесозаготовках (ЦНИИМЭ, Москва, 1986 г.);
- нормы времени на производство ящичной тары, кабельных барабанов, ремонт ящичной тары и нормы времени обслуживания вспомогательных рабочих предприятий МВД СССР, выпускающих тарную продукцию (ЦНИЛ ГУИД МВД СССР, Москва, 1988 г.);
- нормы времени на производство домиков летних садовых (ЦНИЛ при ГУИТУ МВД СССР, Москва, 1986 г.);
- типовые нормы выработки и времени на лесопильные работы. Работы, выполняемые на одноэтажных лесопильных рамах и круглопильных станках (утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 20.05.1987 г. № 326/17-41, Москва, 1990 г.);
- типовые нормы времени на изготовление столярных изделий (утверждены постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 29.12.1988 г. № 677/29-149, Москва, 1990 г.);
- ЕНиР на лесозаготовительные работы (утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.03.1988 г. № 164/9-35, Москва, 1989 г.);
- единые нормы выработки и времени на вагонные, автотранспортные и складские погрузочно-разгрузочные работы (утверждены постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 15 июля 1986 г. № 259/16-12, Москва, 1987 г.);
- сборники единых норм и расценок: Е-40-3, Е-38-3, Е-6-3;

- типовые нормы выработки, нормы времени по переработке шишек хвойных пород на стационарных шишкосушилках (Приказ Рослесхоза от 22.09.1997 № 120);
- межотраслевые нормы выработки и времени на работы, выполняемые при проведении санитарных рубок и рубок ухода за лесом (Постановление Минтруда РФ от 19.09.1995 № 53);
- методические рекомендации по расчету норм времени на изготовление оконных и дверных блоков (ЦНИР ГУИД МВД РСФСР, Москва, 1990 г.) и другие.

2. В производстве мебели:

- нормы времени на производство мебели, ч. I (первичная машинная обработка заготовок из древесины и облицовочные работы) (ЦНИЛ ГУИД МВД СССР, Москва, 1988 г.);
- нормы времени на производство мебели, ч. II (повторная машинная обработка заготовок из древесины и отделочные работы) (ЦНИЛ ГУИД МВД СССР, Москва, 1988 г.);
- нормы времени на производство мебели, ч. III (обойные и сборочные работы) (ЦНИЛ ГУИД МВД СССР, Москва, 1988 г.);
- типовые нормы на ремонт мебели (ЦБНТ Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1990 г.);
- типовые нормы на изготовление мебельной фурнитуры (Москва, 1981 г.);
- нормы времени на сборку корпусной мебели (ВПКТИМ, Москва, 1985 г.);
- нормы времени на сборку мебели для сидения, лежания и столов (ВПКТИМ, Москва, 1985 г.);
- единые нормы времени на изготовление деревянных ящиков (Москва, 1989 г.);
- методические рекомендации по расчету норм времени на изготовление школьной мебели. Деревообработка (ЦНИР ГУИД МВД СССР, Москва, 1990г.);
- методическое пособие по расчету норм времени по упаковыванию мебели (ЦНИР ГУИД МВД СССР, Москва, 1988г.);
- методические рекомендации по организации и нормированию труда изготовления мебели на металлическом основании (ЦНИБ ГУИТУ МВД СССР, Москва, 1980 г.) и другие.

3. В швейном производстве:

- сборник нормативов времени по видам работ и оборудования при пошиве форменной одежды военнослужащих, спецодежды, белья и других швейных изделий на предприятиях УИС (ГУ ЦНИР «Комплекс» ГУИН Минюста РФ, Иваново, 1999 г.);

- сборник нормативов и норм времени на выполнение операций подготовительно-раскройного производства для швейных предприятий УИС (ГУ ЦНИР «Комплекс» ГУИН Минюста РФ, Иваново, 1999 г.);
- сборник нормативов и норм времени на выполнение контрольных операций в подготовительно-раскройных цехах швейных предприятий ИТУ МВД РСФСР (ЦНИР МВД РСФСР, Москва, 1990 г.);
- типовые нормы времени на раскрой швейных изделий по индивидуальным заказам в ателье и мастерских (Центральное бюро промышленных нормативов по труду, Москва, 1964 г.);
- нормативы времени на изготовление изделий из искусственного меха на трикотажной и тканой основах, а также из меха, дублированного поролоном (утверждены постановлением Минтруда РФ от 11.06.1992 г. № 21б);
- ведомость ориентировочных затрат времени на пошив форменных изделий военнослужащих, отдельных видов спецодежды и веще имущества для спецконтингента в условиях неспециализированных предприятий, разработанная Ивановским филиалом НИИ УИС Минюста России (письмо ГУИН Минюста РФ от 22.01.2002 г. №18/18-5-23);
- технологическая последовательность изготовления швейных изделий, разработанная Ивановским НИИИТ ФСИН России;
- методические рекомендации по техническому обоснованию затрат труда на изготовление костюмов мужских и женских для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий ГОСТ 27575-87, ГОСТ 27574-87 (ЦНИР ГУИД МВД СССР, Москва, 1990 г.);
- методические рекомендации по техническому обоснованию норм затрат труда на изготовление постельного белья ГОСТ 17-133-79 (ЦНИР ГУИД МВД СССР, Москва, 1981 г.) и другие.

4. В обувном производстве:

- отраслевые нормативы времени на раскрой кож на детали верха обуви (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1984 г.);
- отраслевые нормативы времени на раскрой подкладочных кож механизированным способом (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1985 г.);
- отраслевые нормативы времени на раскрой обувных тканей, искусственных и синтетических кож на детали верха, подкладки и вспомогательные детали обуви на прессах марок ПВГ-8, ПВГ-8-0, ПВГ-8-1-0, ПВГ-8-3-0, ПВ-10, ВПБ, ПТГ-12-0 и на настиление вручную на предприятиях обувной промышленности (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1987 г.);
- отраслевые нормативы времени на операции обработки деталей верха обуви и сборку заготовок из юфти и кирзы (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1984 г.);

- отраслевые нормативы времени на сборку обуви машинные операции (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1984 г.);
- отраслевые нормативы времени на обработку деталей верха обуви (ЦНИИТЭИлегпром, Москва 1984 г.);
- отраслевые нормативы времени на раскрой верхних и подкладочных кож вручную (ЦНИИТЭИлегпром, Москва, 1985 г.) и другие.

5. В сельском хозяйстве и пищевом производстве:

- межотраслевые типовые нормы выработки на лесокультурные работы, выполняемые в равнинных условиях (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2006 № 317);
- типовые нормы, выработки и расхода топлива на сельскохозяйственные механизированные работы Минсельхозпрод России
- единые нормы выработки и расхода топлива на механизированные полевые работы в сельском хозяйстве (Минсельхоз СССР 03.11.1981);
- нормативы численности рабочих энергетических служб мукомольно-крупяных, комбикормовых и хлебоприемных предприятий (Приказ Минзага СССР от 01.03.1985 № 62);
- нормативы численности мастеров основного производства предприятий мясной промышленности (Минмясомолпром СССР от 07.09.1979)
- нормативы численности рабочих, обслуживающих основное технологическое оборудование картофелеперерабатывающих предприятий (Минпищепром СССР от 03.03.1975);
- нормативы численности рабочих, занятых во вспомогательном производстве на городских молочных и молочно-консервных заводах (комбинатах) (Минмясомолпром СССР 12.09.1973);
- нормативы численности вспомогательных рабочих для предприятий клежеластиновой промышленности (Минмясомолпром СССР от 03.03.1976).

6. Обслуживающие и ремонтные работы

- межотраслевые укрупненные нормы времени на ремонт тракторов (гусеничных, колесных) с тяговым усилием от 3 тс (30 кН) до 6 тс (60 кН) и техническое обслуживание тракторов с тяговым усилием от 0,6 тс (6 кН) до 6 тс (60 кН) (Постановление Минтруда РФ от 19.12.1995 № 70);
- межотраслевые укрупненные нормы времени на ремонт тракторов (гусеничных, колесных) с тяговым усилием от 0,6 тс (6 кН) до 2 тс (20 кН) (Постановление Минтруда РФ от 15.06.1995 № 32);

- укрупненные нормативы времени (нормы) и технологию на ремонт насосов (вихревые, плунжерные, винтовые, шестеренные) (Постановление Минтруда РФ от 16.06.1994 № 46);
- укрупненные нормативы времени (нормы) и технологию на ремонт центробежных насосов (Постановление Минтруда РФ от 20.12.1993 № 179)
- укрупненные нормативы времени на работы по ремонту тягодутьевых машин (дымососы, вентиляторы) (Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 № 87);
- укрупненные нормативы времени (норм) на работы по ремонту термопластавтоматов (по видам ремонта) (Постановление Минтруда РФ от 12.05.1992 № 12);
- нормативы численности рабочих холодильных установок (Госкомтруд СССР);
- общемашиностроительные нормативы времени на слесарные работы по ремонту оборудования (Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 25.05.1987 № 342/18-14);
- нормативы численности рабочих по ремонту и межремонтному обслуживанию оборудования молочноконсервных комбинатов (Минмясомолпром СССР от 30.06.1975);
- укрупненные нормы времени на техническое обслуживание, текущий и капитальный ремонт электродвигателей, генераторов, силовых трансформаторов, сварочных генераторов и трансформаторов на промышленных предприятиях отраслей народного хозяйства (Постановление Минтруда РФ от 10.09.1993 № 151);
- методические рекомендации по нормированию труда на работы по обслуживанию и ремонту электрических сетей, электроэнергетических устройств и оборудования (Росстрой);
- межотраслевые нормы времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы (Постановление Минтруда РФ от 17.10.2000 № 76);
- межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках (Постановление Минтруда РФ от 03.02.1997 № 6);
- рекомендации по нормированию труда работников предприятий внешнего благоустройства (Приказ Минстроя РФ от 06.12.1994 № 13).

Приложение 3

Отчет о трудовой адаптации осужденных за IV кварта 2014 года (нарастающим итогом с начала года)

0		1		Раздел 01. Сведения о привлечении осужденных к трудовой адаптации												
Наименование показателя				код строки	За отчетный период с начала года										За аналогичный период прошлого года	
					Всего в учреждениях	в том числе с привлечением женщин	Исправительные колонии				в том числе колонии-поселения (из графы 3)		Тюрьмы	ЛИУ, ЛПУ		ВК
							Всего в учреждениях	в том числе для содержания женщин	Всего в учреждениях	из них с ОХУД	5	6				
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
Среднесписочная численность осужденных, проходящих трудовую адаптацию*, чел.				1	256298	34499	241630	27962	22798	4576	526	12973	1169	253461		
в том числе	из них	Среднесписочная численность осужденных, привлеченных к труду*, чел.		2	214738	30843	202186	25912	21783	4420	506	11443	603	214462		
		на работах, связанных с приносящей доход деятельностью*	в том числе	на производстве и работах на объектах УИС*	3	157186	24969	151078	21602	16098	3406	299	5558	251	157809	
				в ЦТАО	4	150950	24369	144842	21107	12018	3334	299	5558	251	152035	
				из в УПМ, ЛПМ	5	143424	23474	143130	21015	11246	3329	294	X	X	144926	
				на объектах ФГУП ФСИН России	6	5915	619	101	0	X	X	5	5558	251	5551	
				из них	7	1611	276	1611	92	772	5	X	X	X	1558	
				на объектах сторонних организаций	8	514	64	514	52	94	4	X	X	X	463	
на работах по хозяйственному обслуживанию исправительных учреждений	9	6236	600	6236	495	4081	72	X	X	X	5774					
в том числе	из них	Среднесписочная численность осужденных получающих профессиональное образование и профессиональное обучение в профессиональных образовательных организациях (с отрывом от производства), чел.		10	57552	5874	51108	4310	5685	1014	207	5885	352	56653		
		11	41560	3656	39444	2050	1015	156	20	1530	566	38999				
Среднесписочная численность осужденных, привлеченных к труду на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, по производству товаров, выполнению работ и оказанию услуг для нужд ФСИН России, чел.				12	59135	11658	56450	10391	3880	787	92	2451	142	51536		
Среднесписочная численность осужденных, привлеченных к труду на работах сельскохозяйственного производства и производства пищевых продуктов, чел.				13	10032	1121	9661	560	4181	408	0	347	24	8490		
Удельный вес среднесписочной численности осужденных, %	проходящих трудовую адаптацию	в среднемнесписочной численности осужденных, содержащихся в учреждениях*	в среднемнесписочной численности осужденных, содержащихся в учреждениях*	14	46,19	66,16	47,27	80,37	73,10	86,98	40,74	31,72	73,71	47,04		
			в среднемнесписочной численности осужденных, подлежащих обязательному привлечению к труду*	15	48,00	70,38	48,84	86,61	74,36	87,58	41,22	35,46	81,98	48,89		
			в среднемнесписочной численности осужденных, содержащихся в учреждениях*	16	38,70	59,15	39,56	74,47	69,84	84,01	39,19	27,98	38,02	39,81		
			в среднемнесписочной численности осужденных, подлежащих обязательному привлечению к труду*	17	40,21	62,92	40,87	80,26	71,05	84,59	39,66	31,28	42,29	41,37		
			в среднемнесписочной численности осужденных, содержащихся в учреждениях*	18	28,33	47,88	29,56	62,09	51,62	64,74	23,16	13,59	15,83	29,29		
			в среднемнесписочной численности осужденных, подлежащих обязательному привлечению к труду*	19	29,44	50,94	30,54	66,91	52,51	65,19	23,43	15,19	17,60	30,44		
Среднесписочная численность осужденных, получающих профессиональное образование (обучение, подготовку) без отрыва от производства, чел.				20	40518	6681	38957	6257	3138	923	58	1024	479	36027		
в том числе	в профессиональных образовательных организациях	курсовым и индивидуальным методами на производстве	21	30084	4821	28937	4490	2272	840	20	650	477	26627			
			22	10434	1860	10020	1767	866	83	38	374	2	9400			

0	2	Раздел 02. Сведения об эффективности трудовой адаптации осужденных										
Фонд заработной платы осужденных на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, тыс. руб.*		1	5713303,71	1119590,51	5463918,87	986729,70	941673,44	219221,59	10946,02	230375,35	8063,47	5294131,02
из него	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ	2	5201744,79	1067239,18	4952359,95	951105,20	612307,02	213792,58	10946,02	230375,35	8063,47	4880243,14
	на объектах ФГУП ФСИН России	3	109837,50	18980,37	109837,50	7219,67	50144,41	256,42	X	X	X	73641,63
	на объектах сторонних организаций	4	401721,41	33370,96	401721,41	28404,83	279222,01	5172,59	X	X	X	340246,25
Начисления на заработную плату осужденных на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, тыс. руб.*		5	1715010,98	324741,60	1640024,22	285016,33	275035,32	64710,62	3367,39	69193,08	2426,29	1601836,85
из них	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ	6	1577786,84	308999,12	1502800,08	274324,15	188979,76	63145,76	3367,39	69193,08	2426,29	1492704,04
	на объектах ФГУП ФСИН России	7	28652,06	5701,97	28652,06	2151,44	13303,97	35,33	X	X	X	17342,06
	на объектах сторонних организаций	8	108572,08	10040,51	108572,08	8540,74	72751,59	1529,53	X	X	X	91790,75
Количество отработанных человеко-дней, всего, тыс. чел-дней*		9	33675,57	5622,85	32243,21	4806,97	3880,03	968,17	70,84	1301,73	59,80	37164,00
в том числе	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ	10	31873,32	5445,61	30440,96	4680,42	2741,21	929,37	70,84	1301,73	59,80	33300,59
	на объектах ФГУП ФСИН России	11	359,83	70,13	359,83	33,05	184,58	2,79	X	X	X	282,77
	на объектах сторонних организаций	12	1442,42	107,11	1442,42	93,49	954,24	36,01	X	X	X	3580,64
Среднедневной заработок за один отработанный человеко-день (с начислениями)*		13	220,58	256,87	220,32	264,56	313,58	293,27	202,06	230,13	175,41	185,56
в том числе	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ*	14	212,70	252,72	212,06	261,82	292,31	297,98	202,06	230,13	175,41	191,38
	на объектах ФГУП ФСИН России*	15	384,87	351,94	384,87	283,53	343,74	104,68	X	X	X	321,76
	на объектах сторонних организаций*	16	353,78	405,28	353,78	395,17	368,85	186,12	X	X	X	120,66
Среднемесячное количество отработанных рабочих дней, ед.*		17	214,2	225,2	213,4	222,5	241,0	284,3	236,9	234,2	238,3	235,5
в том числе	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ*	18	213,4	226,0	212,5	222,7	243,8	279,2	236,9	234,2	238,3	221,3
	на объектах ФГУП ФСИН России*	19	223,4	254,1	223,4	359,3	239,1	557,4	X	X	X	181,5
	на объектах сторонних организаций*	20	231,3	178,4	231,3	188,8	233,8	500,1	X	X	X	620,1
Среднемесячная заработная плата осужденных (без начислений), руб.*		21	3029,0	3736,6	3013,9	3806,4	4874,6	5363,6	3050,7	3454,1	2677,1	2795,6
в том числе	в ЦТАО, УПМ, ЛПМ*	22	2902,7	3691,4	2881,3	3771,5	4537,4	5351,8	3050,7	3454,1	2677,1	2702,7
	на объектах ФГУП ФСИН России*	23	5681,6	5730,8	5681,6	6539,6	5412,8	4273,7	X	X	X	3938,9
	на объектах сторонних организаций*	24	5368,7	4632,3	5368,7	4778,7	5701,9	5986,8	X	X	X	4910,6
Среднемесячная заработная плата осужденных (без начислений), привлеченных к труду на работах сельскохозяйственного производства и производства пищевых продуктов, руб.		25	7449,1	4831,0	7746,2	5100,9	6429,5	4858,3	2778,0	5715,8	2638,3	8040,0
Численность осужденных, полностью проработавших последний месяц отчетного периода на работах, связанных с приносящей доход деятельностью, чел.*		26	111096	17429	106611	14663	11382	2517	304	4006	175	114493
в том числе лиц, заработная плата которых в процентах к установленному минимальному уровню заработной платы составила	до 10%	27	17782	926	17247	763	265	46	29	500	6	20194
	от 10% до 50%	28	33072	5506	31705	4366	1846	601	68	1221	78	34483
	от 50% до 100%	29	35582	6849	34135	5963	5468	1078	109	1261	77	35338
	свыше 100%	30	24660	4148	23524	3571	3803	792	98	1024	14	24478
Среднесписочная численность осужденных, имеющих исполнительные листы, всего, чел.		31	165178	13086	154033	10347	7544	1511	673	10303	169	173117
То же в % к среднесписочной численности осужденных, содержащихся в учреждениях*		32	29,77	25,10	30,13	29,74	24,19	28,72	52,13	25,20	10,66	32,13
Среднесписочная численность осужденных, имеющих исполнительные листы, из числа трудоспособных и подлежащих обязательному привлечению к труду, чел.		33	131020	11766	125435	9281	7020	1465	401	5051	133	130839
То же в % к среднесписочной численности осужденных, трудоспособных и подлежащих обязательному привлечению к труду*		34	24,54	24,00	25,36	28,75	22,90	28,04	31,43	13,81	9,33	25,24
Среднесписочная численность осужденных, погашающих иски по исполнительным листам, всего, чел.		35	98337	10671	92867	9029	6834	1456	241	5102	127	90614
То же в % к среднесписочной численности осужденных, имеющих исполнительные листы*		36	59,53	81,55	60,29	87,26	90,59	96,36	35,81	49,52	75,15	52,34
Среднесписочная численность осужденных, погашающих иски по исполнительным листам, из числа трудоспособных и подлежащих обязательному привлечению к труду, чел.		37	88590	9919	84395	8297	6600	1418	236	3837	122	83388
То же в % к среднесписочной численности осужденных, трудоспособных и подлежащих обязательному привлечению к труду*		38	67,62	84,30	67,28	89,40	94,02	96,79	58,85	75,97	91,73	63,73
Из среднесписочной численности осужденных, имеющих исполнительные листы, привлечены к труду, всего, чел.*		39	85397	9799	81387	8341	6712	1312	218	3672	120	81740

в том числе	на работах, связанных с приносящей доход деятельностью	40	61913	7614	59920	6478	4885	1070	144	1812	37	59018
	на работах по хоз. обслуживанию исправительных учреждений	41	23484	2185	21467	1863	1827	242	74	1860	83	22722
Общая сумма исковых требований к осужденным на конец отчетного периода, всего, тыс. руб.		42	49311217,97	5921216,06	45504565,46	4847254,26	4494202,41	634421,71	462077,92	3098609,38	245965,21	57627686,94
возмещено за отчетный период, всего		43	1469325,70	226970,82	1321123,69	189765,74	175804,72	39657,39	4682,95	99487,02	44032,05	1118232,57
Удержания, произведенные из заработной платы осужденных, всего, тыс. руб.*		44	6194491,99	1414035,71	5749919,22	1003062,89	636828,60	144839,67	15831,89	404801,73	23939,15	5406567,21
в том числе	налог на доходы физических лиц	45	1066007,78	162752,20	996549,76	143802,29	163873,62	33185,67	4136,95	63189,13	2131,94	923674,28
	возмещение исковых требований*	46	1320417,24	345619,27	1217342,78	189851,37	155006,06	42553,88	3345,28	78856,04	20873,14	1248728,29
в том числе	из них с осужденных, занятых на работах, связанных с приносящей доход деятельностью	47	794999,50	241567,51	758466,49	146473,11	107953,41	33648,83	971,65	32449,15	3112,21	768618,11
	из них с осужденных, занятых на работах по хозяйственному обслуживанию исправительных учреждений	48	525417,74	104051,76	458876,29	43378,26	47052,65	8905,05	2373,63	46406,89	17760,93	480110,19
в том числе	возмещение расходов на содержание	49	3808066,97	905664,24	3536026,68	669409,23	317948,92	69100,12	8349,66	262756,56	934,07	3234164,64
	то же в % к расходам на содержание осужденных (питание, вещевое довольствие, коммунально-бытовые нужды)	50	85,14	40,08	95,34	39,25	96,32	50,30	9,26	28,51	9,19	86,82
Сумма перечисленной заработной платы на лицевые счета осужденных, тыс. руб.		51	2766208	410804	2586144	369389	376891	104730	8409	166712	4944	2500078
Среднесписочная численность сдельщиков, чел.		52	124603	20533	120244	17912	7715	2260	251	3950	158	123201
в том числе работающих	на основе единого бригадного наряда	53	76330	15797	74048	14641	4951	1851	105	2098	79	72083
	по индивидуальным нормам выработки	54	47278	4713	45271	3248	2359	266	146	1782	79	43092
Среднесписочная численность сдельщиков, работающих по технически обоснованным нормам, чел.		55	104944	17611	101332	15280	6449	2121	221	3277	114	98242
Среднесписочное количество рабочих мест в ЦТАО, УПМ, ЛПМ, ед.		56	153501	22080	146427	19001	13577	3985	372	6359	343	135374
в том числе задействованных в производстве		57	127322	17953	122734	15333	9789	3085	268	4149	171	117875
Среднесписочная численность сдельщиков, не выполняющих нормы выработки		58	85349	11965	82305	10227	3770	1288	178	2771	95	85165
То же в % к среднесписочной численности сдельщиков*		59	68,50	58,27	68,45	57,10	48,87	56,99	70,92	70,15	60,13	69,13
Средний процент выполнения норм выработки сдельщиками, %		60	62,20	77,85	64,93	80,71	78,03	77,33	49,09	68,40	69,65	63,71

0 3 Раздел 03. Сведения о наличии и составе осужденных (трудовых ресурсов)

Среднесписочная численность трудоспособных осужденных, подлежащих обязательному привлечению к труду (трудовые ресурсы), чел.		1	534000	49021	494715	32287	30659	5225	1276	36583	1426	518414
Среднесписочная численность нетрудоспособных осужденных, не подлежащих обязательному привлечению к труду, чел.*		2	20916	3126	16431	2507	530	36	15	4310	160	20362
в том числе	нетрудоспособные по возрасту	3	10424	2291	9879	1956	291	25	3	385	157	10059
	инвалиды (I и II группа)	4	10492	835	6552	551	240	11	12	3925	3	10303
Среднесписочная численность осужденных, не привлекаемых к труду по объективным причинам, всего, чел.*		5	332424	21446	302428	9578	9384	815	780	28155	1061	344261
в том числе по причинам	освобождения от работы из-за ограниченной нетрудоспособности по медицинским показаниям	6	67727	3853	58271	1905	827	68	1	9446	9	71816
	временного освобождения от работы по состоянию здоровья в связи с болезнью или травмой	7	31989	2484	19408	1138	686	64	32	12524	25	32930
	отсутствия специальности и допуска к работе	8	78735	5555	77372	1679	1186	136	46	995	322	77942
	нахождения в карантине, на формировании этапов, поступления с этапами	9	11907	1208	11185	682	1520	176	33	617	72	11722
	освобождения, перемещения из одного учреждения УИС в другое	10	16156	662	15095	191	661	66	61	990	10	15491
	нахождения в камере или штрафном изоляторе	11	37906	1390	36607	504	1324	31	519	762	18	35548
	оперативно - режимным	12	566	31	513	31	2	0	0	53	0	349
	нахождения под следствием	13	4847	830	4625	664	269	69	13	200	9	11713
	нахождения в отпуске	14	517	0	517	0	1	0	0	0	0	571
	атмосферных условий (неоплаченные простои)	15	82074	5433	78835	2784	2907	205	75	2568	596	85251
прочим причинам	16	133	14	133	0	42	0	0	0	0	45	
Среднесписочная численность осужденных, отказавшихся от работы, чел.		17	8604	654	8600	117	345	3	0	0	4	12451
Среднесписочная численность осужденных, не занятых трудом из-за непредоставления работы (оплаченные простои), чел.		18	554917	52147	511147	34794	31189	5261	1291	40893	1586	538776
Среднесписочная численность осужденных, содержащихся в учреждениях, всего*		19	X	X	135120	24647	X	X	X	X	X	132706
из них	в исправительных колониях общего режима	20	X	X	286525	193	X	X	X	X	X	274565
	в исправительных колониях особого режима	21	X	X	19256	X	X	X	X	X	X	18571
Лимит наполнения на конец отчетного периода, мест		22	679965	58793	605822	36311	43724	11366	8392	57423	8328	632161

0		4		Раздел 04. Сведения о трудовой адаптации осужденных, содержащихся в СИЗО и ПФРСИ				
Наименование показателя				Код строки	За отчетный период с начала года	За аналогичный период прошлого года	Отчетный период в % к аналогичному периоду прошлого года*	
Среднесписочная численность лиц, содержащихся в СИЗО и ПФРСИ, всего, чел.				1	110393	106614,4	103,54	
в том числе осужденных к лишению свободы				2	14346,85	13486,93	106,38	
из них	привлечены к труду, всего*	в том числе на работах по хозяйственному обслуживанию		3	8471,85	8089,93	104,72	
		на оплачиваемых работах в учебно-производственных (трудовых) мастерских		4	8404,85	7999,93	105,06	
				5	67	90	74,44	

0 **5** **Раздел 05. Сведения о среднесписочной численности и фонде заработной платы производственного персонала центров трудовой адаптации осужденных, учебно-производственных, лечебно-производственных (трудовых) мастерских и производственных участков**

Наименование показателя	Код строки	За отчетный период с начала года						За аналогичный период прошлого года						
		Всего персонала*	в том числе					Всего персонала*	в том числе					
			государственные служащие и гражданские работники						осужденные и лица, содержащиеся под стражей	государственные служащие и гражданские работники				
			Всего*	из них		работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера	осужденные и лица, содержащиеся под стражей			Всего*	из них			осужденные и лица, содержащиеся под стражей
списочный состав (без внешних совместителей)	внешние совместители	работники, выполнявшие работы по договорам гражданско-правового характера		списочный состав (без внешних совместителей)	внешние совместители			работники, выполнявшие работы по гражданско-правового характера						
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Среднесписочная численность, чел.	1	163729	14349	13513	112	724	149381	164872	14270	13595	144	531	150602	
Фонд начисленной заработной платы, тыс. руб.	2	8931484,37	3423435,92	3366930,06	14591,50	41914,37	5508048,45	8017515,97	2908955,43	2849681,61	16663,91	42609,91	5108560,54	

УИС - уголовно-исполнительная система;

ФКУ НИИИТ ФСИН России - федеральное казенное учреждение "Научно-исследовательский институт информационных технологий ФСИН России";

СИЗО - следственные изоляторы;

ЛИУ - лечебные исправительные учреждения;

ЛПУ - лечебно-профилактические учреждения;

ФГУП - федеральные государственные унитарные предприятия;

ИК - исправительные колонии;

ВК - воспитательные колонии;

ЦТАО, УПМ, ЛПМ - центры трудовой адаптации осужденных, учебно-производственные, лечебно-производственные (трудовые) мастерские;

ПФРСИ - помещения, функционирующие в режиме следственных изоляторов;

ОУХД - особые условия хозяйственной деятельности.

**Сведения о штатной численности государственных служащих
и работников уголовно-исполнительной системы на 1 января 2015 г.**

Раздел 1. Сведения о штатной численности государственных служащих и работников территориальных органов ФСИН России

Наименование подразделения	Код строки	Штатная численность, единиц				
		Всего	в том числе:			
			высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники	
А	Б	1	2	3	4	
Главное управление (управление, отдел) Федеральной службы исполнения наказаний по субъекту Российской Федерации (федеральному округу), всего: (смета УИС)	1	15988	15232	159	597	
Всего по службам:	2	15988	15232	159	597	
В том числе	оперативная	3	1908	1871	28	9
	охрана	4	790	789	0	1
	надзор	5	847	816	4	27
	конвоирование	6	0	0	0	0
	подразделения специального назначения	7	4013	3980	30	3
	кадры и работа с личным составом	8	1284	1232	5	47
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	9	541	527	0	14
	медицинская	10	4	3	0	1
	финансово-экономическая	11	1568	1323	30	215
	производственно-техническая	12	1195	1120	0	75
	тыловое обеспечение	13	1053	973	1	79
	контрольно-ревизионная	14	306	301	0	5
	организационно-инспекторская	15	1001	949	12	40
	собственная безопасность	16	728	728	0	0
прочие	17	750	620	49	81	

Раздел 2. Сведения о штатной численности государственных служащих и работников подразделений, непосредственно подчиненных территориальным органам ФСИН России

Наименование подразделения	Код строки	Штатная численность, единиц			
		Всего	в том числе:		
			высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А	Б	1	2	3	4
Управление (отдел) по конвоированию (смета УИС)	1	13162	3507	8654	1001
Жилищно-коммунальное управление (отдел)	2	4033,9	610	1099	2324,9
за сметы УИС	3	4007,9	610	1099	2298,9
	счет доходов от деятельности	4	26	0	0
Центр инженерно-технического обеспечения	5	2968	1801	820	347
за сметы УИС	6	2968	1801	820	347
	счет доходов от деятельности	7	0	0	0
Межрегиональная ремонтно-восстановительная база	8	0	0	0	0
за сметы УИС	9	0	0	0	0
	счет доходов от деятельности	10	0	0	0
Кустовая лаборатория по охране окружающей среды за сметы УИС счет доходов от деятельности	11	65,5	28	0	37,5
	12	64,5	28	0	36,5
	13	1	0	0	1
Учебный центр (пункт)	14	1244	772	114	358
за сметы УИС	15	1244	772	114	358
	счет доходов от деятельности	16	0	0	0
Межрегиональная психологическая лаборатория (смета УИС)	17	0	0	0	0
Редакция многотиражной газеты для осужденных (смета УИС)	18	0	0	0	0
Автомобильная база, железнодорожное хозяйство	19	435,5	30	170	235,5
за сметы УИС	20	430	30	170	230
	счет доходов от деятельности	21	5,5	0	5,5
Больница (поликлиника) для личного состава	22	0	0	0	0
за сметы УИС	23	0	0	0	0
	счет доходов от деятельности	24	0	0	0
А	Б	1	2	3	4
Центр медицинской и социальной реабилитации	25	0	0	0	0
за сметы УИС	26	0	0	0	0
	счет доходов от деятельности	27	0	0	0
Центральная производственной и измерительной техники лаборатория	28	25	6	0	19
за сметы УИС	29	22	6	0	16
	счет доходов от деятельности	30	3	0	3

Проектно-техническая и опытно-экспериментальная лаборатории (смета УИС)		31	0	0	0	0
Детские оздоровительные лагеря, санатории, дома отдыха		32	80	0	0	80
за счет	сметы УИС	33	64	0	0	64
	доходов от деятельности	34	16	0	0	16
Управление строительства (ремонтно-строительное, строительного-монтажное управление)		35	51	18	1	32
за счет	сметы УИС	36	51	18	1	32
	средств капстроительства и ремонта	37	0	0	0	0
	доходов от деятельности	38	0	0	0	0
Военно-врачебная комиссия		39	0	0	0	0
за счет	сметы УИС	40	0	0	0	0
	доходов от деятельности	41	0	0	0	0
Бактериологическая лаборатория по диагностике туберкулеза (смета УИС)		42	0	0	0	0
Культурный центр		43	0	0	0	0
за счет	сметы УИС	44	0	0	0	0
	доходов от деятельности	45	0	0	0	0
ФГУ "Управление по охране ГНЦ имени В.П. Сербского УФСИН России по г.Москве" (смета УИС)		46	272	46	224	2
Отдел охраны психиатрической больницы (стационара) специализированного типа с интенсивным наблюдением (смета УИС)		47	875,5	197	639	39,5
Управление (отдел) торговли		48	0	0	0	0
за счет	сметы УИС	49	0	0	0	0
	отчислений от торговой деятельности	50	0	0	0	0
Спортивные базы (комплексы), спортивно-оздоровительные базы (комплексы, центры)		51	33	0	0	33
за счет	сметы УИС	52	32	0	0	32
	доходов от деятельности	53	1	0	0	1
Центральная база материально-технического и военного снабжения		54	676,5	50	21	605,5
за счет	сметы УИС	55	644,5	50	21	573,5
	доходов от деятельности	56	32	0	0	32
Отдел капитального строительства		57	61	48	0	13
за счет	сметы УИС	58	61	48	0	13
	средств капстроительства и ремонта	59	0	0	0	0
	доходов от деятельности	60	0	0	0	0
Гостиницы (доходы от деятельности)		61	0	0	0	0
Профессиональные училища (смета УИС)		62	6151	0	0	6151
Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа (смета УИС)		63	550,5	0	0	550,5
Иные организации*		64	159,5	8	17	134,5
за счет	сметы УИС	65	144,5	8	17	119,5
	отчислений от торговой деятельности	66	15	0	0	15
	средств капстроительства и ремонта	67	0	0	0	0
	доходов от деятельности	68	0	0	0	0
Итого: подразделения, непосредственно подчиненные территориальному органу		69	30843,9	7121	11759	11963,9
за счет	сметы УИС	70	30744,4	7121	11759	11864,4
	отчислений от торговой деятельности	71	15	0	0	15

	средств капрестроительства и ремонта	72	0	0	0	0
	доходов от деятельности	73	84,5	0	0	84,5
	Всего по службам:	74	30843,9	7121	11759	11963,9
В том числе	оперативная	75	0	0	0	0
	охрана	76	4088,5	2033	1680	375,5
	конвоирование	77	13127	3495	8643	989
	кадры и работа с личным составом	78	1211	752	110	349
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	79	742	22	4	716
	медицинская	80	2	1	0	1
	финансово-экономическая	81	62	2	1	59
	производственно-техническая	82	5752,5	31	0	5721,5
	тыловое обеспечение	83	5392,9	750	1276	3366,9
	предприятия торговли	84	46	8	10	28
	организационно-инспекторская	85	0	0	0	0
прочие	86	420	27	35	358	

*) Указываются организации, не предусмотренные перечнем. Перечень подразделений, непосредственно подчиненных территориальному органу ФСИН России, штатная численность которых указана в этой строке отражается в справке к отчету с разбивкой штатной численности государственных служащих и работников по категориям и источникам финансирования

Раздел 3. Сведения о штатной численности государственных служащих и работников исправительных учреждений, лечебно-профилактических учреждений, следственных изоляторов и уголовно-исполнительных инспекций

Наименование подразделения		Код строки	Штатная численность, единиц			
			Всего	в том числе:		
				высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А		Б	1	2	3	4
Объединения исправительных учреждений (без численности администрации колоний)		1	2052,5	648	279	1125,5
за счет	сметы УИС	2	1524	648	279	597
	отчислений от торговой деятельности	3	0	0	0	0
	средств кастроительства и ремонта	4	0	0	0	0
	доходов от деятельности	5	528,5	0	0	528,5
Исправительные колонии (кроме колоний-поселений)		6	121713,25	38793	53766	29154,25
за счет	сметы УИС	7	109707,25	38793	53766	17148,25
	отчислений от торговой деятельности	8	12	0	0	12
	средств кастроительства и ремонта	9	0	0	0	0
	доходов от деятельности	10	11994	0	0	11994
Воспитательные колонии		11	5543,5	1583	2632	1328,5
за счет	сметы УИС	12	5377	1583	2632	1162
	отчислений от торговой деятельности	13	1	0	0	1
	средств кастроительства и ремонта	14	0	0	0	0
	доходов от деятельности	15	165,5	0	0	165,5
Лечебные исправительные учреждения		16	12841,25	3970	5976	2895,25
за счет	сметы УИС	17	12093	3970	5976	2147
	отчислений от торговой деятельности	18	4	0	0	4
	средств кастроительства и ремонта	19	0	0	0	0
	доходов от деятельности	20	744,25	0	0	744,25
Лечебно-профилактические учреждения		21	3270,25	1060	1634	576,25
за счет	сметы УИС	22	3227,25	1060	1634	533,25
	отчислений от торговой деятельности	23	0	0	0	0
	средств кастроительства и ремонта	24	0	0	0	0
	доходов от деятельности	25	43	0	0	43
Следственные изоляторы		26	43325,1	12547	25650	5128,1
за счет	сметы УИС	27	43177,6	12547	25650	4980,6
	отчислений от торговой деятельности	28	7	0	0	7
	средств кастроительства и ремонта	29	0	0	0	0
	доходов от деятельности	30	140,5	0	0	140,5

Тюрьмы		31	1972,5	570	1118	284,5
за счет	сметы УИС	32	1904,5	570	1118	216,5
	отчислений от торговой деятельности	33	0	0	0	0
	средств капстроительства и ремонта	34	0	0	0	0
	доходов от деятельности	35	68	0	0	68
Колонии-поселения		36	9775,25	3814	2528	3433,25
за счет	сметы УИС	37	8437,25	3814	2528	2095,25
	отчислений от торговой деятельности	38	2	0	0	2
	средств капстроительства и ремонта	39	0	0	0	0
	доходов от деятельности	40	1336	0	0	1336
ПФРТ (смета УИС)		41	0	0	0	0
ПФРСИ (смета УИС)		42	738	273	452	13
Уголовно-исполнительные инспекции (смета УИС)		43	10444	10040	119	285
Итого:		44	211675,6	73298	94154	44223,6
за счет	сметы УИС	45	196629,85	73298	94154	29177,85
	отчислений от торговой деятельности	46	26	0	0	26
	средств капстроительства и ремонта	47	0	0	0	0
	доходов от деятельности	48	15019,75	0	0	15019,75
Всего по службам:		49	211675,6	73298	94154	44223,6
в том числ е	оперативная	50	6589	5520	431	638
	охрана	51	60204,5	9505	50099	600,5
	надзор	52	65237	20559	41267	3411
	конвоирование	53	113	20	93	0
	кадры и работа с личным составом	54	4416,5	3530	0	886,5
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	55	21373,75	19254	108	2011,75
	медицинская	56	602,75	32	0	570,75
	финансово-экономическая	57	9764	1910	266	7588
	производственно-техническая	58	18818	5716	67	13035
	тыловое обеспечение	59	15945,6	3133	1168	11644,6
	предприятия торговли	60	183,5	0	0	183,5
	организационно-инспекторская	61	3443	2277	0	1166
прочие	62	4985	1842	655	2488	

Раздел 4. Итоговые сведения о штатной численности государственных служащих и работников территориальных органов ФСИН России

Наименование подразделения		Код строки	Штатная численность, единиц			
			Всего	в том числе:		
				высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А		Б	1	2	3	4
Итого по разделам 2 и 3:		1	242519,5	80419	105913	56187,5
за счет	сметы УИС	2	227374,25	80419	105913	41042,25
	отчислений от торговой деятельности	3	41	0	0	41
	средств кастроительства и ремонта	4	0	0	0	0
	доходов от деятельности	5	15104,25	0	0	15104,25
Всего по разделам 1, 2 и 3:		6	258507,5	95651	106072	56784,5
за счет	сметы УИС	7	243362,25	95651	106072	41639,25
	отчислений от торговой деятельности	8	41	0	0	41
	средств кастроительства и ремонта	9	0	0	0	0
	доходов от деятельности	10	15104,25	0	0	15104,25
Всего по службам:		11	258507,5	95651	106072	56784,5
в том числе	оперативная	12	8497	7391	459	647
	охрана	13	65083	12327	51779	977
	надзор	14	66084	21375	41271	3438
	конвоирование	15	13240	3515	8736	989
	подразделения специального назначения	16	4013	3980	30	3
	кадры и работа с личным составом	17	6911,5	5514	115	1282,5
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	18	22656,75	19803	112	2741,75
	медицинская	19	608,75	36	0	572,75
	финансово-экономическая	20	11394	3235	297	7862
	производственно-техническая	21	25765,5	6867	67	18831,5
	тыловое обеспечение	22	22391,5	4856	2445	15090,5
	контрольно-ревизионная	23	306	301	0	5
	предприятия торговли	24	229,5	8	10	211,5
	организационно-инспекторская	25	4444	3226	12	1206
собственная безопасность	26	728	728	0	0	
прочие	27	6155	2489	739	2927	

Раздел 5. Сведения о штатной численности государственных служащих и работников ФСИН России

Наименование подразделения		Код строки	Штатная численность, единиц			
			Всего	в том числе:		
				высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А	Б	1	2	3	4	
ФСИН России, всего (смета УИС)		1	735	693	0	42
Всего по службам:		2	735	693	0	42
в том числе	оперативная	3	87	83	0	4
	охрана	4	27	25	0	2
	надзор	5	59	57	0	2
	конвоирование	6	12	11	0	1
	подразделения специального назначения	7	6	6	0	0
	кадры и работа с личным составом	8	82	80	0	2
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	9	55	51	0	4
	медицинская	10	31	29	0	2
	финансово-экономическая	11	78	74	0	4
	производственно-техническая	12	28	26	0	2
	тыловое обеспечение	13	79	74	0	5
	контрольно-ревизионная	14	28	26	0	2
	предприятия торговли	15	0	0	0	0
	организационно-инспекторская	16	37	36	0	1
собственная безопасность	17	25	25	0	0	
прочие	18	101	90	0	11	

Раздел 6. Сведения о штатной численности государственных служащих и работников учреждений, непосредственно подчиненных ФСИН России

Наименование подразделения	Код строки	Штатная численность, единиц			
		Всего	в том числе:		
			высший, старший и средний начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А	Б	1	2	3	4
ФКУ "Управление по обеспечению деятельности оперативных подразделений ФСИН России" (смета УИС)	1	4248	4232	16	0
ФКУ "Главный центр инженерно-технического обеспечения и связи ФСИН России" (смета УИС)	2	1076	776	199	101
ФКУ "Центральная нормативно-техническая лаборатория ФСИН России" (смета УИС)	3	450	352	2	96
ФКУ "Центр государственного имущества и жилищно-бытового обеспечения ФСИН России" (смета УИС)	4	101	87	1	13
ФКУ "Центральная база материально-технического и военного снабжения ФСИН России" (смета УИС)	5	58	57	1	0
ФКУ "Управление автотранспорта ФСИН России" (смета УИС)	6	330	61	29	240
ФКОУ ДПО "Санкт-Петербургский институт повышения квалификации работников ФСИН России" (смета УИС)	7	166,5	78	13	75,5
ФКОУ ДПО "Томский институт повышения квалификации работников ФСИН России"	8	106	64	5	37
ФКОУ ДПО "Кировский институт повышения квалификации работников ФСИН России"	9	103	63	7	33
ФКУ ДПО "Южный межрегиональный учебный центр ФСИН России" (смета УИС)	10	159	90	27	42
ФКУ ДПО "Дальневосточный межрегиональный учебный центр ФСИН России" (смета УИС)	11	79	48	8	23
ФКУ "Управление строительства № 101 ФСИН России" (смета УИС)	12	21	14	0	7
ФКУ "Центр обеспечения учебно-воспитательной работы ФСИН России"	13	87	27	15	45
ФКУЗ "Главный клинический центр медицинской и социальной реабилитации ФСИН России" (смета УИС)	14	109,5	76	0	33,5
ФКУЗ "Главный центр гигиены и эпидемиологии ФСИН России" (смета УИС)	15	39	36	0	3
ФКУ "Санаторий им. С.М.Кирова ФСИН России"	16	193	15	3	175
ФКУ "Санаторий "Тройка" ФСИН России"	17	136	9	16	111
ФКУ "Санаторий "Аксаково" ФСИН России"	18	201	10	0	191
ФКУ "Объединенная редакция ФСИН России"	19	47	15	0	32
ФКУ "Следственный изолятор № 1 ФСИН России" (смета УИС)	20	161	63	95	3
ФКУ "Следственный изолятор № 2 ФСИН России" (смета УИС)	21	222	105	114	3

ФКУ "Следственный изолятор № 3 ФСИН России" (смета УИС)	22	66	23	43	0
ФКУ "Следственный изолятор № 4 ФСИН России" (смета УИС)	23	46	19	27	0
ФКУ "Следственный изолятор № 5 ФСИН России" (смета УИС)	24	43	19	24	0
ФКУ "Следственный изолятор № 6 ФСИН России" (смета УИС)	25	38	20	18	0
ФКУ "Следственный изолятор № 7 ФСИН России" (смета УИС)	26	49	20	29	0
ФКУ НИИ ФСИН России (смета УИС)	27	134	76	0	58
ФКУ НИИИТ ФСИН России (смета УИС)	28	232	149	4	79
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 2 (смета УИС)	29	409,5	100	1	308,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 3 (смета УИС)	30	272	73	0	199
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 5 (смета УИС)	31	131,5	35	0	96,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 7 (смета УИС)	32	179,5	41	1	137,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 10 (смета УИС)	33	382,75	39	0	343,75
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 11 (смета УИС)	34	775	99	1	675
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 12 (смета УИС)	35	184,25	31	0	153,25
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 13 (смета УИС)	36	806,5	88	0	718,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 14 (смета УИС)	37	179,5	26	0	153,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 16 (смета УИС)	38	354	85	10	259
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 18 (смета УИС)	39	345,5	113	1	231,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 19 (смета УИС)	40	256	70	5	181
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 21 (смета УИС)	41	337	84	3	250
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 22 (смета УИС)	42	527,5	171	1	355,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 23 (смета УИС)	43	756	159	28	569
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 24 (смета УИС)	44	1145	183	20	942
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 25 (смета УИС)	45	708	114	8	586
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 26 (смета УИС)	46	365,5	89	5	271,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 27 (смета УИС)	47	456	99	7	350
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 28 (смета УИС)	48	209,5	53	0	156,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 29 (смета УИС)	49	574	53	3	518
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 30 (смета УИС)	50	245	77	2	166
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 31 (смета УИС)	51	155	49	1	105
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 32 (смета УИС)	52	316,5	86	2	228,5

ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 33 (смета УИС)	53	449,75	96	0	353,75
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 34 (смета УИС)	54	543,5	105	2	436,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 35 (смета УИС)	55	291,5	70	5	216,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 36 (смета УИС)	56	347	71	4	272
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 37 (смета УИС)	57	331,5	93	0	238,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 38 (смета УИС)	58	615,5	183	66	366,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 39 (смета УИС)	59	231	35	0	196
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 41 (смета УИС)	60	84,5	14	0	70,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 42 (смета УИС)	61	989,75	199	15	775,75
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 43 (смета УИС)	62	703	123	3	577
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 44 (смета УИС)	63	159,5	29	0	130,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 46 (смета УИС)	64	246	54	3	189
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 48 (смета УИС)	65	257,5	63	2	192,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 49 (смета УИС)	66	52	22	1	29
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 50 (смета УИС)	67	216	52	12	152
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 52 (смета УИС)	68	529,5	129	44	356,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 53 (смета УИС)	69	154,5	27	5	122,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 54 (смета УИС)	70	427,5	151	2	274,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 55 (смета УИС)	71	430,5	95	2	333,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 56 (смета УИС)	72	422,5	81	2	339,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 58 (смета УИС)	73	193,5	52	0	141,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 59 (смета УИС)	74	1067	181	33	853
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 61 (смета УИС)	75	483	152	20	311
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 62 (смета УИС)	76	480,5	55	0	425,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 63 (смета УИС)	77	524	166	27	331
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 64 (смета УИС)	78	524,5	119	30	375,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 65 (смета УИС)	79	146,5	33	1	112,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 66 (смета УИС)	80	1555,75	212	17	1326,75
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 67 (смета УИС)	81	280	47	0	233
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 68 (смета УИС)	82	212	45	1	166

ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 69 (смета УИС)	83	376,5	93	11	272,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 70 (смета УИС)	84	242	35	1	206
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 71 (смета УИС)	85	347,75	72	6	269,75
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 72 (смета УИС)	86	505,5	114	2	389,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 73 (смета УИС)	87	292,5	69	7	216,5
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 74 (смета УИС)	88	893	277	8	608
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 75 (смета УИС)	89	248	94		154
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 76 (смета УИС)	90	321	61	4	256
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 77 (смета УИС)	91	361	142	42	177
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 78 (смета УИС)	92	789	212	44	533
ФКУЗ Медико-санитарная часть ФСИН России № 95 (смета УИС)	93	80	21		59
ФГУП "Производственно-технический центр ФСИН России" (доходы от деятельности)	94	100	0	0	100
ФГУП "Центр информационно-технического обеспечения и связи ФСИН России"	95	412	0	0	412
ФГУП "Консервный завод" ФСИН России (доходы от деятельности)	96	661	0	0	661
ФГУП "Маслозавод" ФСИН России	97	1	0	0	1
ФГУП "Сельинвест" ФСИН России	98	0	0	0	0
ФГУСХП "Нива" Федеральной службы исполнения наказаний (доходы от деятельности)	99	107	0	0	107
ФГУП "Управление строительства по СКФО Федеральной службы исполнения наказаний" (доходы от деятельности)	100	105	0	0	105
ФГУП "Управление строительства № 3 ФСИН России" (доходы от деятельности)	101	4			4
ФГУП "Тамбовское" ФСИН России (доходы от деятельности)	102	142	0	0	142
ФГУП "СМУ-22" ФСИН России (доходы от деятельности)	103	75	0	0	75
ФГУП "Управление строительства № 25 ФСИН России" (доходы от деятельности)	104	162	0	0	162
ФГУСХП "Ростовское" ФСИН России (доходы от деятельности)	105	545	0	0	545
ФГУСХП "Ульяновское" ФСИН России (доходы от деятельности)	106	286	0	0	286
ФГУСХП "Ильинское" ФСИН России (доходы от деятельности)	107	175	0	0	175
ФГУП "Черноземье" ФСИН России (доходы от деятельности)	108	76	0	0	76
ФГУП "Амурское" ФСИН России (доходы от деятельности)	109	573	0	0	573
ФГУП "Владимирское" ФСИН России (доходы от деятельности)	110	32	0	0	32
ФГУП "Кубанское" ФСИН России (доходы от деятельности)	111	415	0	0	415
ФГУП "Калужское" ФСИН России	112	371	0	0	371
ФГУП "Архангельское" ФСИН России (доходы от деятельности)	113	1355	0	0	1355

ФГУП "Сибирское" ФСИН России (доходы от деятельности)		114	154	0	0	154
ФГУП "Кемеровское" ФСИН России (доходы от деятельности)		115	116	0	0	116
ФГУП "Оренбургское" ФСИН России (доходы от деятельности)		116	306	0	0	306
ФГУП "Вологодское" ФСИН России (доходы от деятельности)		117	548			548
ФГУП "Заполярное" ФСИН России (доходы от деятельности)		118				
ФГУП "Промсервис" (доходы от деятельности)		119				
ФГУП "Управление строительства по Центральному федеральному округу ФСИН России" (доходы от деятельности)		120	175	0	0	175
ФГУП "Управление строительства № 24 ФСИН России" (доходы от деятельности)		121	166	0	0	166
ФГУП "Управление торговли ГУФСИН России по Красноярскому краю" (доходы от деятельности)		122	151	0	0	151
ФГУП "СУ-23" ФСИН России (доходы от деятельности)		123	309	0	0	309
ФГУП "СМУ-38" ФСИН России (доходы от деятельности)		124	180	0	0	180
ФГУП "СМУ-13" ФСИН России (доходы от деятельности)		125	200	0	0	200
ФГУП "Управление строительства № 27 ФСИН России" (доходы от деятельности)		126	56	0	0	56
ФГУП "Управление строительства № 34 ФСИН России" (доходы от деятельности)		127	87	0	0	87
ФГУП "Управление строительства по Северо-Западному федеральному округу ФСИН России" (доходы от деятельности)		128	49	0	0	49
Итого в учреждениях, непосредственно подчиненных ФСИН России:		129	44271,5	12565	1217	30489,5
за счет	сметы УИС	130	36177,5	12565	1217	22395,5
	доходов от деятельности	131	8094	0	0	8094
Всего по службам:		132	44271,5	12565	1217	30489,5
в том числ е	оперативная	133	4873	4501	366	6
	охрана	134	1076	776	199	101
	надзор	135	0	0	0	0
	конвоирование	136	0	0	0	0
	подразделения специального назначения	137	0	0	0	0
	кадры и работа с личным составом	138	700,5	370	75	255,5
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	139	0	0	0	0
	медицинская	140	28155	6107	540	21508
	финансово-экономическая	141	0	0	0	0
	производственно-техническая	142	6375	0	0	6375
	тыловое обеспечение	143	2078	219	31	1828
	контрольно-ревизионная	144	0	0	0	0
	предприятия торговли	145	151	0	0	151
организационно-инспекторская	146	0	0	0	0	
прочие	147	863	592	6	265	

Раздел 7. Итоговые сведения о штатной численности государственных служащих и работников уголовно-исполнительной системы

Наименование подразделения		Код строки	Штатная численность, единиц			
			Всего	в том числе:		
				высшей, старшей и средней начсостав	младший начальствующий и рядовой состав	государственные гражданские служащие и работники
А		Б	1	2	3	4
Всего по разделам 4, 5, 6:		1	303514	108909	107289	87316
за счет	сметы УИС	2	280274,75	108909	107289	64076,75
	отчислений от торговой деятельности	3	41	0	0	41
	средств кастроительства и ремонта	4	0	0	0	0
	доходов от деятельности	5	23198,25	0	0	23198,25
Всего по службам:		6	303514	108909	107289	87316
в том числе	оперативная	7	13457	11975	825	657
	охрана	8	66186	13128	51978	1080
	надзор	9	66143	21432	41271	3440
	конвоирование	10	13252	3526	8736	990
	подразделение специального назначения	11	4019	3986	30	3
	кадры и работа с личным составом	12	7694	5964	190	1540
	социальная, психологическая и воспитательная работа с осужденными	13	22711,75	19854	112	2745,75
	медицинская	14	28794,75	6172	540	22082,75
	финансово-экономическая	15	11472	3309	297	7866
	производственно-техническая	16	32168,5	6893	67	25208,5
	тыловое обеспечение	17	24548,5	5149	2476	16923,5
	контрольно-ревизионная	18	334	327	0	7
	предприятия торговли	19	380,5	8	10	362,5
	организационно-инспекторская	20	4481	3262	12	1207
	собственная безопасность	21	753	753	0	0
прочие	22	7119	3171	745	3203	

Сведения о наличии и возрастном составе оборудования по бюджетной деятельности

Наименование показателя	2011					2012					2013					2014								
	Количество оборудования всего (единиц)	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)	в том числе по возрастному составу:				
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет
Металлообрабатывающее и металлорежущее оборудование	4926	562	388	467	658	2851	4569	481	410	404	560	2714	4324	395	395	397	562	2575	2826	237	295	244	321	1729
Сварочное оборудование	1324	63	60	135	196	870	1122	87	47	71	146	771	1051	43	62	94	144	708	1608	519	478	159	133	319
Кузнечно-прессовое оборудование	2267	832	497	287	238	413	2309	846	579	239	227	418	2313	818	617	217	244	417	544	21	46	44	76	357
Литейное оборудование	100	6	7	22	20	45	101	8	8	22	16	47	79	7	15	21	8	28	23	2	3	0	2	16
Термическое оборудование	186	47	28	23	20	68	182	39	28	23	17	75	134	19	21	14	9	71	90	9	13	6	6	56
Оборудование для нанесения лакокрасочных покрытий	126	31	36	23	13	23	122	32	35	20	15	20	87	34	25	16	7	5	50	17	21	3	4	5
Оборудование для переработки пластмасс и резинотехнических изделий	72	7	39	4	5	17	68	4	40	3	3	18	73	8	41	2	5	17	29	7	2	1	3	16
Лесопильное оборудование	390	61	85	74	61	109	262	29	51	52	38	92	240	27	46	49	30	88						
Деревообрабатывающее оборудование	3699	636	690	613	544	1216	2974	516	613	469	415	961	3124	520	668	519	373	1044	153	10	32	34	19	58
Энергетическое оборудование	12991	3703	3242	1900	1369	2777	13037	3844	3340	1832	1259	2762	13855	4150	3599	1920	1167	3019	2002	263	425	277	247	790
Вентиляторы	2513	1013	768	322	188	222	2581	1038	781	364	187	211	2809	1180	869	349	172	239	10135	2897	2694	1404	875	2265
Подъемно-транспортное оборудование	1011	39	104	100	169	599	872	46	66	91	133	536	898	75	80	98	130	515	1983	749	635	266	151	182
Оборудование для производства стройматериалов	175	56	37	31	28	23	142	56	32	20	16	18	140	49	39	19	16	17	547	43	67	58	53	326
Швейное оборудование	10988	4073	2292	2343	1116	1164	12438	4156	3203	2514	1164	1401	11313	4154	3188	1781	1064	1126	108	30	41	1	7	29
Оборудование для производства обуви	414	81	93	35	76	129	119	39	21	29	23	7	142	37	41	16	39	9	7929	2742	2452	1505	622	608
Прочее оборудование	5728	2156	1833	614	368	757	6799	2669	2043	812	393	882	5583	2281	1527	664	352	759	57	6	9	12	19	11
Итого	30077	24186	12291	8219	6501	10793	47697	13890	11297	6965	4612	10933	46165	13797	11233	6176	4322	10637	32737	9263	8665	4574	2809	7426

Сведения о наличии и возрастном составе оборудования по внебюджетной деятельности

Наименование показателя	2011						2012						2013						2014					
	Количество оборудования всего (единиц)*	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)*	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)*	в том числе по возрастному составу:					Количество оборудования всего (единиц)*	в том числе по возрастному составу:				
		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет		до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	свыше 20 лет
Металлообрабатывающее и металлорежущее оборудование (всего)*	10533	520	740	1053	1782	6438	10855	641	764	1069	1739	6642	10484	565	760	1097	1566	6496	252	17	9	29	62	135
Сварочное оборудование	2796	602	573	365	512	744	334	665	554	392	472	750	2839	714	605	377	436	707	49	18	4	3	8	16
Кузнечно-прессовое оборудование (всего)*	3096	143	211	237	532	1973	2833	162	189	225	520	2101	3118	148	177	212	516	2065	150	2	4	5	28	111
Литейное оборудование	334	43	46	21	116	108	334	44	46	21	37	186	310	22	44	36	43	165	1	0	0	0	0	1
Термическое оборудование	371	43	43	56	63	166	363	47	40	43	71	162	367	58	32	51	63	163	7	0	2	0	0	5
Оборудование для нанесения лакокрасочных покрытий (всего)*	243	99	64	37	15	28	263	114	66	39	8	36	277	113	76	43	12	33	13	2	0	7	0	4
Оборудование для переработки пластмасс и резинотехнических изделий	157	21	24	14	37	61	161	21	24	18	33	65	157	19	24	21	30	63	11	0	2	4	1	4
Лесопильное оборудование (всего)*	740	145	167	125	113	190	891	215	197	126	127	226	865	192	200	133	126	214	17	2	1	3	2	9
Деревообрабатывающее оборудование (всего)*	6553	790	1197	1113	1113	2340	7083	888	1247	1240	1209	2499	6830	789	1233	1194	1173	2441	118	7	8	10	11	82
Энергетическое оборудование (всего)*	5477	1202	1217	765	714	1579	5863	1493	1277	783	661	1649	5747	1502	1256	790	629	1570	98	22	13	7	11	45
Вентиляторы (всего)*	1431	318	370	247	203	293	1467	358	418	214	167	310	1516	389	422	235	178	292	12	4	3	5	0	0
Подъемно-транспортное оборудование (всего)*	2373	159	224	205	533	1252	2340	143	251	208	399	1339	2260	135	239	209	364	1313	91	32	20	1	0	38
Оборудование для производства стройматериалов	472	96	128	112	51	85	481	114	135	55	97	80	721	175	310	63	93	80	5	4	1	0	0	0
Швейное оборудование (всего)*	31609	10897	6657	4866	4317	4872	31239	12478	6914	4150	3448	4249	31985	12376	7392	4370	3475	4372	308	219	42	16	27	4
Оборудование для производства обуви (всего)*	336	64	51	86	53	82	544	106	95	109	48	186	545	85	113	88	67	192	1	0	1	0	0	0
Прочее оборудование	3724	1069	606	501	485	1063	3909	1138	663	571	491	1046	4025	1244	646	600	511	1024	44	6	12	5	6	15
Итого	70245	16211	12318	9803	10639	21274	68960	18627	12880	9263	9527	21526	72046	18526	13529	9519	9282	21190	1177	335	122	95	156	469

Образовательный уровень сотрудников профессиональных училищ

Наименование показателя		2011	2012	2013	2014
Списочная численность работников профессиональных училищ ФСИН России, чел.		4 565	4 589	4 711	4 652
в том числе					
имеющих квалификацию	высшей категории	632	619	564	514
	первой категории	833	832	847	851
	второй категории	1 218	1 048	815	640
	не имеющих категории	1 883	2 190	2 485	2 647
имеющих образование	высшее	2 524	2 638	2 723	2 711
	среднее профессиональное	1 683	1 752	1 731	1 694
	начальное профессиональное	263	251	216	219
не имеющих профессионального образования		96	48	41	28
Численность руководящих и педагогических работников профессиональных училищ ФСИН России, своевременно прошедших курсы повышения квалификации, чел.		2 161	2 127	2 044	1 936
Численность работников учреждений, осуществляющих профессиональную подготовку осужденных на производстве, чел.		698	686	654	567
Количество профессиональных училищ, осуществляющих обучение осужденных, всего, ед.		272	297	276	266
в том числе					
ФСИН России		258	276	272	262
органов образования субъектов Российской Федерации		5	21	4	4
Количество структурных подразделений профессиональных училищ для осужденных органов образования субъектов Российской Федерации, всего, ед.		25	11	11	12
Количество учреждений, не имеющих профессиональных училищ ФСИН России (филиалов, отделений, структурных подразделений) и органов образования субъектов Российской Федерации, ед.		32	26	10	16

Количество освоенных новых профессий с получением лицензий или приложений к ним на право осуществления образовательной деятельности, всего, ед. в том числе	282	293	186	137
в профессиональных училищах ФСИН России и органов образования субъектов Российской Федерации	255	286	184	135
на производстве учреждений	27	7	2	2
Количество нелицензированных образовательных программ, реализуемых в профессиональных училищах ФСИН России и органов образования субъектов Российской Федерации, всего, шт. в том числе	20	6	22	3
основных образовательных программ начального профессионального образования	3	4	8	3
профессиональной подготовки	17	2	14	0
Количество лицензированных образовательных программ, реализуемых в профессиональных училищах ФСИН России и органов образования субъектов Российской Федерации, всего, шт. в том числе	2 400	2 720	2 758	2 737
основных образовательных программ начального профессионального образования	695	711	656	650
профессиональной подготовки	1 705	2 009	2 102	2 087
Количество реализуемых основных образовательных программ начального профессионального образования, не имеющих свидетельства (приложения) о государственной аккредитации, шт.	57	53	45	7
Количество нереализуемых основных образовательных программ начального профессионального образования, не имеющих свидетельства (приложения) о государственной аккредитации, шт.	100	98	109	110
Количество программ профессиональной подготовки в профессиональных училищах, шт.	994	725	667	380

**Потребность организаций в работниках
по видам экономической деятельности на конец 2014 года**

Вид экономической деятельности	Потребность в работниках для замещения вакантных рабочих мест (в тыс. человек)
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	1 098 152
Рыболовство, рыбоводство	33 273
Добыча полезных ископаемых	907 222
Обрабатывающие производства	5 380 818
Производство пищевых продуктов, включая напитки, и табака	802 922
Текстильное и швейное производство	99 401
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	26 371
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели	103 060
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	169 881
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	384 691
Металлургическое производство и производство готовых металлических изделий	763 842
Производство машин и оборудования	513 490
Производство мяса и мясопродуктов	153 448
Производство молочных продуктов	114 743
Производство хлеба и мучных кондитерских изделий недлительного хранения	143 266
Производство других пищевых продуктов; производство табачных изделий	391 466
Текстильное и швейное производство	58 510
Производство одежды, выделка и крашение меха	40 891
Производство кожи, изделий из кожи и производство обуви	26 371
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели	103 060
Целлюлозно-бумажное производство; издательская и полиграфическая деятельность	169 881
Производство кокса и нефтепродуктов;	578 391

химическое производство; производство резиновых и пластмассовых изделий	
Производство целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий из них	88 794
Издательская и полиграфическая деятельность, тиражирование записанных носителей информации	81 087
Производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	620 460
Производство другого электрооборудования, электронного и оптического оборудования	392 009
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1 607 423
Строительство	1 199 827
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	2 322 261
Гостиницы и рестораны	261 901
Транспорт и связь	2 909 178
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	2 564 124
Образование	5 074 370
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	4 047 298
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (кроме деятельности общественных объединений)	1 075 686

Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на конец 2014 г.

	2008		2010		2012		2014	
	тыс. чел.	В % к общему числу рабочих мест по соотв. профессион. группе	тыс. чел.	В % к общему числу рабочих мест по соотв. профессион. группе	тыс. чел.	В % к общему числу рабочих мест по соотв. профессион. группе	тыс. чел.	В % к общему числу рабочих мест по соотв. профессион. группе
Всего	898,9	2,8	619,5	2,1	835,6	2,8	820,5	2,8
Руководители организаций и их структурных подразделений (служб)	36,0	1,2	23,9	0,9	31,3	1,1	32,4	1,1
Специалисты высшего уровня квалификации	170,5	2,8	143,0	2,4	196,9	3,1	185,6	2,9
Специалисты в области естественных и инженерных наук	58,1	3,3	33,8	2,1	48,6	2,7	52,4	2,8
Специалисты в области биологических, сельскохозяйственных наук и здравоохранения	48,9	6,4	59,0	8,1	77,3	10,3	67,1	9,1
Специалисты в области образования	28,2	1,3	22,7	1,1	29,3	1,4	24,7	1,2
Прочие специалисты высшего уровня квалификации	35,4	2,3	27,5	1,8	41,7	2,4	41,5	2,2
Специалисты среднего уровня квалификации	124,8	2,8	102,2	2,5	139,3	3,4	116,7	2,9
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	23,6	2,9	14,5	2,1	17,7	2,6	15,2	2,2
Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения	65,1	4,0	61,3	3,8	86,6	5,3	72,0	4,5
Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	11,7	1,4	10,3	1,3	15,3	1,8	9,8	1,2
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	24,4	2,1	16,1	1,8	19,7	2,2	19,7	2,1
Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	25,1	2,2	12,7	1,4	18,4	2,0	16,8	1,8

Работники, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	15,0	2,1	9,3	1,4	13,9	2,1	12,9	1,9
Работники сферы обслуживания	10,1	2,4	3,4	1,3	4,5	1,7	3,9	1,5
Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	91,7	3,8	78,6	3,0	102,8	3,8	106,6	3,6
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	56,2	3,8	53,5	3,2	68,3	4,1	63,5	3,7
Продавцы	12,7	2,7	14,8	2,6	20,0	3,2	28,0	3,6
Рабочие жилищно-коммунального хозяйства	22,6	4,9	10,1	2,4	14,1	3,4	14,7	3,6
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыболовства и рыболовства	13,9	2,2	8,2	1,7	10,2	2,5	10,0	3,1
Квалифицированные работники, занятые выращиванием огородных, плодовых и полевых культур	3,5	2,7	2,3	2,6	3,1	4,0	3,2	5,7
Квалифицированные работники, занятые производством продукции животноводства	5,8	1,7	3,7	1,4	4,4	2,0	4,0	2,2
Квалифицированные работники смешанного сельскохозяйственного производства (растениеводства и животноводства)	1,6	2,4	0,6	1,2	1,0	1,7	0,6	1,4
Работники лесного хозяйства, лесозаготовители и работники родственных профессий	2,9	3,6	1,4	3,1	1,5	3,7	1,6	4,7
Работники рыболовства и рыболовства, охотники	0,1	0,9	0,1	0,6	0,2	2,0	0,6	6,1
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	191,3	3,2	102,6	2,2	134,5	2,9	137,1	3,1
Рабочие, занятые на горных, горно-капитальных, строительномонтажных и ремонтно-строительных работах	52,3	3,7	23,5	2,2	29,7	2,8	33,5	3,2
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	85,1	3,1	45,4	2,0	62,1	2,7	63,9	3,0
Рабочие, занятые изготовлением прецизионных инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов, рабочие полиграфического производства	3,2	4,0	0,9	1,7	1,3	2,6	1,0	2,4
Другие профессии квалифицированных рабочих промышленных предприятий	21,5	2,9	12,2	2,2	15,9	3,1	15,6	3,1
Рабочие транспорта и связи (за исключением водителей и машинистов)	28,9	3,1	19,1	2,6	24,5	3,4	22,5	3,5

Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	99,6	2,5	61,7	1,7	95,9	2,6	91,5	2,6
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	17,4	1,8	8,0	1,0	15,9	1,9	15,1	1,9
Операторы, аппаратчики, машинисты и сборщики изделий стационарного оборудования	18,8	2,4	10,5	1,6	16,4	2,5	16,2	2,5
Водители и машинисты подвижного оборудования	63,4	2,8	43,2	2,0	63,6	2,9	60,1	2,9
Неквалифицированные рабочие	145,9	3,3	86,6	2,2	106,2	2,7	123,9	3,2
Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности	45,1	5,5	21,6	3,3	22,1	3,5	21,1	3,4
Неквалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	3,9	1,8	2,2	1,5	4,5	3,3	3,5	2,8
Неквалифицированные рабочие, занятые в промышленности, строительстве, на транспорте, в связи, геологии и разведке недр	9,4	2,3	4,4	2,1	7,6	3,3	22,9	9,5
Неквалифицированные рабочие, общие для всех отраслей экономики	87,6	3,0	58,5	2,0	72,0	2,5	76,5	2,7

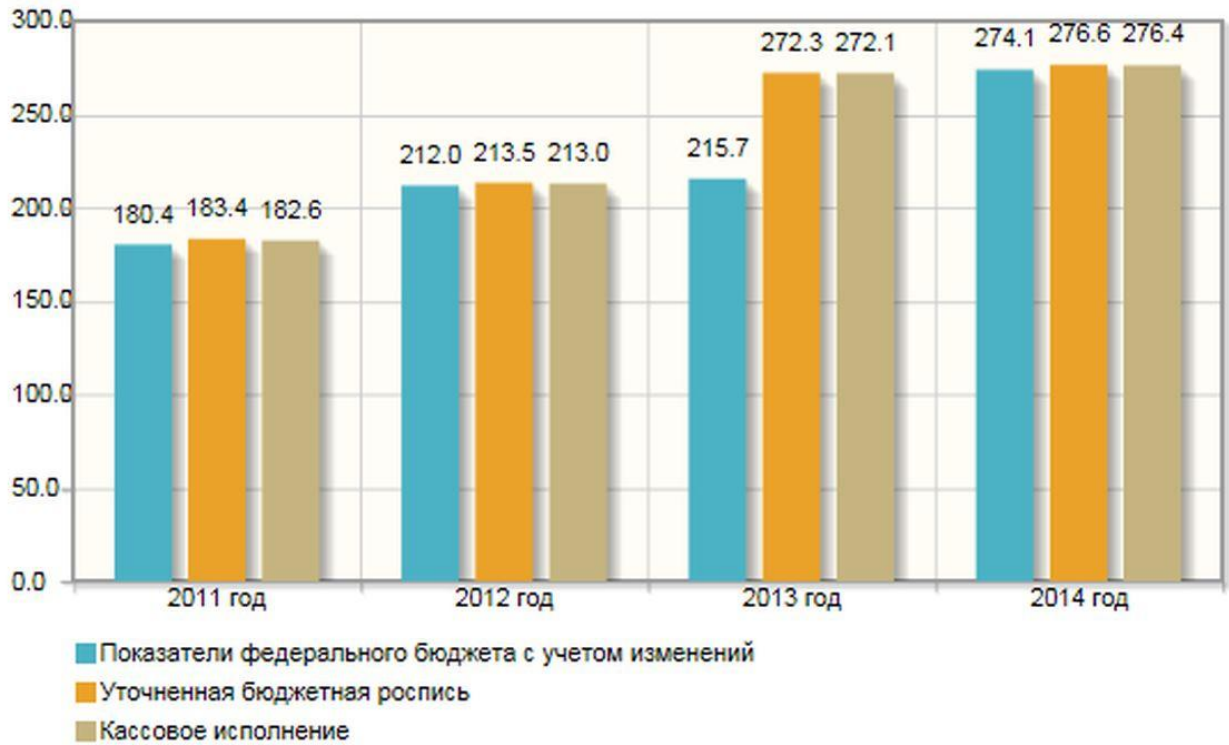
**Средняя ежемесячная начисленная заработная плата работников
по видам экономической деятельности и уровню профессионального
образования на начало 2014 года (в руб.)**

Вид экономической деятельности	Высшее	Среднее	Начальное	Среднее (полное) общее	Не имеют среднего (полного) общего
Добыча полезных ископаемых	57 855	38 045	32 628	34 817	33 700
Обрабатывающие производства	32 376	21 926	21 594	20 408	19 371
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	36 073	22 043	20 168	19 178	18 023
Строительство	41 593	28 287	26 414	28 524	24 767
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	38 128	18 809	16 658	18 305	15 414
Гостиницы и рестораны	32 164	21 605	15 614	17 036	14 201
Транспорт и связь	39 273	25 844	24 492	23 276	21 249
Транспорт	41 415	28 172	26 188	24 982	22 683
Связь	34 874	18 010	15 991	15 669	13 000
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	41 064	21426	19735	18915	15102
Научные исследования и разработки	39 242	25 303	23 058	23 733	20 527
Образование	20 127	11 384	8 899	8 558	7 457
Дошкольное и начальное общее образование;	19 350	11 262	8 686	8 148	7 205

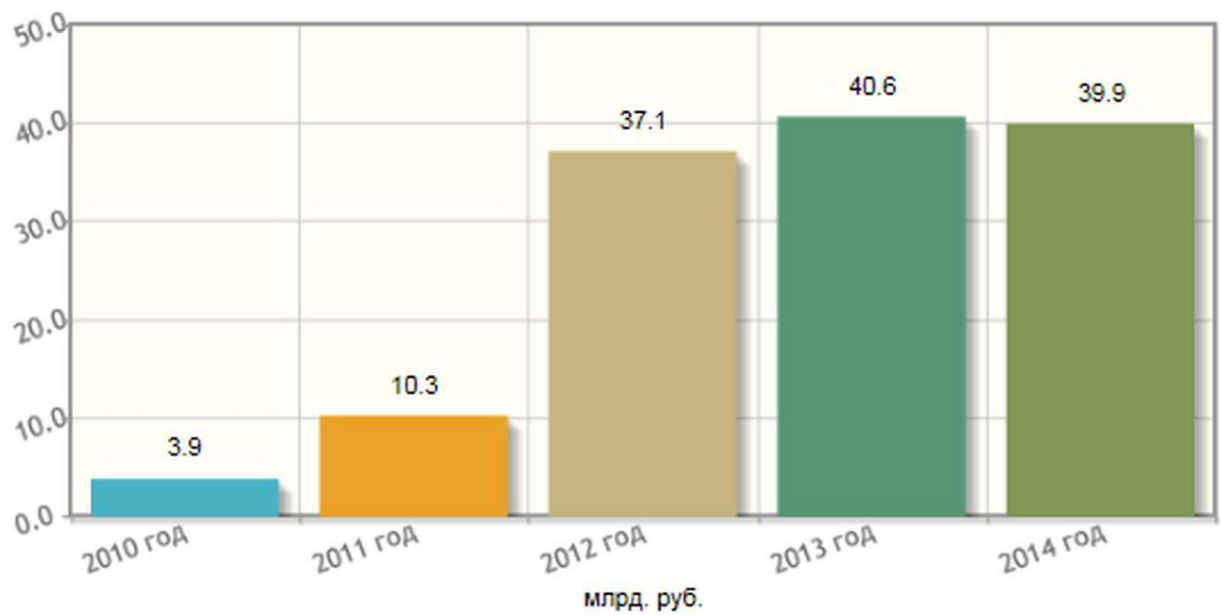
основное общее, среднее (полное) общее, начальное и среднее профессиональное образование					
Высшее профессиональное образование; образование для взрослых и прочие виды образования	22 791	12 523	11 145	10 513	9 249
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	24 784	15 165	10 909	10 641	9 150
Деятельность по организации отдыха и развлечений, культуры и спорта	24 225	13 931	10 583	10 972	8 363

Расходная и доходная части федерального бюджета ФСИН России

Динамика расходов (млрд. рублей)



Объем поступивших доходов



**Календарный план введения, пересмотра и замены норм труда,
применяемый в исправительном учреждении на 20__г.¹⁴⁹**

№ п/п	Наименование вида продукции (производственных операций)	Количество норм, подлежащих введению, пересмотру и замене, шт.		Уровень технически обоснованных норм, %		Норма времени, чел.-час.		Срок внедрения (мес.)	Ответственный за выполнение	Основание для пересмотра норм
		всего	в т.ч. технически обоснованных	установлен для учреждения	планируется достигнуть	действующая	проектируемая			
I квартал										
						X				
II квартал										
						X				
III квартал										
						X				
IV квартал										
						X				
	Итого по учреждению, в том числе:						X			
	металлообработка						X			
	деревообработка						X			
	швейное производство						X			
	прочие отрасли						X			

Начальник группы организации труда и заработной платы _____

¹⁴⁹ Собственная разработка.

Нормированное задание рабочему (бригаде рабочих)¹⁵⁰

Мастер _____
 Бригадир _____
 Дата _____

Цех _____
 Участок _____
 Смена _____

№ п/п	Содержание работы	Подготовительно-заключительное время, мин.	Штучное время, мин.	Задание			Выполнение				% начисления премии согласно премиальному положению	Основание для установления нормированного задания (наименование, раздел нормативного документа)
				Единица измерения	Объем работ	Нормированное время на весь объем работ, чел./час	Фактически выполненный объем работ	Нормированное время на фактически выполненный объем работ, чел.-час.	% выполненного нормированного задания	Оценка качества работ		
1	2	3	4	5	6	7=3+4×6	8	9=3+4×8	10	11	12	13

Задание выдал..... (мастер, механик)
 Задание принял.....(рабочий, бригадир)
 Работу сдал..... (рабочий)
 Работу принял(мастер, ОТК)

¹⁵⁰ Собственная разработка.

Анализ и учет невыполнения норм выработки¹⁵¹

№ п/п	Причины невыполнения норм выработки рабочими	Мероприятия по устранению причин невыполнения норм
1	Умышленное невыполнение норм	Анализ работы комиссии по работе с невыполняющими, проверка наличия незаинтересованности в зарплате в связи с выплатой исков и алиментов и фактов потерь рабочего времени и невыполнения сменных заданий по вине рабочего. Анализ выполнения норм перед освобождением или этапированием
2	Низкая квалификация, освоение новой профессии	Анализ профессионально-квалификационного состава невыполняющих, применение пониженных норм в первые 6 месяцев самостоятельной работы (наличие учета работающих, оснований перевода на пониженные нормы); соответствие квалификации рабочих уровню выполняемой работы; работа квалификационных комиссий по присвоению, пересмотру или подтверждению квалификационного уровня (разряда) рабочим
3	Ограниченно годные, неприспособленные к труду	Анализ состава рабочих по возрасту, трудовым навыкам до осуждения, медицинским показаниям к ограничениям в работе и определение влияния указанных групп на численность невыполняющих нормы и путей ее сокращения
4	Организационно-технические причины	Анализ количества и причин простоев, учет их в таблице. Проанализировать и выработать предложения по наиболее часто встречающимся причинам простоев – отсутствие работы, рабочего места, средств и предметов труда на рабочем месте, поздний вывод, ранний съём. Если акты простоев оформляются и оплачиваются, то невыполняющих по этой причине быть не может
5	Необеспеченность работой (излишний вывод)	Сравнительный анализ потребной (расчетной) численности рабочих на выполнение заданной программы по трудоемкости и данных о фактическом выводе на оплачиваемые работе за соответствующие периоды. Анализ фактов неполной занятости (недозагрузки) рабочих в течение смены, месяца и соответствие производственного задания норме выработки. Подготовить рекомендации по расширению объемов работ и дополнительному трудоустройству осужденных на производстве
6	Напряженность норм выработки	Проверить обоснованность норм, о невыполнимости которых в связи с их напряженностью зафиксированы претензии. Проверить условия и организацию труда на рабочем месте, квалификацию работника, выяснить его отношение к труду, наличие заинтересованности в зарплате и т.д. и принять меры, исключающие жалобы на необоснованную жесткость норм
7	Другие причины невыполнения норм и низких зарплаток	Проверка расчетов, условий и выплат премий, надбавок, доплат по коэффициентам

¹⁵¹ Собственная разработка.

Нормированные задания для повременно-оплачиваемых рабочих¹⁵²

№ п/п	Профессия, специальность	Определение состава и объема работ
1	Слесарь по ремонту контрольно-измерительных приборов и автоматики	На основе графиков планово-предупредительного ремонта и трудоемкости выполнения работ (на основе норм времени)
2	Смазчик	На основе задания с указанием модели, № станка, наименования узлов, норм времени на замену и контроль смазки единицы оборудования, периодичности выполнения работ и их трудоемкости
3	Транспортный рабочий	На основе графиков выполнения транспортных работ, технических характеристик транспортных средств, нормативов времени (тип, скорость движения). Расчет нормы выработки в тоннах для 1 рейса: $N_{\text{выр}} = T_{\text{см}} \times q / N_{\text{вр}}$, где q – средняя масса груза за 1 рейс (т), $T_{\text{см}}$ – продолжительность сменного времени
4	Уборщик производственных помещений (служебных помещений)	На основе разработанного перечня уборочных работ и норм времени на ед. измерения (м^2 , шт.). В задании: наименование объекта, название и вид работ, рабочая операция и цикл уборочных работ, нормы времени и трудоемкость работ. Устанавливается общее нормированное время на выполнение всего объема уборочных работ в чел.-мин., которое затем пересчитывается в чел.-часы по нормам
5	Наладчик, дежурный слесарь	На основе анализа данных оперативного учета и материалов фотохронометражных наблюдений определяется примерный объем случайных работ и время необходимое для их выполнения. Затем определяется время, которое рабочий может использовать для выполнения плановых работ. После этого, исходя из графиков выполнения плановых работ и норм времени на эти работы, определяется объем работ, поручаемый рабочему (бригаде)
6	Электромонтер (дежурный электрик)	На основе графиков выполнения работ, норм времени
7	Слесарь по ремонту и техобслуживанию оборудования (слесарь-инструментальщик)	На основе нормативов ремонтных участков (количество мест техобслуживания, текущих и средних ремонтов в период между двумя капитальными ремонтами); нормативов (в сменах) на простои оборудования при текущем и среднем ремонтах; нормативов ремонтной сложности в условных единицах; нормативов планово-предупредительного

¹⁵² Собственная разработка.

		ремонта (ГОСТ 18322-78); данных учета, отказов оборудования и выполнения внеплановых и аварийных ремонтов
8	Наладчик оборудования	На основе регламента (графиков) обслуживания оборудования. Основанием для разработки графиков служат данные о трудоемкости замены инструмента и его физической стойкости, нормативные затраты времени на выполнение других элементов наладочных работ
9	Контролер ОТК	<p>На основе установленной последовательности и периодичности выполнения контрольных работ разрабатываются карты технического контроля качества, содержащие состав, повторяемость работ и их трудоемкость. Трудоемкость рассчитывается по межотраслевым нормативам времени (или местным нормативам). Трудоемкость контроля по каждой операции (Тк):</p> $Тк = Топ \times (1 + (Аобс + Аотл) / 100) \times Кв \times N,$ <p>где Топ – оперативное время в мин.;</p> <p>Аобс, Аотл – время на обслуживание рабочих мест, отдых и личные надобности в % от оперативного времени;</p> <p>Кв – коэффициент, учитывающий выборочность контроля,</p> <p>N – программа выпуска деталей в сутки</p>

**Ведомость ежедневного учета отработанного времени
и выполнения норм выработки¹⁵³**

№ бригады	ФИО рабочего	Профессия рабочего	Квалификационный уровень рабочего	Отработано часов по таблице	Выработано нормо-часов по наряду			% выполнения норм	Причина несыполнения норм
					Всего	В том числе			
						по технически обоснованн ым нормам	по опытно- статистич еским нормам		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13 января									
№ 1	Иванов А.А.								
Итого по бригаде									
№ 2	Петров В.А.								
Итого по бригаде									
Итого по цеху (участку)									
14 января									
№ 1	Иванов А.А.								
Итого по бригаде									
№ 2	Петров В.А.								
Итого по бригаде									
Итого по цеху (участку)									
	и т.д.								

Начальник цеха (мастер) _____

Инженер (специалист) по нормированию труда _____

¹⁵³ Собственная разработка.

Расчетные листы по оплате труда осужденных

Учреждение ФКУ ИК-3 ГУФСИН России по Самарской области

Месяц начисления Декабрь 2013

Подразделение ФБУ ИК-3

Подразделение БЮДЖЕТ

Подразделение ОСУЖДЕННЫЕ

Подразделение ДНЕВАЛЬНЫЕ

Расчетный листок за Декабрь 2013

Учреждение: ФКУ ИК-3 ГУФСИН России по Самарской области									
ЛАДИН ОЛЕГ ДМИТРИЕВИЧ						ДНЕВАЛЬНЫЕ			
К выплате:						подсобн.рабоч.отр.3			
0000003522									
Общий облагаемый доход: 60 710,15									
Применено вычетов по НДФЛ:						на детей			
						имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад заключенных показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 807	21-30 Ноя 13	9	56		56	1 332,45	АВАНС бюд.	1	200,00
Оклад заключенных показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 807	1-31 Дек 13	26	175		175	3 807,00	ИСК	1	4 279,63
Доплата до МРОТ	21-30 Ноя 13				56	489,30	Питание для всех	1	77,12
Доплата до МРОТ	1-31 Дек 13				175	1 398,00	На карточку 200	1	1 557,00
							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	1-31 Дек 13	913,00
Всего начислено						7 026,75	Всего удержано		7 026,75
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

Учреждение ФКУ ИК-3 ГУФСИН России по Самарской области
 Месяц начисления Декабрь 2013
 Подразделение ФБУ ИК-3
 Подразделение БЮДЖЕТ
 Подразделение ОСУЖДЕННЫЕ
 Подразделение СТОЛОВАЯ

Расчетный листок за Декабрь 2013

Учреждение: ФКУ ИК-3 ГУФСИН России по Самарской области									
ЕВСТЕГНЕЕВ ДМИТРИЙ СЕРГЕЕВИЧ						СТОЛОВАЯ			
К выплате:						кух. работн. отр. 12			
0000004373									
Общий облагаемый доход:		62 817,91							
Почтенно вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оклад заключенных показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 339	21-30 Ноя 13	9	56		56	1 168,65	АВАНС бюд.	1	200,00
Оклад заключенных показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 339	1-31 Дек 13	26	175		175	3 339,00	ГИГИЕН.Н-Р БЮДЖЕТ	1	50,10
Ночные осужденные показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 339 Ночные по табелю - 10	1-31 Дек 13					71,19	К/услуги для всех	1	862,16
Ночные осужденные показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 3 339 Ночные по табелю - 82	1-31 Дек 13					583,72	Питание для всех	1	1 830,60
Доплата до МРОТ	21-30 Ноя 13				56	653,10	На карточку 200	1	3 170,89
ата до МРОТ	1-31 Дек 13				175	1 211,09	НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%	1-31 Дек 13	913,00
Всего начислено						7 026,75	Всего удержано		7 026,75
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

**Решение суда по гражданскому делу
Именем Российской Федерации**

23 октября 2013 года

г. Самара

Мировой судья судебного участка № 24 Куйбышевского судебного района г. Самары Самарской области Мартынова М.Н., при секретаре Егоровой Е.Н., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-841/2013 по исковому заявлению Федерального казенного учреждения Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области к Мурга Оксане Сергеевне о взыскании денежных средств на содержание осужденной,

У с т а н о в и л:

Федеральное казенное учреждение Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области обратилось к мировому судье с иском к Мурга О.С. о взыскании денежных средств на содержание осужденной.

Отбывая наказание, осужденная Мурга О.С. была обеспечена жилой площадью, питанием, вещевым довольствием, индивидуальным спальным местом, постельными принадлежностями, индивидуальными средствами гигиены, коммунальными услугами в соответствии с санитарными нормами.

В соответствии со статьей 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ по решению распределительной комиссии ФКУ ИК-15 ей было предоставлено рабочее место - распределена в 75 бригаду.

Решением распределительной комиссии учреждения из 75 бригады переведена в 52 бригаду. Привлечена к труду в 52 бригаде швеей со сдельной оплатой труда. Приказом из 52 бригады переведена в 563 бригаду швеей со сдельной оплатой труда.

В последующем осужденная Мурга О.С. была этапирована в ИК-9.

По прибытию из ИК-9 осужденная Мурга О.С. была распределена в 563 бригаду на должность швеи со сдельной оплатой труда.

Однако, с определенной даты осужденная Мурга О.С. отказывается выходить на работу без уважительной причины.

В своем объяснении осужденная Мурга О.С. пояснила, что от работы в швейном цеху у нее держится повышенная температура тела, появляется одышка. Однако по медицинским показаниям лечащего врача работа на фабрике швеей ей не противопоказана.

За нарушение установленного порядка отбывания неоднократно применялись меры взыскания в виде выговора, однако данные меры дисциплинарного характера должного воздействия не оказали. Взыскания не сняты и не погашены.

У осужденной ребенок содержится в доме матери и ребенка, следовательно, применить к ней более строгие меры взыскания за злостное нарушение установленного порядка отбывания наказания – в виде водворения в штрафной изолятор не представляется возможным.

За определенный период на содержание ответчика было потрачено 9 136,81 рублей, таким образом, умышленными действиями осужденная Мурга О.С., отказавшаяся от работы, причинила ущерб Российской Федерации на сумму 9 136,81 рублей. Ссылаясь на указанные обстоятельства, истец просит взыскать с осужденной Мурга О.С. расходы, связанные с ее содержанием в размере 9 136,81 рублей.

В судебном заседании представитель истца по доверенности Коптева К.Ю. требования полностью поддержала по изложенным в иске основаниям, пояснила, что осужденная в установленный период не была освобождена от работы.

Ответчик Мурга О.С. в судебном заседании пояснения относительно исковых требований давать отказалась, при этом, показала, что она работала

определенный период, отказывалась выходить на работу по причине получения маленькой заработной платы.

Представитель ответчика Савельева Т.В., допущенная в качестве представителя по устному ходатайству ответчика, также отказалась давать пояснения относительно исковых требований, покинув совместно с ответчиком зал судебного заседания.

Мурга О.С. надлежащим образом неоднократно была извещена о времени и месте рассмотрения дела, не была лишена возможности вести дело через представителя в соответствии со ст. 48 ГПК РФ, наделив его процессуальными правами, указанными в ст. 35 ГПК РФ, имела возможность представлять посредством почтовой связи, имеющиеся у нее доказательства по делу, дополнения, возражения относительно исковых требований, заявлять ходатайства о содействии в получении доказательств. Ответчиком заблаговременно было получено исковое заявление, судом было предоставлено время ответчику и ее представителю на ознакомление с материалами дела. Обязанности суда проводить судебное заседание по месту нахождения заявителя, а равно этапирования заявителя к месту проведения судебного заседания, нормами гражданского процессуального законодательства не предусмотрены. Указанное также согласуется с правовой позицией Конституционного суда РФ, высказанной в определении № 538-О от 16.11.2006г., № 94-О-О от 21.02.2008г.

В связи с указанным, мировой судья полагает возможным рассмотреть дело в отсутствие ответчика и его представителя.

Выслушав объяснения представителя истца, ответчика, исследовав представленные суду документы, мировой судья считает исковые требования подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В соответствии с ч.ч. 1,6, ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Администрация исправительных учреждений обязана привлекать

осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских исправительных учреждений, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы и в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их, при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных.

Осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. Отказ от работы или прекращение работы являются злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и могут повлечь применение мер взыскания и материальную ответственность.

В соответствии со ст. 16 ФЗ РФ от 15.07.1995г. № 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений», в целях обеспечения режима в местах содержания под стражей утверждаются Правила внутреннего распорядка в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений.

Согласно п. 14 «Правил внутреннего трудового распорядка исправительных учреждений», утвержденных приказом Министерства юстиции РФ от 03.11.2005 г. № 205, осужденные обязаны соблюдать распорядок дня, установленный в ИУ; добросовестно относиться к труду и учебе.

В силу ч. 4 ст. 99 Уголовно-исполнительного кодекса РФ осужденные, получающие заработную плату, и осужденные, получающие пенсию, возмещают стоимость питания, одежды, коммунально-бытовых услуг и индивидуальных средств гигиены, кроме стоимости специального питания и специальной одежды. С осужденных, уклоняющихся от работы, указанные расходы удерживаются из средств, имеющихся на их лицевых счетах.

Возмещение стоимости питания, одежды, коммунально-бытовых услуг и индивидуальных средств гигиены производится ежемесячно в пределах фактических затрат, произведенных в данном месяце.

Как следует из материалов дела, Мурга О.С., ранее судимая.

Мурга О.С. отбывает наказание в Федеральном казенном учреждении Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области, прибыла в ФКУ ИК-15 из ФКУ ИК-9 ГУФСИН России по Самарской области. Согласно выписке из приказа Мурга О.С. привлечена на должность швеи пошивочного цеха Центра трудовой адаптации осужденных, 52 бригада, со сдельной оплатой труда, на основании записки о переводе по рапорту старшего мастера пошивочного цеха Центра трудовой адаптации осужденных.

Согласно выписке из приказа Мурга О.С. переводилась из пошивочного цеха Центра трудовой адаптации осужденных, 52 бригада, с должности швеи на должность швеи пошивочного цеха Центра трудовой адаптации осужденных, 563 бригада, со сдельной оплатой труда, на основании рапорта начальника цеха Центра трудовой адаптации осужденных, майора внутренней службы.

Из справки начальника ООТиЗ видно, когда ответчик была этапирована на ИК-9, в 563 бригаду швеей со сдельной оплатой труда.

Заместителем начальника по ЛПР майором внутренней службы на Мурга О.С. дана справка о том, что ответчик прибыла в ФКУ ИК-15 из ФКЛПУ ОСБ после родов, находилась в декретном отпуске она также находилась на обследовании и лечении. Из характеристики на Мурга О.С., выданной начальником отряда, утвержденной начальником ФКУ ИК-15 ГУФСИН России по Самарской области видно, что Мурга О.С. распределена в отряд. За период отбывания наказания допустила 33 нарушения установленного порядка отбывания наказания. Взыскания не сняты и не погашены. Администрацией учреждения поощрялась 1 раз. Мероприятия воспитательного характера посещает, реагирует по-разному. Активного

участия в культурно-массовых мероприятиях не принимает. Выполняет общественные поручения, но инициативы не проявляет. Спальное место и личные вещи содержит в чистоте и порядке. Соблюдает правила пожарной безопасности. Взаимоотношения с осужденными и сотрудниками носят конструктивный характер. Библиотеку посещает, подписку на периодические издания осуществляет. Находится на обычных условиях отбывания наказания. В школе при учреждении не обучается. Обучается в ПУ по специальности «мастер отделочных строительных работ». Отношение к учебе удовлетворительное. Имеет замечания по соблюдению трудовой дисциплины. С определенного времени отсутствует в строю при разводе на работу, находится в отряде, отказывается выходить на работу, о чем были составлены акты о нарушении установленного порядка отбывания наказания, за что привлекалась к дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 1 ст. 116 УИК РФ злостным нарушением осужденными к лишению свободы установленного порядка отбывания наказания является, в том числе, отказ от работы или прекращение работы без уважительных причин.

Согласно справке о поощрениях и взысканиях, в отношении Мурга О.С. были приняты меры взыскания в виде выговоров за нарушение распорядка дня: опоздала на разводку на работу, отказалась от выхода на работу, недобросовестное отношение к труду, вынос продуктов питания из столовой, которые не сняты.

Применение взысканий в отношении Мурга О.С. подтверждается представленными рапортами, актами, постановлениями начальника ФКУ ИК-15, а также объяснительными осужденной, из которых видно, что она отказывалась выходить на работу без объяснения причин, а также без уважительных причин. Наличие уважительных причин отказа от выхода на работу осужденной в объяснительных не указано.

Отсутствие осужденной в указанные периоды на рабочем месте также подтверждается табелями учета выходов рабочих на производство за июль-август 2013г.

На основании ч. 7 ст. 117 УК РФ, Мурга О.С. в штрафной изолятор, помещения камерного типа и единые помещения камерного типа не переводилась.

Общественно полезный труд относится к числу основных средств исправления осужденных (ч. 2 ст. 9 УИК РФ). Для достижения этих целей осужденные, отбывающие лишение свободы, привлекаются к труду, который является для них обязательным. Использование труда осужденных к лишению свободы не рассматривается как принудительный труд и не противоречит Конвенции № 29 от 28.06.1930 года международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда».

В соответствии с п. с ч. 2 ст. 2 указанной Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» в смысле настоящей Конвенции не включает в себя всякую работу или службу, требуемую 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.

Это подтверждается и п. с п. 3 ст. 8 международного Пакта от 16.12.1966 года «О гражданских и политических правах», согласно которому термином «принудительный или обязательный труд» в настоящем пункте не охватываются какая бы то ни была не упоминаемая в подпункте «b» работа или служба, которую, как правило, должно выполнять лицо, находящееся в заключении на основании законного распоряжения суда, или лицо, условно освобожденное от такого заключения.

Согласно ст. 4 Трудового кодекса РФ принудительный труд запрещен.

Для целей настоящего Кодекса принудительный труд не включает в себя, в том числе, работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

В соответствии со ст. 18 Закона РФ от 21.07.1993г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Центры трудовой адаптации осужденных и производственные (трудовые) мастерские являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания, и реализуют требования уголовно-исполнительного законодательства Российской Федерации в части организации профессионального обучения осужденных, привлечения их к труду и закрепления у них трудовых навыков.

ФКУ Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области является федеральным казенным учреждением уголовно-исполнительной системы, исполняющим наказание в виде лишения свободы, является юридическим лицом, его учредителем является Российская Федерация. Учреждение в соответствии с законодательством РФ обеспечивает привлечение осужденных к труду, осуществляет материально-бытовое обеспечение осужденных, источниками финансирования деятельности учреждения являются средства федерального бюджета.

На основании ст. 99 УИК РФ, осужденным предоставляются индивидуальные спальные места и постельные принадлежности. Они обеспечиваются одеждой по сезону с учетом пола и климатических условий, индивидуальными средствами гигиены (как минимум мылом, зубной щеткой, зубной пастой (зубным порошком), туалетной бумагой, одноразовыми бритвами (для мужчин), средствами личной гигиены (для женщин)) (ч. 2 ст. 99).

Минимальные нормы питания и материально-бытового обеспечения осужденных устанавливаются Правительством Российской Федерации. За счет средств предприятий, привлекающих к труду осужденных, им может

быть организовано дополнительное питание сверх установленных норм. Нормы вещевого довольствия осужденных утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере исполнения уголовных наказаний. Осужденные, не работающие по не зависящим от них причинам, осужденные, не получающие пенсии, обеспечиваются питанием и предметами первой необходимости за счет государства (ч. 3 ст. 99).

Осужденные, получающие заработную плату, и осужденные, получающие пенсию, возмещают стоимость питания, одежды, коммунально-бытовых услуг и индивидуальных средств гигиены, кроме стоимости специального питания и специальной одежды. С осужденных, уклоняющихся от работы, указанные расходы удерживаются из средств, имеющих на их лицевых счетах. Возмещение стоимости питания, одежды, коммунально-бытовых услуг и индивидуальных средств гигиены производится ежемесячно в пределах фактических затрат, произведенных в данном месяце (ч. 4 ст. 99).

Осужденным, освобожденным от работы по болезни, осужденным беременным женщинам и осужденным кормящим матерям на период освобождения от работы питание предоставляется бесплатно. Осужденным, содержащимся в воспитательных колониях, а также осужденным, являющимся инвалидами первой или второй группы, питание, одежда, коммунально-бытовые услуги и индивидуальные средства гигиены предоставляются бесплатно (ч. 5 ст. 99).

Осужденным беременным женщинам, осужденным кормящим матерям, несовершеннолетним осужденным, а также больным осужденным и осужденным, являющимся инвалидами первой или второй группы, создаются улучшенные жилищно-бытовые условия и устанавливаются повышенные нормы питания (ч. 6 ст. 99).

Справкой ФКУ ИК № 15 подтверждается, что в определенный период на содержание осужденной Мурга О.С. были израсходованы денежные

средства на: питание, коммунально-бытовые услуги; индивидуальные средства гигиены, вещевое имущество в размере 9 136,81 рублей.

Таким образом, ущерб составил 9 136,81 рублей.

Установленная норма питания на Мурга О.С. на июль-август 2013г. подтверждается списками, утвержденными начальником ФКУ ИК-15.

Правомерность и расчет удержания за питание, стоимости одежды, за коммунально-бытовые услуги, индивидуальные средства гигиены, истец также обосновывает Методическими рекомендациями по порядку удержаний из заработной платы и иных доходов осужденных в учреждениях уголовно-исполнительной системы, Москва 2012, приложением к приказу Министерства юстиции РФ от 02.08.2005г. № 125 «Норма питания для больных осужденных к лишению свободы, а также подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, находящихся на стационарном лечении в лечебных учреждениях исправительных колоний, тюрем и следственных изоляторов федеральной службы исполнения наказаний, на мирное время», справкой удельного расхода энергоресурсов на коммунально-бытовые нужды на 1-го осужденного за июль 2013г., расчетом стоимости питания для удержания с осужденных из заработной платы за июль 2013г., раздаточными ведомостями на выдачу вещевого имущества.

Из объяснений представителя ФКУ ИК-15 ГУФСИН России по Самарской области следует, что администрация колонии провела обязательное государственное социальное страхование осужденной Мурга О.С. и в материалах личного дела осужденного имеется указанное страховое свидетельство, копия которого представлена в материалы дела.

В ходе рассмотрения дела в качестве специалиста был допрошен врач акушер-гинеколог медицинской части со стационаром на 17 коек ФКУ ИК № 15 ГУФСИН России по Самарской области, капитан внутренней службы, которая показала, что заключение о необходимости освобождения от работы Мурга О.С. в установленный период по медицинским показателям, не выносилась, Мурга О.С. является трудоспособной. При этом, показала, что

также осуществляла осмотр Мурга О.С. в период нахождения врача-терапевта в отпуске. В амбулаторной карте фиксируются обращения, диагноз, лечение, обследование. В процедурной карте фиксируются медикаментозное лечение и медицинским работником проводятся отметки о назначенном лечении, прием лечения. После амбулаторной карты в амбулаторном журнале фиксируются дата обращения, фамилия, имя, отчество, год рождения, место работы, место пребывания, диагноз, назначения, освобождение от работы. Согласно медицинской карте, журналу регистрации амбулаторных больных, процедурной карте, осужденная Мурга О.С. от работы освобождена не была, наличие определенных заболеваний не препятствует ее трудовой деятельности, поскольку не каждое заболевание является критерием нетрудоспособности в постоянном режиме. Эта норма питания ей была назначена в связи с ВИЧ-инфекцией.

Также, в качестве специалиста в судебном заседании был допрошен старший бухгалтер ФКУ ИК № 15 ГУФСИН России по Самарской области, которая показала, что норму питания назначают медицинские работники, эта норма устанавливается для больных. Согласно накладным из центральной базы по продуктам, рассчитывается стоимость питания. У Мурга О.С. нет каких-либо льгот по питанию, она не является на работу поэтому с нее должна быть взыскана потраченная сумма на ее питание. Инженерный отдел предоставляет справку по расходу на коммунально-бытовые услуги, бухгалтер их рассчитывает. Льгот у Мурга О.С., при наличии у нее заболевания, по оплате за коммунально-бытовые услуги не имеется. Также из центральной базы получают накладные по средствам гигиены, который составляет стандартный набор. Льгот у Мурга О.С., при наличии у нее заболевания, по оплате за средства гигиены не имеется. По вещевому имуществу заводится карточка о том, что выдано, какого числа, и передается в бухгалтерию. На лицевой счет Мурга О.С. идет начисление льготы в размере 50%, поскольку у нее ребенок до 3 лет, который пока находится в доме ребенка. Из других 50% удерживается подоходный налог 13% и

согласно ч. 4 ст. 99 УИК РФ с оставшейся части должно быть удержание стоимости питания, одежды, средств гигиены, коммунально-бытовых услуг. Приказа об освобождении Мурга О.С. от обязанности уплаты вещевого имущества не имеется. Также пояснила, что специальное питание и специальная одежда предусмотрены для осужденных, работающих на вредном производстве, которым предоставляются льготы согласно профессии. Согласно профессии Мурга О.С., она не имеет права на специальное питание и специальную одежду.

Суд принимает во внимание показания специалистов, поскольку они логичны и последовательны, и подтверждаются материалами дела. Не доверять данным показаниям у суда оснований не имеется.

Учитывая изложенные обстоятельства, а также то, что осужденная Мурга О.С. отбывает наказание в исправительной колонии общего режима, не является инвалидом первой или второй группы, с июня 2013г. по настоящее время врачом заключение о необходимости освобождения от работы Мурга О.С. не выносилось, врач показала, что Мурга О.С. трудоспособна, никаких препятствий по медицинским показателям для осуществления трудовой деятельности она не имеет, бухгалтер подтвердила правомерность начисления денежных средств на содержание осужденной и необходимость их удержания из средств, имеющихся на лицевом счете, каких-либо пояснений и доказательств о неправомерном привлечении ее к трудовой деятельности Мурга О.С. не представила, действия ИК-15 по привлечению ее к трудовой деятельности не обжаловала, осужденная отказалась от выполнения работы, представленной администрацией ИК-15 без уважительных причин, в связи с чем, расходы на ее содержание подлежат возмещению за ее счет. Кроме того, как следует из пояснений Мурга О.С., она отказывалась от выхода на работу по причине получения маленькой заработной платы, что не является уважительной причиной невыхода на работу.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ, издержки, понесенные судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которых истец был освобожден, взыскиваются с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

На основании изложенного, и, руководствуясь ст. ст. 194-199 ГПК РФ, мировой судья.

Р Е Ш И Л:

Исковые требования Федерального казенного учреждения Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области к Мурга О.С. о взыскании денежных средств на содержание осужденной, - удовлетворить.

Взыскать с осужденной Мурга О.С. в пользу Федерального казенного учреждения Исправительная колония № 15 ГУФСИН России по Самарской области расходы на содержание осужденной в размере 9 136 рублей 81 копеек.

Взыскать с осужденной Мурга О.С. в доход государства государственную пошлину в сумме 400 рублей.

На решение может быть подана апелляционная жалоба в Куйбышевский районный суд г. Самары через мирового судью судебного участка № 24 Куйбышевского судебного района г. Самары Самарской области в течение месяца со дня принятия решения суда в окончательной форме.

Решение изготовлено в окончательной форме 25.10.2013г.

Мировой судья

М.Н. Мартынова

**Справка по трудоустройству осужденных
в ГУФСИН России по Самарской области**

СПРАВКА

по трудоустройству осужденных ФКУ ИК-15
ГУФСИН России по Самарской области

Количество осужденных по состоянию на 31.12.2013г по режимам содержания составило:

- Облегченные условия содержания – 255 человек
- Обычные условия содержания – 415 человек
- Строгие условия содержания – 30 человек

Общие сведения по осужденным:

Списочная численность на конец 2013 года – 700 человек

- Возраст:

До 25 лет включительно – 125

Старше 55 до 60 лет – 20

Старше 60 лет – 10

- Срок наказания:

Менее года – 1

1 год – 7

Свыше 1 года до 3 лет – 112

Свыше 3 лет до 5 лет – 206

Свыше 5 лет до 10 лет – 325

Свыше 10 лет до 15 лет – 39

Свыше 15 лет до 20 лет – 10

- Статьи:

Убийство – 112

Умышленное причинение тяжкого вреда здоровью – 55

Изнасилование – 2

Кража – 39

Грабеж – 18

Разбой – 10

Преступления в сфере экономической деятельности – 1

Преступления связанные с незаконным оборотом наркотиков – 417

Прочие - 45

3. Среднесписочная численность осужденных в учреждении за 2013 год составила -742 человека. Количество трудоустроенных - ЦТАО – 484 чел., хозобслуга -95чел. Количество не работающих осужденных – 105чел., в т. ч. - пенсионеры 38чел., инвалиды -8чел., нетрудоспособные осужденные, имеющие ограничения по болезни -59чел.

2.Общее количество рабочих мест в учреждении - 579

3. Востребованные специальности - швея

4. Количество осужденных, получивших профессиональное обучение за 2013 год - 200 чел. по специальностям – оператор швейного оборудования, повар, слесарь – ремонтник, вязальщица, штукатур- маляр.

5. ЦТАО ФКУ ИК-15 специализируется на выпуске швейной продукции производство трикотажных изделий, оказывает услуги по сборке светильников. На сельхозучастке производится яйцо куриное, выращивается свекла и морковь, производится засолка томатов и огурца для самообеспечения спецконтингента.

Среднемесячный заработок составил:

- на швейном производстве - 3210-52руб.
- на участок по сборке светильников - 3580-39 руб.
- на сельхоз.участке - 5205 руб;

В целях повышения материальной заинтересованности осужденных в выполнении и перевыполнении установленных плановых показателей по объемным и качественным показателям разработано и утверждено Положение о премировании осужденных – сдельщиков. Ежеквартально проводятся Конференции по качеству, Слет передовиков производства по итогам которых осужденные поощряются – объявляются благодарности, награждаются ценными подарками, предоставляются дополнительные свидания, снимаются ранее наложенные взыскания.

Одним из проблемных вопросов является отказ от работы осужденных, имеющих детей, содержащихся в Доме ребенка ФКУ ИК-15. Дисциплинарная практика в части касающейся водворения в штрафной изолятор, к данной категории осужденных в соответствии с УИК РФ не применяется, самое строгое взыскание – выговор. Данная мера дисциплинарного характера должного воздействия не оказывает. В октябре 2013г. за неоднократный отказ от работы, что является обязательным, согласно ст.103 УИК РФ, решением Куйбышевского суда г. Самары были взысканы денежные средства на содержание осужденной в размере 9136-81рублей в пользу ФКУ ИК-15.

6. Средний процент выполнения нормы выработки – 69%

7. Сумма исковых удержаний из доходов осужденных составила –

За 2013 год- 1837,92тыс.руб

Прогнозируемая на 2014г – 1400,0тыс руб.

2015г. - 1200,0тыс.руб.

2016г. - 1100,0 тыс.руб

8.Количество осужденных , которым предоставлялись отпуска без выезда за пределы ИК :

за 2012г – 608чел.

за 2013г. – 495чел.

Начальник
полковник внутренней службы



А.Ф.Лексин