

**Право
на справедливые
и благоприятные
условия труда
в исправительных
учреждениях**

Право на справедливые и благоприятные условия труда
в исправительных учреждениях
Пермь 2016

Автор — Трутнев С.В.
Под редакцией Исаева С.В.
Корректор — Кротова Т.Ю.

Брошюра подготовлена и издана в рамках реализации проекта «Стратегические тяжбы и взаимодействие общественных организаций с судебским сообществом Пермского края как средство повышения эффективности правосудия», поддержанного Фондом Джона Д. и Кэтрин Т. Маккартуров – частной независимой благотворительной организации.

Перепечатка материалов сборника
допускается только с разрешения
Пермского регионального правозащитного центра

© Пермский региональный
правозащитный центр
www.new.prpc.ru

СОДЕРЖАНИЕ

О чем эта брошюра, и кому она предназначена	4
Правовые основания привлечения осужденных к труду в ИУ. Обязанность трудиться. Особенности трудоустройства и оформления трудовых отношений в ИУ	5
Порядок привлечения к труду граждан, отбывающих наказание. Оформление трудовых отношений. Ограничения к видам работ. Включение работы в исправительном учреждении в трудовой стаж.....	9
Рабочее время: понятие, продолжительность, учет	10
Право на отдых: перерывы, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуск	15
Оплата по труду: от чего зависит размер оплаты труда, оплата труда при неполном рабочем дне. Информация о заработной плате. Удержания. Работы по благоустройству. Повышение и уменьшение оплаты труда. Размер доплат.....	18
Право на охрану труда.....	28
Несчастные случаи на производстве: что такое «несчастный случай», обязанности работодателя, расследование несчастного случая, сроки проведения расследования, страхование от несчастных случаев на производстве, ответственность. Действия осужденного при несчастном случае на производстве	30
Вопросы временной нетрудоспособности осужденного	35
О средствах индивидуальной защиты	37
Ограничение трудоспособности по состоянию здоровья	39

О чем эта брошюра, и кому она предназначена

Эта брошюра для тех, кто осуществляет общественный контроль в исправительных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний, и тех, кто в силу приговора суда препровожден в исправительное учреждение. Осуждение с отбыванием наказания в исправительном учреждении не означает, что человек лишился всех прав, превратился

Статья 103 УИК РФ. Привлечение к труду осужденных к лишению свободы

1. 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.

2. Осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет, а также осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов. Несовершеннолетние осужденные привлекаются к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3. Труд осужденных, отбывающих лишение свободы в тюрьмах в соответствии с частью седьмой статьи 74 настоящего Кодекса, организуется только на территории тюрьмы.

4. Перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных, устанавливается Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений.

5. Производственная деятельность осужденных не должна препятствовать выполнению основной задачи исправительных учреждений - исправлению осужденных.

6. 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 бесправное безвольное имущество. Помещение в исправительное учреждение не означает, что человек получил срок на каторжных работах. Гражданин, преступивший закон, помещенный в исправительное учреждение, сохраняет за собой ряд прав. В том числе, ряд прав, связанных с трудовой деятельностью.

Уголовно-исполнительное законодательство Российской Федерации имеет своей целью исправление осужденных. К основным средствам исправления осужденных отнесен и общественно полезный труд. Труд осужденного в процессе отбывания наказания традиционно рассматривается в качестве неотъемлемой части процесса социализации осужденного. Закон детально регламентирует формы использования труда осужденных. Это, прежде всего, использование труда осужденных на собственных производствах учреждений, исполняющих наказания. Кроме того, осужденные привлекаются к труду на объектах предприятий, не входящих в уголовно-исполнительную систему и расположенных как на территории учреждений, исполняющих наказания, так и за ее пределами. Осужденные могут быть заняты и выполнением работ по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, следственных изоляторов.

Труд в системе исполнения наказаний – это не только обязанность, элемент наказания, это возможность заработать деньги, это возможность получить профессию, это возможность начать новую жизнь после освобождения. И очень важно, чтобы трудовая деятельность осужденного протекала в рамках закона. К сожалению, часто трудовое законодательство нарушается и в отношении граждан, отбывающих наказания, и в отношении сотрудников закрытых учреждений.

Знать свои права, добиваться их реализации – значит, помогать не только себе. Это поможет всем другим, и не только тем, кто работает рядом, в одном отряде. Это поможет системе исполнения наказаний, это поможет государству стать по-настоящему правовыми.

Правовые основания привлечения осужденных к труду в ИУ. Обязанность трудиться. Особенности трудоустройства и оформления трудовых отношений в ИУ

Жизнь в колонии регулируется уголовно-исполнительным законодательством. Когда осужденного привлекают к труду, кроме норм Уголовно-исполнительного кодекса (УИК) в отношении него начинают действовать нормы трудового законодательства, но только в части, предусмотренной УИК РФ.

Так, в ст. 103 УИК указывается, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. По сути, это положение

Правовые нормы, связанные со ст. 103 УИК РФ:

статья 104 УИК РФ. Условия труда осужденных к лишению свободы;

статья 105 УИК РФ. Оплата труда осужденных к лишению свободы;

статья 9 УИК РФ. Исправление осужденных и его основные средства;

статья 43 УК РФ. Понятие и цели наказания;

статья 3 ТК РФ. Запрещение дискриминации в сфере труда.

определяет природу отношений, порядок оформления на работу и право учреждения обеспечивать обязанность труда мерами дисциплинарного принуждения. Но несмотря на то, что труд в исправительном учреждении обязателен, он не является запрещенным Конституцией Российской Федерации «принудительным трудом». Трудовым кодексом установлено, что принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных

за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров. При этом указание в приговоре суда на выполнение работ не обязательно, так как Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность каждого осужденного к лишению свободы трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений, а это означает, что любой приговор автоматически устанавливает обязанность осужденного к труду.

Так как осужденные, по общему правилу, не имеют права отказаться от работы и учреждение не обязано договариваться с ними об условиях работы и оплаты труда, то трудовой договор, обязательный в рамках трудового правоотношения, с ними не заключается. Вывод на работы оформляется приказом начальника исправительного учреждения. Форма приказа не предусматривает письменное визирование работником для подтверждения ознакомления с приказом, однако это предусмотрено в личной карточке осужденного, куда вносятся сведения о периодах привлечения его к труду.

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. Данное положение (ч. 1 названной статьи) предоставляет возможность оспорить привлечение к труду, в случае если предложенная работа приводит к ума-

Важно! При возникновении спора о фактической трудовой деятельности, о наименовании профессии проверка наличия подписи осужденного в личной карточке бывает существенно важна.

лению норм морали или не подходит по состоянию здоровья. А вот отсылка статьи на «наличие рабочих мест» как фактор, влияющий на трудоустройство осужденных, прекратила дискуссию о праве осужденных на труд и обязанности исправительного учреждения трудоустроить всех осужденных. В настоящее время предъявление претензий к исправительному учреждению о том, что только малая часть спецконтингента трудоустроена, уже невозможно. Соответственно, не будет поддержано как правомерное и требование осужденных о обязательном трудоустройстве.

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.

Осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет, а также осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов. Несовершеннолетние осужденные привлекаются к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. УИК предусматривает, что отношения, возникающие при привлечении к труду данных категорий осужденных, носят иную, то есть трудовую, правовую природу. Соответственно, отношения регулируются Трудовым кодексом с учетом запретов и ограничений, установленных УИК. Это, в частности, означает, что если в УИК нет специального порядка регулирования, то применяются нормы трудового законодательства. Так, например, с названными осужденными должны составляться трудовой договор и оформляться трудовая книжка.

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. Общим правилом в данном случае является обжалование незаконных распоряжений сотрудников ИУ без прерывания трудовой деятельности.

В связи с применением рассматриваемых выше норм у осужденных возникает немало вопросов. Приводим некоторые из этих вопросов вместе с ответами, данными специалистами ОНК Пермского края и Пермского регионального правозащитного центра.

Практикум 1.

«Имеет ли право администрация исправительного учреждения отказать мне в предоставлении выбранной мной работы, существующей в исправительном учреждении?»

Работу для осужденного определяет администрация. Однако осужденный вправе оспорить в судебном порядке решение администрации. Администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к общественно полезному труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности. Если вы считаете, что администрация учреждения не учла все это, а если бы учла, то вам бы было предоставлено иное вакантное место работы, то у вас есть право обратиться в суд с заявлением о признании действий администрации незаконными. Однако, как показывает практика, у администрации есть палочки-выручалочки на все случаи жизни: обеспечение режима охраны и оперативная информация. Осужденные привлекаются к труду на предприятиях исправительных учреждений при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осужденных. Мотивом отказа администрации предоставить работу, которую просит осужденный, может стать оперативная информация о желании осужденного использовать работу в незаконных целях.

Образец жалобы в прокуратуру:

Прокурору по надзору за соблюдением законности в исправительных учреждениях

от осужденного Петрова Петра Петровича,
отряд 1, ОИУ-1 ИК-1, г. С..., ул. К..., 10.

Жалоба

Я осужден к отбыванию наказания в исправительном учреждении ИК-1. По прибытии в колонию меня назначили на работы подсобным рабочим в цех деревообработки. Через два месяца я узнал, что освобождается должность библиотекаря. Я написал заявление начальнику учреждения с просьбой перевести меня библиотекарем. Однако я получил отказ.

Мне 45 лет, 20 лет я проработал бухгалтером в образовательном учреждении. Я имею определенные ограничения к трудовой деятельности, в частности по зрению. 10 лет назад переболел астмой. В цехе деревообработки отсутствует вентиляция, мне трудно дышать.

Считаю, что при определении места работы администрация не учла моего возраста, трудоспособности, состояния здоровья, специальности.

Прошу провести проверку и применить меры прокурорского реагирования.

Практикум 2.

«Меня посадили в ШИЗО за то, что я работать отказался. Не хочу работать за копейки в ненормальных условиях!»

Отказ от работы считается злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и может повлечь за собой наложение взысканий, предусмотренных ст. 115 УИК РФ, в частности:

водворение осужденных, содержащихся в исправительных колониях или тюрьмах, в штрафной изолятор на срок до 15 суток;

перевод осужденных мужчин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, содержащихся в исправительных колониях общего и строгого режимов, в помещения камерного типа, а в исправительных колониях особого режима — в одиночные камеры на срок до шести месяцев;

перевод осужденных мужчин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, в единичные помещения камерного типа на срок до одного года;

перевод осужденных женщин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, в помещения камерного типа на срок до трех месяцев.

Наказание за отказ от работы неизбежно вызовет изменение вашего правового положения и ужесточение условий содержания. Но будучи трудоустроенным вы вправе перед администрацией ИУ, ГУ ФСИН по Пермскому краю, надзорной прокуратурой и судом последовательно поставить вопрос о справедливой оплате труда и о надлежащих санитарно-гигиенических условиях труда.

Порядок привлечения к труду граждан, отбывающих наказание. Оформление трудовых отношений. Ограничения к видам работ. Включение работы в исправительном учреждении в трудовой стаж

На исправительное учреждение возлагается обязанность привлекать осужденных к общественно полезному труду. При этом администрации необходимо учитывать пол, возраст, состояние здоровья, трудоспособность осужденного и, по возможности, его специальность. В ряде случаев законодательство прямо запрещает привлекать осужденных к труду по имеющейся у них специальности. Это, прежде всего, связано с приговором суда, когда осужденному назначено дополнительное наказание в виде лишения права заниматься опре-

деленной деятельностью или занимать определенные должности. Кроме того, Приказ Минюста России от 03.11.2005 N 205 (приложение к ПВР № 9) устанавливает перечень работ, на которые запрещается привлекать осужденных, а именно на всех работах и должностях в управлениях, отделах территориальных органов уголовно-исполнительной системы; в административных зданиях, в которых размещается личный состав, осуществляющий охрану учреждений, находится оружие, служебная документация, специальные технические средства. Не допускается труд осужденных по обслуживанию и ремонту технических средств охраны и надзора, а также размещенных в запретной зоне инженерных сооружений, конструкций и коммуникаций; с множительной, радиотелеграфной, телефонной, факсимильной техникой; связанный с учетом, хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых, отравляющих и ядовитых веществ; с подчинением им вольнонаемных работников; в качестве водителей оперативных машин, продавцов, бухгалтеров-операционистов, кассиров, кладовщиков, заведующих продовольственными, вещевыми складами, а также складами со сложным и дорогостоящим оборудованием.

Время работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы засчитывается в общий трудовой стаж. Документом, подтверждающим время работы осужденного в местах лишения свободы, является справка, выдаваемая администрацией исправительно-трудового учреждения. При освобождении осужденного из исправительно-трудового учреждения сведения карты учета о суммарном времени его работы заносятся в справку. Для исчисления пенсии выдается справка о среднемесячной заработной плате.

Рабочее время: понятие, продолжительность, учет

В соответствии со ст. 104 УИК РФ продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии регулируются нормами Трудового кодекса.

Законодатель в статье 91 ТК РФ раскрывает (формулирует) понятие рабочего времени следующим образом: «Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени».

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

Суммированный учет рабочего времени – это, фактически, специальный режим рабочего времени и времени отдыха, основанный на графиках сменности или графиках работы, со скользящими выходными днями.

Согласно статье 104 ТК РФ, суть суммированного учета в том, что допустимое количество рабочих часов определяется не для одного дня или недели, а для учетного периода (это любой отрезок времени от месяца до года). Его устанавливают для всего предприятия и используют применительно к каждому сотруднику, переведенному на суммированный учет. В результате получается следующее: на одной неделе сотрудник превышает норму часов, на другой работает меньше нормы и по итогам учетного периода укладывается в лимит. Как следствие, работодателю не нужно показывать переработку.

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю,
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю,
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю,
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Продолжительность смены в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Администрация обязана вести учет часов сверхурочной работы. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Допускается суммированный учет рабочего времени в рамках учетного периода (месяц, квартал, год) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается приказом и

не может превышать одного года, а для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, учетный период не может превышать три месяца. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для тех, кто работает неполный рабочий день, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Практикум 3.

«Для выполнения срочного заказа нас заставили работать 31 декабря и 1 января. Правомерно ли это?»



Дни, являющиеся праздничными, перечислены в ст. 112 ТК РФ. 31 декабря в названной статье не указан как праздничный. Но он может быть выходным согласно графику работы. Привлечение работника в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственным, техническим условиям (непрерывно работающие производства, остановка и последующий запуск которых занимает существенное время), работ, вызванных необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ. Срочный вывод на работы в колонии обычно производится именно в связи с необходимостью произвести разгрузочные работы. Выполнение срочного заказа не включено в перечень в качестве оснований к привлечению работника в праздничные дни.

В соответствии со ст. 103 УИК РФ осужденным запрещается прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. В данном случае необходимо выйти на работу и в последующем обжаловать незаконные действия администрации в прокуратуре или в суде.

Практикум 4.

«Мой сменщик заболел. Мне сказали, что я должен остаться на вторую смену. Я отказался. Меня наказали помещением в ШИЗО. Правомерны ли действия администрации?»



Сменная работа — работа в две, три или четыре смены — вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен запрещается.

Администрация учреждения может привлечь работника к сверхурочной работе в связи с неявкой сменщика на время не более 4 часов и должна принять меры к замене любым другим работником в течение указанного времени.

Сверхурочная работа — работа сверх продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Администрация учреждения, привлекая осужденного к работе в течение двух смен подряд, нарушает требования ст. 103 ТК РФ. Однако, отказ от работы или прекращение работы является нарушением порядка отбывания наказания. В случае незаконного привлечения к работе необходимо обратиться в прокуратуру или в суд с требованием о признании незаконными действий администрации и взыскании морального вреда.

Практикум 5.

«Меня поместили в ШИЗО за невыполнение по итогам месяца норм выработки. Правомерно ли это?»



Привлечение к дисциплинарной ответственности за невыполнение норм труда не соответствует ни положениям уголовно-исполнительного, ни трудового законодательства. Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно в связи с виновным нарушением порядка отбывания наказания, неисполнением требований администрации. Неисполнение норм труда, вызванное не зависящими от работника причинами, не влечет наказания.

Практикум 6.

«Меня перевели кочегаром. Работа посменная по 12 часов, а получаю я так же, как в тот период, когда работал по 8 часов. Не обманывают ли меня?»



Достаточно распространенным нарушением при суммированном учете рабочего времени является необоснованное увеличение нормы часов рабочего времени.

Нормальное число рабочего времени за учетный период определяется исходя из установленной для работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для примера подсчета нормы можно взять норму часов работников, работающих обычный восьмичасовой рабочий день. Для работников, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов должно уменьшаться соответственно. Уменьшается норма часов рабочего времени работника и на периоды, когда он освобожден от исполнения трудовых обязанностей: временная нетрудоспособность, дополнительные дни отдыха, отпуск. Чтобы проверить правильность определения нормы часов рабочего времени, необходимо обратиться в бухгалтерию учреждения с заявлением о предоставлении информации о начислении заработной платы и норме часов рабочего времени.

Часто встречается нарушение с неполным учетом отработанного времени, когда фиксируется только часть фактически отработанного времени. Например, смена 12 часов, а в таблице отмечается только 8. При обнаружении неполного учета или уменьшения нормы часов рабочего времени необходимо обращаться в прокуратуру с жалобой на нарушение трудовых прав.

Право на отдых: перерывы, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуск

Право на отдых гарантировано Конституцией Российской Федерации. Работающие осужденные имеют право:

- на перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. При этом на работах, где предоставление такого перерыва невозможно, осужденному обеспечивается возможность приема пищи в рабочее время. Если работы проходят в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочных работах, и другим работникам в необходимых ситуациях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время;

- на выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной — один. Общим выходным днем является воскресенье. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд. У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего распорядка (ст. 111 ТК РФ);

- на праздничные дни. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День

Режим рабочего времени у работодателя должен устанавливать: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя); работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников; продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены); время начала и окончания работы; время перерывов в работе; чередование рабочих и нерабочих дней; число смен в сутки.

В зависимости от продолжительности рабочего времени выделяют:

- нормальную продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ);
- сокращенное рабочее время (ст. 92 ТК РФ);
- неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ).

народного единства. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

- на ежегодный оплачиваемый отпуск: продолжительностью 18 рабочих дней - для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях; 12 рабочих дней - для отбывающих лишение свободы в иных исправительных учреждениях. Осужденным, перевыполняющим нормы выработки или образцово выполняющим установленные задания на тяжелых работах, а также на работах с вредными или опасными условиями труда, на предприятиях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, либо работающим по своему желанию осужденным, являющимся инвалидами первой или второй группы, осужденным мужчинам старше 60 лет и осужденным женщинам старше 55 лет продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска **может быть** увеличена до 18 рабочих дней, а несовершеннолетним осужденным - до 24 рабочих дней.

Закон предусматривает возможность предоставления отпуска с выездом за пределы исправительного учреждения, но на практике это право исправительными учреждениями не реализуется. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Право на отпуск за первый год работы возникает, как правило, по истечении шести месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью.

Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещена.

Практикум 7.

«Отбываю наказание в исправительном учреждении. Несмотря на то, что являюсь инвалидом второй группы, работаю на швейке подсобным рабочим. Может ли администрация заставлять работать в выходные дни?»



В соответствии со ст. 113 ТК РФ работа в выходные дни, как правило, запрещена. Исключение из общего правила составляют случаи: 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества; 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случае привлечения к труду в выходной день на незаконных основаниях нужно:

- написать заявление начальнику учреждения для учета работы в выходной день;
- написать заявление прокурору о незаконном выводе на работу;
- обратиться в суд с исковым заявлением о взыскании повышенной оплаты и компенсации морального вреда.

**Оплата по труду:
от чего зависит размер оплаты труда,
оплата труда при неполном рабочем дне.
Информация о заработной плате. Удержания.
Работы по благоустройству.**

Повышение и уменьшение оплаты труда. Размер доплат

Осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Размер оплаты труда осужденных, отработавших полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осужденным времени или в зависимости от выработки. Норма продолжительности рабочего времени

Норма рабочего времени - это количество часов, которое работник должен отработать в течение определенного календарного периода. Она нужна для установления режима рабочего времени. Режиму рабочего времени посвящена глава 16 Трудового кодекса.

устанавливается администрацией исправительного учреждения в соответствии с требованиями законодательства о труде. Нормы труда (нормы выработки, нормативы численности и другие нормы труда) устанавливаются администрацией исправительного учреждения в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства.

Администрация обязана обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- 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 работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается федеральным законом.

Оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осу-

жденным времени или в зависимости от выработки. Однако, несмотря на то, что оклад осужденного исходя из приказа ФСИН России № 624 от 13.11.2008 установлен менее минимального размера оплаты труда, пропорциональное начисление должно производиться именно исходя из МРОТ.

Осужденного должны извещать в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, о подлежащей выплате общей сумме.

В исправительных учреждениях на лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 процентов начисленной им заработной платы, пенсии или иных доходов. На лицевой счет

Важно помнить, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

осужденных мужчин старше 60 лет, осужденных женщин старше 55 лет, осужденных, являющихся инвалидами первой или второй группы, несовершеннолетних осужденных, осужденных беременных женщин, осужденных женщин, имеющих детей в домах ребенка исправительного учреждения, - не менее 50 процентов начисленной заработной платы, пенсии или иных доходов.

Из заработной платы, пенсий и иных доходов осужденных к лишению свободы производятся следующие удержания:

- алименты;
- подоходный налог;
- отчисления в Пенсионный фонд;
- возмещение осужденными расходов по их содержанию;
- по исполнительным листам;
- иные обязательные платежи.

Осужденные могут привлекаться без оплаты труда только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений. Продолжительность этих работ не должна превышать двух часов в неделю. Конституционный суд Российской Федерации при рассмотрении вопроса о соответствии ст. 106 УИК РФ Конституции РФ указал, что «... закрепленный уголовно-исполнительным законодательством статус осужденных предполагает, в частности, необходимость соблюдения ими принятых в обществе правил, создающих основу для установления обязанности осужденных по обеспечению надлежащего порядка, в том числе по соблюдению правил санитарии и гигиены, в местах их проживания и работы. Обеспечение этих правил предполагает обязательность выполнения осужденными работ, связанных с благоустрой-

Ч. 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации провозглашает, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда. Помимо этого, работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности (ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

ством мест отбывания ими наказания, которые не могут расцениваться как принудительный или обязательный труд, поскольку работы общинного характера, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, считаются их обычными гражданскими обязанностями».

При этом Конституционный суд оставляет за гражданином право обратиться в суд, если он считает, что работа, к которой его привлекли, не может быть отнесена к работам по благоустройству территории. Привлечение к таким работам производится согласно составленному графику и ограничивается двумя часами в неделю.

Трудовым законодательством предусматривается повышение оплаты труда, стимулирующие и компенсационные доплаты:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- занятым на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

- при выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы;

- в случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу;

- при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутст-

вующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Существует несколько правовых актов, которые устанавливают размер доплат за работу в ночное время для различных профессий. Основным можно считать Постановление ЦК КПСС, Совета министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. N 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства». Он предусматривал доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену - 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене; указанная доплата за работу в ночное время должна была производиться, если не менее 50% ее продолжительности приходилось на ночное время.

Заработная плата может быть уменьшена при невыполнении норм труда. Если трудовые обязанности не исполнены по вине работодателя, то оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее чем две трети тарифной ставки или оклада, рассчитанные пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работ-

Под дискриминацией в сфере труда следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

ника оплате не подлежит. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Практикум 8.

*«Я слесарь в рем-
цехе. Работаю по 8
часов. Почему мне
платят 150 рублей
в месяц, когда мини-
мальная зарплата
должна быть 7500
рублей?»*



*Как правило, заработная плата на-
числяется в размере менее МРОТ (не
учитывая удержания заработной пла-
ты в размере 75%) в связи с тем, что
администрация учреждения при расче-
те нормы выработки неверно исчисля-
ет процент выработки. Практически,
месячная норма выработки не опреде-
ляется, а устанавливается фактиче-
ски отработанное время относитель-
но месячной нормы рабочего времени.
При этом не учитываются простои,
которые происходят часто по вине
администрации, и иные отвлечения
от работы; не учитывается процесс
подготовки к работе и многое другое.
При несогласии с расчетом заработ-
ной платы рекомендуем обращаться в
прокуратуру по надзору и в суд.*

Практикум 9.

«Читал, что минимальный размер оплаты труда должен составлять прожиточный минимум. Но нам платят только 150 рублей в месяц. Неужели сейчас такой маленький прожиточный минимум?»



Действительно, в соответствии со ст. 133 Трудового кодекса минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Однако, в соответствии со ст. 421 ТК РФ порядок и сроки повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума устанавливаются отдельным федеральным законом. В Пермском крае трехсторонним соглашением установлена минимальная заработная плата в размере не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения региона. Вопрос о распространении требования минимальной региональной заработной платы на отношения по привлечению к труду осужденных остается спорным, четкой правовой позиции по этому поводу суды не высказывали.

Вам необходимо письменно потребовать проинформировать вас о проводимых начислениях, удержаниях и об учитываемых периодах трудовой деятельности. Если администрация учреждения уклоняется от обязанности письменно извещать о составных частях заработной платы, причитающейся осужденному за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, и отказывается выдать документы, касающиеся трудовой деятельности, то осужденный вправе обратиться в прокуратуру по надзору за соблюдением законности.



Предлагаем следующий образец жалобы в прокуратуру:

*Прокурору по надзору за соблюдением законности в
исправительных учреждениях
Петров Петр Петрович
г. ..., ИК-12, ул. ...,*

Жалоба

Я работаю кочегаром в учреждении ИК-12 с 02.04.2006 г. При направлении меня на работу приказ, где указываются размер моей заработной платы и тарифная ставка, мне выдан не был. В последующем при начислении заработной платы на лицевой счет никакого уведомления о начислении не предоставлялось. Я обращался к администрации учреждения с просьбой предоставить мне полную информацию о том, как мне начисляется заработная плата. Меня пригласили на прием к бухгалтеру, но из состоявшейся беседы я ничего не понял. Никаких письменных документов я не получил.

Считаю, что действия администрации незаконны.

Ст. 11 ТК РФ относит трудовые отношения к сфере регулирования трудовым законодательством. Ст. 21 ТК РФ устанавливает право работника на получение полной информации об условиях труда. Ст. 136 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Данные требования администрация учреждения ИК-12 не выполняет.

Прошу:

провести проверку, принять меры прокурорского реагирования, обязать ответчика предоставить мне информацию в письменной форме о размере заработной платы, ее составных частях, размере удержаний и перечислений на лицевой счет за апрель–июнь 2006 года.

Практикум 10.

«Нам уже в течение 4 месяцев не производят начисление оплаты труда за отработанное время. На наши вопросы отвечают, что в ближайшее время денег не ждите. Посоветуйте, что можно сделать в этой ситуации?»



Невыплата заработной платы вообще, а в исправительном учреждении тем более, – грубейшее нарушение закона. В связи с тем, что трудовое законодательство предусматривает возможность отказа от выполнения работы, а уголовно-исполнительное запрещает осужденному любой отказ от работы, в том числе для защиты своих трудовых прав, действия администрации учреждения можно квалифицировать как использование принудительного труда. Защитить себя в этой ситуации возможно в судебном порядке.



Предлагаем следующий образец жалобы в прокуратуру:

Ленинский районный суд г. Молотов
истец: Петров Петр Петрович
адрес: г. Молотов, ИК-1, ул. Трудовая, 8
ответчик: ИК-1
адрес: г. Молотов, ул. Трудовая, 8

Исковое заявление
о взыскании невыплаченной заработной платы

Я работаю кочегаром в учреждении ИК-1 с 01.04.2006 г. В течение всего времени работы начисление заработной платы на лицевой счет не производилось. Я работаю по 8 часов в трехсменном режиме. Согласно приказу о назначении на работу, заработная плата – 1200 рублей в месяц.

Расчет задолженности по заработной плате за 4 месяца: 1200руб. x 4 месяца = 4800 рублей.

Расчет компенсации за задержку заработной платы (ст. 236 ТК РФ): 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ - 0.04.

Незаконные действия ответчика причинили мне нравственные страдания.

Прошу:

1. Взыскать с ответчика 4800 рублей невыплаченной заработной платы, 444 рубля в качестве компенсации за невыплату заработной платы.

2. Взыскать с ответчика 3000 рублей в качестве компенсации морального вреда.

Прошу суд содействовать сбору доказательств и запросить у ответчика Положение об оплате труда, Правила внутреннего распорядка учреждения, личную карточку.

Приложение: копия искового заявления.

Практикум 11.

«Меня привлекли к работе по уборке и складированию щепы на территории участка обработки леса. Должны ли мне ее оплатить?»



Если вы считаете, что работы, к которым вас привлекли, не могут быть отнесены к работам по благоустройству территории и подлежат оплате, то вам необходимо обратиться в суд с заявлением.

Предлагаем следующий образец

Истец: Дорофеев Константин Федорович
Адрес: г. Молотов, ул. Куйбышева, 14.

Ответчик: ИУ № 21
Адрес: Молотов, ул. Куйбышева, 14.

Заявление

Я, Дорофеев Константин Федорович, отбываю наказание в исправительном учреждении № 21. 12 марта 2006 года я был привлечен к работам по уборке и складированию отходов деревообработки в течение 2 часов. На вопрос о том, будет ли оплачена такая работа, мне ответили, что данная работа относится к благоустройству территории и оплате не подлежит. Спецдежду и средства индивидуальной защиты (рукавицы) мне не выдали.

Считаю, что данная работа не может быть отнесена к работам по благоустройству территории (ст. 106 УИК РФ). Конституционный суд Российской Федерации определением от 23 июня 2005 г. № 296-О указал несколько необходимых признаков для определения работ как работы по благоустройству: работы в местах проживания и работы, выполняемые для прямой пользы коллектива, в том числе по соблюдению правил санитарии и гигиены, которые могут считаться обычными гражданскими обязанностями.

Такие работы, как уборка и складирование отходов деревообработки, указанным признакам не соответствуют. Работы направлены на обеспечение деятельности производства колонии, отходы производства – щепа – такой же продукт этого производства, имеющий свою продажную стоимость. Данные работы выполняются в интересах производства, прямой пользы коллективу осужденных от этих работ нет. Они выполняются в рамках производственного цикла и не могут считаться обычными гражданскими обязанностями. Такие работы не могут быть отнесены к работам по благоустройству территории (ст. 106 УИК РФ) и поэтому подлежат оплате.

Кроме того, Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (ратифицирована СССР 4 июня 1956 года) раскрывает термин «принудительный или обязательный труд» как всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг. Работы, которые могут считаться обычными гражданскими обязанностями, определены данной Конвенцией как «работы общинного характера». Согласно Конвенции, это мелкие работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, которые могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Никто из заключенных, насколько мне известно, не высказывал своего мнения об отнесении работ по уборке отходов деревообработки к обычным гражданским обязанностям. Соответственно, отнесение этих работ к работам по благоустройству территории сопряжено с нарушением требований, установленных международными правовыми актами.

Прошу суд в качестве подготовки судебного заседания запросить у ответчика график привлечения к работам по благоустройству территории, Правила внутреннего распорядка учреждения.

Прошу:

признать незаконным привлечение к работам по уборке отходов деревообработки без оплаты;

обязать ответчика оплатить время работы по уборке отходов деревообработки;

обязать ответчика включить время работы по уборке отходов деревообработки в рабочий стаж.

Приложение: копия искового заявления.

Практикум 12.

«От работы я освобожден, но меня постоянно привлекают к работам по благоустройству территории: заставляют подметать плац, носить мусор. Толку от меня немного, но меня все равно заставляют, как будто издеваются. Могу ли я отказаться от таких работ? Существуют ли какие-нибудь временные ограничения при привлечении к выполнению хозяйственных работ?»



К выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий без оплаты труда могут привлекаться осужденные не больше двух часов в неделю в порядке очередности согласно графику. Продолжительность работ может быть увеличена по письменному заявлению осужденного либо при необходимости проведения срочных работ постановлением начальника исправительного учреждения. Осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, осужденные мужчины старше 60 лет, осужденные женщины старше 55 лет, осужденные беременные женщины привлекаются к работе без оплаты труда по их желанию. Так что вы вправе отказаться от работ по уборке мусора.

Практикум 13.

«Я отбываю наказание в исправительном учреждении, работаю в слесарном цехе. Второй месяц нет работы и денег не получаю. Начальник говорит, нет заказов. Но на работы мы выходим, сидим на промзоне, выполняем небольшие разовые ремонтные работы, которые никто не оформляет».



Действия администрации незаконны. Уголовно-исполнительное законодательство не предусматривает возможность привлечения к труду без оплаты. Отсутствие заказов может вызвать прекращение привлечения к труду с изданием соответствующего приказа и записью в личной карточке. Вывод на производственный участок, нахождение в цехе порождают необходимость оплаты этого времени.

Право на охрану труда

Правила охраны труда осужденных к лишению свободы, техники безопасности и производственной санитарии регулируются трудовым законодательством.

Каждый работающий осужденный имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда. Эти требования направлены на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и закрепляются в специальных нормативных правовых актах (межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности и т.д.). Именно поэтому они обязательны для выполнения всеми: государством, организациями, гражданами;

- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 2 июля 1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Это означает, что при трудовом увечье или профессиональном заболевании работающий осужденный (как застрахованное лицо) может получить возмещение материального вреда со страховщика (Фонда социального страхования РФ), а с работодателя – компенса-

цию за моральный вред от увечья (травмы);

Каждый человек имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, что гарантируется ч. 3 ст. 37 Конституции РФ.

- на получение достоверной информации от работодателя (администрации учреждения) об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- на обеспечение средствами защиты в соответствии с требованиями охраны труда, установленными в специальных нормативных правовых актах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Средства защиты труда обеспечиваются за счет средств работодателя;

- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя при приеме на работу. Такое обучение проводится путем предварительного (при приеме на работу), текущего и других видов инструктажа, а также организации группового или индивидуального технического обучения в разных его формах. Обучение безопасным методам и приемам труда является также обязанностью работника;

- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде и охране труда (федеральной инспекцией труда);

- на обращение в органы государственной власти и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда (см. раздел «Защита трудовых прав. Что мы можем?»);

- на личное участие (или через своих представителей) в рассмотрении вопросов обеспечения безопасности его рабочего места и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Он может сделать свои замечания по протоколу расследования такого случая;

- на внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- на компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, если он занят на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными условиями труда. Отнесение работ к категории тяжелой, вредной и (или) опасной производится на основании специальных нормативных актов в результате проведения аттестации рабочего места работодателем.

**Несчастные случаи на производстве:
что такое «несчастный случай», обязанности работодателя,
расследование несчастного случая, сроки проведения
расследования, страхование от несчастных случаев на
производстве, ответственность. Действия осужденного при
несчастном случае на производстве**

В настоящее время основополагающим нормативным правовым актом в сфере охраны труда является Трудовой кодекс Российской Федерации, положения которого распространяются на трудовые отношения с участием осужденных. Согласно ст. 227 ТК РФ, в качестве несчастных случаев рассматриваются события, в результате которых пострадавшим были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесенные другим лицом;
- тепловой удар;
- ожог;
- обморожение;
- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесенные животными и насекомыми;
- повреждения вследствие взрывов, аварий, разрушения зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных обстоятельств, иные повреждения здоровья, обусловленные воздействием внешних факторов;
- повлекшие за собой необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату ими трудоспособности либо смерть пострадавших, если указанные события произошли в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни.

На основании ст. 214 ТК РФ работник должен немедленно известить о несчастном случае непосредственного или вышестоящего руководителя (начальника исправительного учреждения).

Работодатель, которого в исправительном учреждении представляет начальник учреждения, согласно ст. 228 ТК РФ обязан:

- немедленно организовать пострадавшему первую помощь и, при необходимости, доставить в лечебно-профилактическое учреждение (больницу) или медицинскую часть;

- принять неотложные меры по предотвращению воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах РФ;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с ТК РФ.

В целях расследования несчастного случая начальник исправительного учреждения незамедлительно образует комиссию по расследованию несчастного случая (далее – комиссия) в составе не менее трех человек. Состав комиссии зависит от категории несчастного случая (смертельный, тяжелый, групповой, легкий). Как правило, при легком несчастном случае эту комиссию должен возглавлять начальник исправительного учреждения, при других категориях председателем комиссии будет государственный инспектор труда. Состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) начальника учреждения. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошел несчастный случай, в состав комиссии не должны включаться.

В состав комиссии включаются специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) начальника учреждения, представители работодателя, представители работника, уполномоченный по охране труда.

Согласно Постановлению Министерства труда РФ от 8 апреля 1994 г. № 30, уполномоченные по охране труда – это лица, избранные на общем собрании (конференции) работников для организации общественного контроля соблюдения их законных прав и интересов в области охраны труда. Работающие осужденные так же вправе избрать на общем собра-

нии уполномоченного по охране труда; на это нет запрета в законодательстве. Правда, и на практике это не встречается.

В качестве представителей работодателя кроме начальника исправительного учреждения могут выступать иные лица, уполномоченные им в соответствии с действующим законодательством, – например, заместители начальника учреждения.

Далее следует подчеркнуть, что каждый пострадавший имеет право на личное участие в расследовании несчастного случая. При этом, по требованию пострадавшего, в расследовании может также принимать участие его законный представитель или иное доверенное лицо. В случае, когда законный представитель или иное доверенное лицо не участвует в расследовании, работодатель (его представитель) либо председатель комиссии обязан по требованию законного представителя или иного доверенного лица ознакомить его с материалами расследования.

В ходе расследования каждого несчастного случая комиссия производит осмотр места происшествия; выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая и должностных лиц, чьи объяснения могут быть необходимы; знакомится с действующими в организации локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами (коллективными договорами, уставами и др.), в том числе устанавливающими порядок решения вопросов обеспечения безопасных условий труда и ответственность за это должностных лиц; получает от работодателя иную необходимую информацию и – по возможности – объяснения от пострадавшего по существу происшествия.

Примерный перечень документов, формируемых в ходе расследования несчастного случая (далее – материалы расследования), установлен в статье 229.2 ТК РФ. Конкретный объем материалов расследования определяется председателем комиссии в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного происшествия.

Расследование проводится комиссией, как правило, в течение трех дней. Сроки расследования несчастных случаев исчисляются в календарных днях, начиная со дня издания работодателем приказа об образовании комиссии. При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

На основании собранных материалов расследования комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда; вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению подобных несчастных случаев; определяет были ли действия пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности; квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством. Перечень несчастных случаев, которые могут признаваться как не связанные с производством, установлен в Трудовом кодексе и является исчерпывающим. Это:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;

- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось по заключению медицинской организации алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;

- несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранными органами как уголовно наказуемое деяние.

По окончании расследования оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24 октября 2002 г. № 73. Акт подписывается всеми лицами, проводившими расследование, утверждается работодателем и заверяется печатью. Этот документ должен быть оформлен, как правило, в трех экземплярах, обладающих равной юридической силой.

В акте подробно излагаются обстоятельства и причины несчастного случая, а также указываются лица, допустившие нарушения требований охраны труда. В случае установления факта грубой неосторожности работника, содействовавшей возникновению вреда или увеличению вреда, причиненного его здоровью, в акте указывается степень вины застрахованного в процентах, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

В трехдневный срок после завершения расследования несчастного случая работодатель обязан выдать один экземпляр акта пострадавшему (его законному представителю или иному доверенному лицу). Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет работодателем (его представителем), осуществляющим по решению комиссии учет данного несчастного случая на производстве.

На практике возникают вопросы о разграничении ответственности за соблюдение правил охраны труда при предоставлении осужденных для работ в организации, осуществляющие деятельность за пределами исправительного учреждения. Договором о предоставлении спецконтингента обязанность обеспечить безопасный труд возлагается на организацию, привлекающую труд осужденных. Однако в некоторых случаях, в частности в связи с нахождением осужденных на отдаленных участках без возвращения в ИК, ответственность может быть возложена на исправительное учреждение. Так, в деле, которое вел Пермский региональный правозащитный центр, по иску гр. Б. к ОИК-2 ГУФСИН России по Пермскому краю суд счел возможным взыскать моральный вред, возникший вследствие травмы, с исправительного учреждения, оставив требования к предприятию без удовлетворения.

На основании ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» граждане, осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В целях возмещения вреда, причиненного в результате страхового случая (несчастный случай на производстве), третий экземпляр акта и копии материалов расследования работодатель направляет в территориальный орган Фонда обязательного социального страхования по месту регистрации работодателя в качестве страхователя. Застрахованный работник, пострадавший от несчастного случая, имеет право, при определенных в этом Федеральном законе условиях, на обеспечение по страхованию в виде пособия по временной нетрудоспособности, страховых выплат, оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности (инвалидности) в размере 100 процентов его среднего заработка. Другие виды обеспечения по страхованию предоставляются только при установлении стойкой утраты профессиональной трудоспособности учреждением медико-социальной экспертизы.

В заключение кратко обозначим действия, которые должен предпринять работающий осужденный при несчастном случае на производстве:

1. Немедленно известить о несчастном случае начальника исправительного учреждения. Желательно извещение оформить письменно и зарегистрировать его в канцелярии колонии (или в отделе специального учета).

2. По возможности принять личное участие в расследовании несчастного случая.

3. В объяснительной, лучше всего в протоколе опроса, конкретно указать что выполнял, в какие сроки, по чьему поручению, с использованием чего (оборудование, инструмент), соответствует ли оно требованиям безопасности, выдавались ли СИЗ и какие, режим работы до несчастного случая и прочие обстоятельства происшествия.

Практикум 14.

«Отбываю наказание в исправительной колонии, в которой сразу был трудоустроен по своей специальности слесарем. Во время выполнения работы у меня произошла травма ноги (вывих). Врач, при обращении в медицинскую часть, мне сказал, что я не смогу работать один месяц. Можно ли считать, что со мной произошел несчастный случай на производстве?»



На основании действующего трудового законодательства травма во время выполнения работы, в результате которой наступила временная нетрудоспособность, будет считаться несчастным случаем на производстве (далее – несчастный случай) со всеми вытекающими из этого последствиями.

Вопросы временной нетрудоспособности осужденного

Согласно статье 98 УИК РФ, осужденные граждане, привлекаемые к труду, подлежат обязательному государственному социальному страхованию. В целях реализации указанной нормы правительство РФ Постановлением от 15 октября 2001 г. № 727 утвердило Положение, определяющее порядок обеспечения пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы, привлекаемых к оплачиваемому труду (далее – Положение). Оно устанавливает, что осужденные имеют право на получение пособий по обязательному государственному социальному страхованию, в том числе: пособие по временной нетрудоспособности, если до освобождения от работы в связи с нетрудоспособностью трудовые обязанности исполнялись ими в соответствии с установленным графиком работы.

Согласно пункту 8 Положения, основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности. На руки работнику он не выдается,

а предоставляется администрации исправительного учреждения, которая производит назначение и выплату пособий.

Пособие подлежит выплате, как правило, с первого дня утраты трудоспособности вплоть до ее восстановления (либо до установления учреждением медико-социальной экспертизы инвалидности) и осуществляется путем зачисления на лицевые счета осужденных в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет от 60 до 100 процентов заработка осужденного в зависимости от продолжительности общего трудового стажа. С 1 января 2007 года при установлении размера пособия по временной нетрудоспособности учитывается общий трудовой стаж, исчисляемый со дня начала работы осужденного до дня наступления временной нетрудоспособности.

Порядок проведения экспертизы временной нетрудоспособности осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду, и выдачи им документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, утвержден совместным Приказом Минздрава РФ, Минюста РФ, Фонда социального страхования РФ от 14 июля 2003 г. № 316/185/180 (далее – Порядок). Экспертиза временной нетрудоспособности и выдача удостоверяющего документа согласно пункту 1.3 Порядка производится врачом лечебно-профилактического учреждения уголовно-исполнительной системы (далее – ЛПУ УИС). При этом сказано, что ЛПУ УИС должно иметь лицензию на данный вид медицинской деятельности.

Необходимо отметить, что в случае отсутствия лицензии лечебное учреждение не вправе оформлять листки нетрудоспособности. Однако это не должно стать причиной невозможности вообще оформить листок нетрудоспособности и получить пособие. Если ЛПУ УИС, в которое обратился осужденный, не имеет соответствующей лицензии, то администрация исправительного учреждения должна обеспечить возможность поступления осужденного на прием в то лечебно-профилактическое учреждение, которое имеет лицензию, или к лечащему врачу учреждения системы здравоохранения соответствующего субъекта РФ. В противном случае, при отказе в проведении экспертизы временной нетрудоспособности и выдаче соответствующих документов, человек лишится пособия по временной нетрудоспособности, что будет нарушением его права на обязательное социальное страхование.

Согласно § 19 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений, утвержденных Приказом Минюста РФ от 30 июля 2001 г. № 224, осужденные могут быть направлены в территориальные лечебно-профилактические учреждения органов здравоохранения (государственные или муниципальные больницы), если необходимая медицинская помощь не может быть оказана в лечебно-профилактических учреждениях УИС.

В случае если врач ЛПУ УИС отказывается проводить экспертизу временной нетрудоспособности по причине отсутствия лицензии, вам необходимо написать заявление на имя начальника исправительного учреждения с просьбой предоставить возможность проведения экспертизы временной нетрудоспособности в ином лечебно-профилактическом учреждении, имеющем соответствующую лицензию. Заявление необходимо зарегистрировать в канцелярии колонии (или в отделе специального учета); в случае непринятия необходимых мер реагирования по обращению о проведении экспертизы, необходимо направить жалобу на действия администрации учреждения в прокуратуру, по месту нахождения исправительного учреждения. В жалобе необходимо ссылаться на приведенные в главе доводы.

Практикум 15.

«Работаю швеей на производстве, расположенном в исправительном учреждении. По причине болезни (ангина) я обратилась в медицинскую часть для выписки больничного листа и назначения лечения. Однако врач, назначив лечение, отказала мне в оформлении больничного листа и пояснила, что у них нет на это лицензии. Правильно ли я понимаю, что если не будет больничного листа, то мне не оплатят время отсутствия на работе по болезни? Правомерен ли отказ врача?»



«Вы правы: если не будет надлежащим образом оформлен листок нетрудоспособности, то не будет основания для выплаты вам соответствующего пособия по государственному социальному страхованию. В этой ситуации необходимо обращаться в прокуратуру по надзору по вопросу нарушения прав на страховое возмещение и в суд с иском о взыскании с администрации не полученных по ее вине сумм.

О средствах индивидуальной защиты

На основании статьи 221 ТК РФ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты в соответствии с утвержденными нормами.

К средствам индивидуальной защиты (СИЗ) относятся специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (изолирующие костюмы, средства защиты органов дыхания, средства защиты рук, средства защиты головы, средства защиты лица, средства защиты органа слуха, средства защиты глаз, предохранительные приспособления). Трудовое законодательство возлагает обязанность приобретения средств индивидуальной защиты и обеспечения ими работников на работодателя, в соответствии со статьями 212 и 219 ТК РФ.

В целях реализации права работников на средства индивидуальной защиты Постановлением Министерства труда и социального развития РФ (далее – Минтруд РФ) от 18 декабря 1998 г. № 51 утверждены Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Согласно этим Правилам, средства индивидуальной защиты выдаются работникам тех профессий и должностей, которые предусмотрены в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, независимо от формы собственности организаций и их организационно-правового статуса.

Постановлениями Минтруда РФ от 8 декабря 1997 г. № 61, от 16 декабря 1997 г. № 63, от 25 декабря 1997 № 66, от 26 декабря 1997 № 67, от 29 декабря 1997 № 68 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты для различных отраслей промышленности и производства.

На основании Постановления Минтруда РФ от 8 декабря 1997 г. № 61 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам, в том числе, деревообрабатывающего производства. К примеру, согласно приложению № 6 Типовых отраслевых норм при работе окорщиком работодатель выдает следующие средства индивидуальной защиты: фартук прорезиненный с нагрудником, рукавицы комбинированные, сапоги резиновые. На наружных работах зимой дополнительно: костюм зимний «Тайга», валенки.

В целях получения информации об обязанности работодателя обеспечивать средствами индивидуальной защиты при выполнении других видов работ необходимо обращаться в федеральную инспекцию труда по месту нахождения исправительного учреждения.

Для реализации права на индивидуальные средства защиты необходимо написать заявление на имя начальника учреждения о предоставлении специальной одежды и обуви и зарегистрировать его в канцелярии колонии (или в отделе специального учета). В случае если администрация отказывается их предоставить, можно направить жалобу на действия администрации учреждения в федеральную инспекцию труда и в прокуратуру, по месту нахождения исправительного учреждения. В жалобе необходимо сослаться на приведенные в главе доводы. Если по

истечении 30 дней с момента поступления жалобы ответ не будет получен или придет ответ об отказе в удовлетворении жалобы, то следует обращаться к мировому судье с исковым заявлением о принуждении администрации учреждения предоставить специальную одежду и обувь (см. приложение к разделу «Охрана труда граждан, осужденных к лишению свободы»).

Практикум 16.

«В исправительной колонии, где я отбываю наказание, на работах осужденные трудятся в повседневной форменной одежде. Моя работа связана с ручной обработкой древесины (работа окорщика), при этом одежда загрязняется смолой, которую очень трудно очистить, поэтому одежда подвергается порче. Имею ли я право на рабочую одежду?»



Вы имеете право на средства индивидуальной защиты, в том числе специальную одежду и обувь, в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Ограничение трудоспособности по состоянию здоровья

В соответствии со ст. 103 УИК РФ осужденные обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения. Привлечение к труду должно производиться администрацией учреждения с учетом их трудоспособности и состояния здоровья. Правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. (Считаем, что повторение является оправданным в рамках выбранного подхода к изложению материала.)

Согласно п. 356 Порядка организации медицинской помощи лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы и заключенным под стражу, утвержденного совместным Приказом Минздрава РФ и Минюста РФ от 17 октября 2005 г. № 640/190, труд больных туберкулезом организуется и проводится под постоянным наблюдением и контролем медицинского персонала исправительного учреждения. К труду могут привлекаться больные туберкулезом, признанные в установленном порядке трудоспособными. Трудоустройство, а также продолжительность рабочего дня указанных лиц определяются с учетом вынесенного клинико-экспертного заключения.

Работающему осужденному, который считает, что поручаемая работа не учитывает состояние его здоровья, можно предложить сделать следующее:

- обратиться в лечебно-профилактическое учреждение с заявлением о проведении необходимого обследования и выдаче заключения о наличии (отсутствии) противопоказаний для выполнения порученной работы;
- при выдаче заключения о наличии медицинских противопоказаний написать заявление на имя начальника исправительного учреждения с просьбой предоставить иную работу с учетом состояния здоровья. Заявление необходимо зарегистрировать в канцелярии колонии (или в отделе специального учета).

Если администрация проигнорирует обращение, то осужденный вправе отказаться от выхода на работу. Для этого необходимо соблюсти обязательные условия:

- осужденный должен быть уверен, что при выполнении работы имеется непосредственная угроза (реальная и наличная) его жизни и здоровью;
- необходимо написать заявление на имя начальника об отказе от работы с указанием причин. Заявление так же необходимо зарегистрировать в канцелярии колонии (или в отделе специального учета).

В случае наложения дисциплинарного взыскания по факту отказа от работы следует обжаловать действия администрации учреждения в прокуратуру, по месту нахождения исправительного учреждения.

Практикум 17.

«Отбываю наказание в исправительной колонии, при этом недавно после обследования в медицинской части врач поставил мне диагноз - закрытая форма туберкулеза легких. Тем не менее, администрация исправительного учреждения продолжает привлекать меня к работе на пилораме, где очень пыльно. Законны ли действия администрации?»



Для обоснованного ответа на ваш вопрос необходимо точно знать, имеются ли медицинские противопоказания для выполнения вами указанной работы.

На основании ст. 29 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан и ст. 101 УИК РФ вы вправе обратиться в лечебно-профилактическое учреждение за выдачей заключения о наличии (отсутствии) противопоказаний для выполнения работы, на которую вы были направлены администрацией учреждения.

О Пермском региональном правозащитном центре

Некоммерческая неправительственная общественная организация. Осуществляет свою деятельность на территории Пермского края с 1995 года.

Специалисты ПРПЦ ведут приём граждан по вопросам защиты прав человека; предоставляют правовую информацию, рекомендации; разрабатывают практические документы; отстаивают права человека в судах и других государственных органах; разрабатывают, издают и распространяют правозащитные методики и технологии; проводят разработку и экспертизу проектов закона и других проектов нормативных актов в сфере соблюдения прав человека; ведут правозащитный мониторинг, тематические исследования, общественный контроль учреждений закрытого и полукрытого типов; осуществляют просветительскую деятельность, проводят гуманитарные акции и гражданские кампании.

614000, г. Пермь, ул. Сибирская, 19а
Тел./факс: 8 (342) 212-90-01, 212-21-84
Электронная почта: center@prpc.ru
Интернет-сайт: www.new.prpc.ru

Решением Минюста РФ Пермский региональный правозащитный центр включен в реестр организаций, выполняющих функции иностранного агента.

Пермский региональный правозащитный центр включен в реестр социально ориентированных некоммерческих организаций Пермского края под № 99.

**ОБЩЕСТВЕННАЯ НАБЛЮДАТЕЛЬНАЯ КОМИССИЯ
ПЕРМСКОГО КРАЯ**
**по осуществлению общественного контроля
за обеспечением прав человека в местах принудительного
содержания и содействия лицам, находящимся в местах
принудительного содержания**

Общественная наблюдательная комиссия Пермского края создана на основании Федерального закона «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания», который вступил в силу 18 июня 2008 года. Согласно этому Закону, в регионах России, в том числе и в Пермском крае, сформированы общественные наблюдательные комиссии (ОНК). Их представители имеют право беспрепятственно (но с предварительным уведомлением) посещать все закрытые учреждения в регионах: колонии, изоляторы временного содержания (ИВС), следственные изоляторы (СИЗО), спецприёмники, гауптвахты, спецшколы для несовершеннолетних, а также общаться с заключёнными.

Все представители ОНК являются сотрудниками независимых негосударственных, некоммерческих общественных организаций, имеющих опыт работы в сфере защиты прав человека.

Принятию закона предшествовал почти 20-летний опыт работы общественных правозащитных организаций, которые внесли значительный вклад в гуманизацию уголовно-исполнительной системы и в улучшение ситуации в местах принудительного содержания.

Общественная наблюдательная комиссия Пермского края была сформирована одной из первых в России в декабре 2008 года. Её председатель — директор Пермского регионального правозащитного центра Исаев Сергей Владимирович.

Цель деятельности ОНК — оценка состояния соблюдения прав человека и принятия мер в случае их нарушения.

Основными задачами ОНК Пермского края являются:

- осуществление общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания, расположенных на территории Пермского края;

- приём граждан по вопросам, касающимся прав человека. Приём производится в условиях визуального наблюдения (но не слышимости) сотрудника колонии. Приём граждан, содержащихся в СИЗО и ИВС, ведётся в пределах видимости и слышимости сотрудника учреждения;

- осмотр всех помещений исправительных учреждений, включая места отбывания дисциплинарных наказаний, на предмет соблюдения надлежащих условий содержания заключённых;

- подготовка заключений, предложений и обращений по результатам посещения учреждений закрытого типа, которые отправляются в органы власти. В случае неустранения нарушений, указанных в заключениях, представители ОНК вправе обратиться в правоохранительные органы для решения вопросов о привлечении к ответственности должностных лиц.

Представители ОНК могут взаимодействовать с органами власти и местного самоуправления, а также с общественными некоммерческими организациями в целях гуманизации мест принудительного содержания. За препятствование в деятельности ОНК предусмотрена административная ответственность в виде штрафа.

Представители ОНК не вправе без разрешения распространять персональную информацию, полученную при посещении учреждений закрытого типа. Представители ОНК не могут вмешиваться в текущую деятельность учреждения принудительного содержания. За нарушение федерального законодательства представитель ОНК несёт административную ответственность в виде штрафа.

Любой гражданин, находящийся в местах принудительного содержания (или его родственники), может направить обращение в Общественную наблюдательную комиссию. Согласно Уголовно-исполнительному кодексу РФ, направляемые в Общественную наблюдательную комиссию письма не подлежат цензуре администрации закрытого учреждения.

Обращения можно направить на адрес Пермского регионального правозащитного центра:

614000, г. Пермь, ул. Сибирская, д. 19а

Тел./факс: 8 (342) 212-90-01, 212-21-84

Электронная почта: center@prpc.ru

Активность Общественной наблюдательной комиссии во многом зависит от информации, которая поступает от граждан, содержащихся в закрытых учреждениях.

Распространяется бесплатно

Отпечатано в ООО «Кунгурская типография»
Тел.: (342) 281-08-00, press.perm.ru