

**Справочник ОНК  
«Проведение мониторинга  
соблюдения прав осуждённых  
при привлечении  
их к труду»**

Справочник ОНК «Проведение мониторинга соблюдения  
прав осуждённых при привлечении их к труду»  
Пермь 2016

Авторы - Трутнев С.В., Порываев А.А.  
под редакцией Исаева С.В.  
Корректор - Кротова Т.Ю.

Брошюра подготовлена и издана в рамках реализации проекта  
«Защита трудовых прав заключённых в России» при финансовой под-  
держке Федеративной Республики Германия.

Настоящий справочник содержит сведения о праве на благопри-  
ятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях,  
информацию о трудовом законодательстве и методические материалы,  
касающиеся проведения общественного контроля соблюдения прав че-  
ловека при привлечении к труду граждан, осуждённых к лишению сво-  
боды.

Издание предназначено для членов общественных наблюдатель-  
ных комиссий (ОНК), а также для тех, кто интересуется проблемами и  
практическими вопросами привлечения к труду осуждённых.

Перепечатка материалов сборника  
допускается только с разрешения  
Пермского регионального правозащитного центра

© Пермский региональный  
правозащитный центр  
[www.new.prpc.ru](http://www.new.prpc.ru)  
2016

## СОДЕРЖАНИЕ

### **О предмете мониторинга**

Почему необходим общественный контроль соблюдения права на справедливые и благоприятные условия труда.....	5
Почему необходимо содействовать реализации права на справедливые и благоприятные условия труда.....	6

### **Регулирование труда осуждённых: теория и практика**

Природа труда осуждённых в местах принудительного содержания.....	8
Оформление вывода на работы.....	8
Факторы, влияющие на трудоустройство .....	9
Где работают осуждённые? .....	10
Оформление трудовых отношений с некоторыми категориями осуждённых.....	10
Обязательность труда.....	10
Ограничения на привлечение осуждённых к некоторым видам работ .....	11
Включение работы в исправительном учреждении в трудовой стаж.....	12
Рабочее время .....	13
Продолжительность рабочего времени .....	13
Отдыхать как все.....	17
Оплата по труду .....	19
Нормирование труда .....	24
Проблемы регулирования труда осуждённых .....	31

### **Охрана труда**

Права осуждённых в сфере охраны труда.....	38
Расследование несчастных случаев.....	39
Социальное страхование осуждённых.....	44
Средства индивидуальной защиты (СИЗ).....	47
Противопоказания для выполнения работ.....	48

## **Защита трудовых прав**

Гарантии права на судебную защиту .....	50
Право на обращение в государственные органы, осуществляющие надзор и контроль соблюдения трудового законодательства .....	51

## **Подготовка и проведение мониторинга соблюдения права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях членами общественных наблюдательных комиссий (ОНК)**

Алгоритм подготовки и проведения мониторинга .....	52
Методические рекомендации по проведению общественного контроля соблюдения права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях .....	54

## **Приложения**

Уведомление о проведении мероприятий общественного контроля членами ОНК в исправительных учреждениях ФСИН России .....	69
Анкета для опроса работающих заключённых.....	72
Перечень нормативных правовых актов для проведения мероприятий общественного контроля членами ОНК в исправительных учреждениях.....	73
Выдержки из нормативных актов .....	78
Таблицы выявленных нарушений трудового законодательства по охране труда и оценки безопасности условий труда в ИУ.....	88
Судебная практика .....	100
Образцы процессуальных документов .....	109

## О предмете мониторинга

### Почему необходим общественный контроль соблюдения права на справедливые и благоприятные условия труда?

Общественный контроль обеспечения прав человека в исправительных учреждениях предопределяет необходимость наблюдения трудовых отношений. Предметом наблюдения является реализация права на справедливые и благоприятные условия труда, являющегося одним из международных стандартов труда, предусмотренных Всеобщей декларацией прав человека.

#### **Всеобщая декларация прав человека, статья 23**

1. Каждый имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда, на защиту от безработицы.
2. Каждый человек без какой-либо дискриминации имеет право на равную оплату за равный труд.
3. Каждый имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое при необходимости другими средствами социального обеспечения.
4. Каждый человек имеет право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

**Трудовые отношения в исправительном учреждении (ИУ) – особые отношения и, строго говоря, не совсем трудовые. Труд осуждённых в местах лишения свободы лишён добровольности и является обязательным. За отказ от работы или прекращение работы осуждённый будет привлечён к дисциплинарной и иной ответственности в соответствии с законодательством. Создание профессиональных союзов в ИУ не предусмотрено, а коллективные формы отстаивания своих интересов запрещены. С другой стороны, администрация учреждения, исполняющего наказание, выступает одновременно и работодателем.**

#### **Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, статья 7**

- Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая в частности:
- a) вознаграждение, обеспечивающее, как минимум, всем трудящимся:
    - i) справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия;
    - ii) удовлетворительное существование для них самих и их семей в соответствии с постановлениями настоящего Пакта;
  - b) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

*с) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;*  
*д) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.*

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.), имеющий для России характер международного договора, включает в состав права на справедливые и благоприятные условия труда множество различных элементов, среди них – и вопросы оплаты труда, и некоторые аспекты дискриминации, и даже критерии карьерного роста. По мнению общества, справедливые условия представляют собой тот минимум условий, который заслужил своим существованием в этом мире в статусе трудящегося человек, а благоприятные условия – это минимально возможный комплекс условий, которые способны, по возможности, создать для него наиболее комфортную среду существования – ту, которая позволит успешно развиваться ему и его семье.

Согласно п. 1 ст. 4 Федерального закона «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания», общественный контроль осуществляется на основе принципов приоритета прав человека. Не может быть сомнений и в том, что право на справедливые и благоприятные условия труда входит в число этих приоритетов.

### **Почему необходимо содействовать реализации права на справедливые и благоприятные условия труда?**

Целью системы наказания является исправление граждан, вставших на путь нарушения закона. Вместе с тем, в последнее время о труде как о средстве перевоспитания почти не говорят. Отчасти это правильно, потому что труд осуждённого в том виде, в котором он существует на сегодняшний день, это что угодно, но не средство воспитания. С другой стороны – совершенно напрасно, потому что успешные навыки труда подвигают человека к изменению поведения в нужное обществу направление. Если обществу нужно, чтобы система ФСИН действительно перевоспитывала преступников, то следует сделать всё возможное, чтобы:

1. Труд осуждённых был максимально соответствующим нормам и принципам права. Всё, что ставит под сомнение законность в организации труда, должно быть искоренено.

2. Труд осуждённого не только порождает опыт и навыки трудовой деятельности, но и способствовал социализации после освобождения. Для

этого регулирование труда в ИУ должно максимально соответствовать регулированию труда на свободе, организация труда осуждённых должна включать механизмы самозащиты трудовых прав и интересов.

Невозможно ожидать положительного эффекта от трудовой деятельности в воспитательном процессе без построения механизма мотивации к труду. Раньше было достаточно того, чтобы участие в трудовой деятельности прямо влияло на возможность условно-досрочного освобождения. Сейчас же очевидно, что трудовая деятельность не имеет решающего значения для вывода суда о том, что осуждённый не нуждается в полном отбывании назначенного судом наказания, и в целом слабо влияет на УДО. Вряд ли эту ранее формально существовавшую систему исправления осуждённого можно назвать рациональной, но других мощных стимулов к труду в ИУ не осталось. Это обстоятельство резко повысило негативное отношение к труду со стороны осуждённых.

Необходимость перестройки принципов регулирования труда вытекает не только из интересов осуждённых. Есть и безусловно подлежащие удовлетворению требования потерпевших от преступлений, которые в силу низкой оплаты труда осуждённых и безработицы в ИУ удовлетворяются в крайне незначительной степени. Однако есть и другие заинтересованные в перестройке субъекты. Это исправительные учреждения, которые вынуждены в условиях рынка увеличивать эффективность производства, поэтому кровно заинтересованы в повышении эффективности труда работников.

О том, что необходимо предпринимать меры к повышению заработной платы осуждённых, занятых на производстве, говорят в частных беседах многие руководители производственных участков. Они лишены возможности свободно регулировать системы труда и нередко изобретают иные средства поощрения за достижение высокой производительности труда. И это хорошо, но гораздо проще и эффективнее использовать для этого обычный и естественный для трудового правоотношения механизм — заработную плату. К тому же, для воспитательного эффекта возможность осуждённого распорядиться заработанными средствами (например, исполнить свои гражданские обязанности) дороже, чем просто стоимость дополнительно приобретаемых продуктов.

Всё пойдёт прахом, если сохранится труд заключённых в его сегодняшнем виде — современной форме рабства. Такая оценка связана отнюдь не с самим принципом принудительности труда. Она связана с принципиальными и серьёзными различиями в регулировании труда относительно «свободных» работников, с отсутствием эффективной защиты прав и интересов в сфере труда, с системными подправовыми схемами и недорегулированностью отношений, которые открывают пути к легальным и скрытым формам злоупотреблений в организации труда осуждённых. Государство плохо контролирует само себя — возможно,

поэтому трудовые отношения в ИУ являются одними из наиболее конфликтных. Здесь более чем возможны риски умаления человеческого достоинства представителями государственной системы исполнения наказаний. Следовательно, принцип нормализации требует участия общественных контролёров и содействия общественных организаций в регулировании этих отношений.

## **Регулирование труда осуждённых: теория и практика**

### **Природа труда осуждённых в местах принудительного содержания**

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

Ст. 103 УИК указывает, что каждый осуждённый к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Это положение определяет природу отношений, порядок оформления на работу и право учреждения обеспечивать обязанность труда мерами дисциплинарного принуждения. Несмотря на то, что труд в исправительном учреждении обязателен под страхом наказания, он не является запрещённым Конституцией Российской Федерации «принудительным трудом».

Конвенцией МОТ № 29 от 28.06.30 «Относительно принудительного или обязательного труда» и Трудовым кодексом РФ 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 необязательно, так как Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность каждого осуждённого к лишению свободы трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений, а значит, любой приговор автоматически устанавливает обязанность осуждённого работать.

### **Оформление вывода на работы**

По общему правилу, осуждённые не имеют права отказаться от работы, поэтому учреждение не обязано договариваться с ними об условиях работы и оплаты труда. Трудовой договор, обязательный в рамках трудового правоотношения, с осуждёнными не заключается.



Вывод на работы оформляется приказом начальника исправительно-го учреждения. Форма приказа не предусматривает письменное визи-рование работником для подтверждения ознакомления с приказом, од-нако это предусмотрено в личной карточке осуждённого, куда вносятся периоды привлечения к труду. При возникновении спора о фактической трудовой деятельности, о наименовании профессии наличие подписи осуждённого в личной карточке бывает существенно важно.

### **Факторы, влияющие на трудоустройство**

Администрация исправительных учреждений обязана привлекать осуждённых к труду с учётом их пола, возраста, трудоспособности, со-стояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Данное положение предоставляет возможность оспорить привлечение к труду, в случае если предложенная работа при-водит к умалению норм морали или не подходит по состоянию здоровья. Отсылка статьи на наличие рабочих мест как фактор, влияющий на тру-доустройство осуждённых, прекратила дискуссию о праве осуждённых на труд и обязанности исправительного учреждения трудоустраивать всех. Сейчас предъявление претензий к исправительному учреждению о том, что только малая часть спецконтингента трудоустроена, уже невоз-можно. Требования осуждённых о обязательном трудоустройстве зако-ном не поддерживаются.

***Комментарий к разделу.** Работу для осуждённого определяет ад-министрация исправительного учреждения, но осуждённый вправе оспо-рить в судебном порядке её решение. Администрация исправительного учреждения обязана привлекать осуждённых к общественно полезному труду с учётом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здо-ровья и, по возможности, специальности. Если администрация учре-ждения не учла всё это, а если бы учла, то осуждённому было бы предо-ставлено иное вакантное место работы, то у осуждённого есть право обратиться в суд или прокуратуру по надзору с заявлением о призна-нии действий администрации незаконными. Положительной практики, однако, на сегодня нет. Суды широко толкуют право администрации назначать на работу. Вместе с тем, это не означает, что нельзя на-стаивать на букве закона и пытаться выстраивать соответствующее правоприменение. Смотрите в приложении «Образцы процессуальных документов» образец жалобы в прокуратуру.*

Следует также учесть, что, как показывает практика, у админист-рации есть «палочки-выручалочки» на все случаи жизни – это обеспечение режима охраны и оперативная информация. Осуждённые привлекаются к труду на предприятиях исправительных учреждений при условии обеспе-чения надлежащей охраны и изоляции осуждённых. Мотивом отказа адми-

*нистрации предоставить работу, которую просит осуждённый, может стать оперативная информация о желании осуждённого использовать работу в незаконных целях.*

### **Где работают осуждённые?**

Труд осуждённых используют:

- центры трудовой адаптации осуждённых (ЦТАО);
- производственные/трудовые мастерские исправительных учреждений;
- федеральные государственные унитарные предприятия (ФГУП) уголовно-исполнительной системы;
- организации иных организационно-правовых форм.

Они могут быть расположены как на территории исправительных учреждений, так и вне их при условии обеспечения надлежащей охраны и изоляции осуждённых. На основании этого положения Уголовно-исполнительного кодекса в системе ФСИН России начал применяться заёмный труд задолго до внесения соответствующих правок в Трудовой кодекс РФ.

### **Оформление трудовых отношений с некоторыми категориями осуждённых**

Осуждённые мужчины старше 60 лет и осуждённые женщины старше 55 лет, а также осуждённые, 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 осуждённые привлекаются к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

УИК предусматривает, что отношения, возникающие при привлечении к труду данных категорий осуждённых, носят иную правовую природу — трудовую. Соответственно, отношения регулируются Трудовым кодексом с учётом запретов и ограничений, установленных УИК. Если в УИК нет специального порядка регулирования, то применяются нормы трудового законодательства. С такими осуждёнными должен составляться трудовой договор и оформляться трудовая книжка.

### **Обязательность труда**

Осуждённым 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.

**Комментарий к разделу.** Отказ от работы считается злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и может повлечь за собой наложение взыскания, предусмотренного ст. 115 УИК РФ, в частности:

- водворение осуждённых, содержащихся в исправительных колониях или тюрьмах, в штрафной изолятор (ШИЗО) на срок до 15 суток;
- перевод осуждённых 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 осуждённых мужчин, являющихся злостными нарушителями установленного порядка отбывания наказания, в единые помещения камерного типа на срок до одного года;
- перевод осуждённых женщин, являющихся злостными нарушительницами установленного порядка отбывания наказания, в помещения камерного типа на срок до трёх месяцев.

Иначе выглядит дело, если осуждённый заявляет, что причиной отказа явилось систематическое нарушение администрацией охраны труда на производственном участке. Гражданин Абдужапаров О.А. обратился в Конституционный суд Российской Федерации с жалобой на то, что ст. 103 УИК РФ нарушает его конституционные права, так как позволяет привлекать его к труду даже в случае нарушения администрацией исправительного учреждения норм охраны труда, законодательства, регулирующего рабочее время и оплату труда. Отказывая в рассмотрении жалобы, Конституционный суд указал, что невыполнение или ненадлежащее выполнение осуждённым обязанности трудиться вследствие несоблюдения администрацией исправительного учреждения установленных законом условий и порядка привлечения его к труду не могут расцениваться как основания для наложения на него каких-либо взысканий.

С учётом количества и массовости нарушений в организации труда осуждённых, возможности оспаривать помещение в ШИЗО в связи с отказом от работы достаточно широко.

### **Ограничения на привлечение осуждённых к некоторым видам работ**

В ряде случаев законодательство прямо запрещает привлекать осуждённых к труду по имеющейся у них специальности. Это, прежде всего, связано с приговором суда, когда осуждённому назначено дополнительное наказание в виде лишения права заниматься определённой деятельностью или занимать определённые должности.

Кроме того, Приказ Минюста России от 03.11.2005 N 205 устанавливает перечень работ, на которые запрещается привлекать осуждённых, а именно: все работы и должности в управлениях, отделах территориальных органов уголовно-исполнительной системы и в административных зданиях, в которых размещается личный состав, осуществляющий охрану учреждений, находится оружие, служебная документация, специальные технические средства.

Не допускается труд осуждённых:

- с учётом, хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых, отравляющих и ядовитых веществ;
- с множительной, радиотелеграфной, телефонной, факсимильной техникой;
- с подчинением им вольнонаёмных работников;
- по обслуживанию и ремонту технических средств охраны и надзора;
- на инженерных сооружениях, конструкциях и коммуникациях, размещённых в запретной зоне;
- в качестве водителей оперативных машин;
- в качестве продавцов, бухгалтеров-операционистов, кассиров;
- в должности заведующих продовольственными, вещевыми складами, а также складами со сложным и дорогостоящим оборудованием, кладовщиков.

### **Включение работы в исправительном учреждении в трудовой стаж**

Время работы осуждённых в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы засчитывается в общий трудовой стаж. Документом, подтверждающим время работы осуждённого в местах лишения свободы, является справка, выдаваемая администрацией исправительного учреждения.

При освобождении осуждённого из исправительного учреждения сведения карты учёта о суммарном времени его работы заносятся в справку.

Для исчисления пенсии выдаётся справка о среднемесячной заработной плате.

Вопросы учёта рабочего времени, засчитываемого в страховой стаж, регулируются Указанием Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 N 1-94-У «О порядке учёта времени работы осуждённых в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж».

## Рабочее время

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

Ст. 91 ТК РФ даёт понятие рабочего времени:

это 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.

**Комментарий к разделу.** В судебной практике часто возникают споры по отнесению определённого временного периода к рабочему времени. При возникновении спора нужно исходить из того, что вывод осуждённого на производственный участок производится не для того, чтобы осуждённый там спал или пил чай, а для того, чтобы он исполнял трудовые обязанности. Работодатель, в нашем случае это исправительное учреждение, организует труд работника по своему усмотрению. Он указывает, где должен находиться работник в определённое время и что делать. При этом в течение рабочего дня возможны установленные перерывы на приём пищи, отдых, но никто не устанавливает перерыва для естественных надобностей. Отвлечения от исполнения трудовых обязанностей возможны, что не делает рабочее время нерабочим.

Рабочее время — это время, когда работник находится в распоряжении работодателя, а работодатель вправе осуществлять свои властные полномочия в отношении работника. Аналогичный пример: определение рабочего времени при дежурствах на дому. Время установленного дежурства относится к рабочему времени несмотря на то, что работник находится дома.

## Продолжительность рабочего времени

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

- 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 сокращённая 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. Ночное время – это период с 22 до 6 часов.

Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Администрация обязана вести учёт часов сверхурочной работы.

**Комментарий к разделу.** Дни, являющиеся праздничными, перечислены в ст. 112 ТК РФ, и 31 декабря в ней 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 перечнем оснований к привлечению работника в праздничные дни не указано.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в соответствии с графиком сменности. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

**Комментарий к разделу.** 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 объёма 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-х часов. Администрация ИУ должна принять меры к замене любым другим работником в течение указанного времени.

*Сверхурочная работа — это работа сверх продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учётный период. Администрация учреждения, привлекая осуждённого к работе в течение двух смен подряд, нарушает требования ст. 103 ТК РФ.*

*Как было указано Конституционным судом Российской Федерации в Определении от 18.12.2007 № 939-о-о «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Абдужапарова Олега Абдулаевича», невыполнение или ненадлежащее выполнение осуждённым обязанности трудиться вследствие несоблюдения администрацией исправительного учреждения установленных законом условий и порядка привлечения его к труду не могут расцениваться как основания для наложения на него каких-либо взысканий.*

*Эта сентенция Конституционного суда открывает возможность оспорить дисциплинарное взыскание в связи с отказом от работы в течение двух смен подряд. Введённое Трудовым кодексом ограничение на работу в течение двух смен подряд основано на понимании того, что человек не может полноценно работать столь длительный срок. Чрезмерная усталость работника повышает, в том числе, опасность травматизма и ошибок, ведущих к аварийной ситуации.*

Допускается суммированный учёт рабочего времени в рамках учётного периода (месяц, квартал, год) с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период устанавливается приказом и не может превышать одного года, а для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, учётный период не может превышать три месяца. Нормальное число рабочих часов за учётный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работающих неполный рабочий день нормальное число рабочих часов за учётный период соответственно уменьшается.

**Комментарий к разделу.** *Достаточно распространённым нарушением при суммированном учёте рабочего времени является необоснованное увеличение нормы часов рабочего времени.*

Нормальное число рабочего времени за учётный период определяется исходя из установленной для работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для примера подсчёта нормы можно взять норму часов работников, занятых обычным восьмичасовым рабочим днём. Для работников, занятых неполным рабочим днём или неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов должно уменьшаться соответственно. Уменьшается норма часов рабочего времени работника на периоды, когда он освобождён 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 нормы часов рабочего времени. Часто встречается нарушение с неполным учётом отработанного времени, когда фиксируется только часть фактически отработанного времени: например, смена 12 часов, а в таблице отмечается только 8. При обнаружении неполного учёта или отсутствии уменьшения нормы часов рабочего времени следует обращаться в прокуратуру с жалобой на нарушение трудовых прав.*

Стоит принять к сведению, что ФСИН в качестве правовой основы учёта рабочего времени применяет Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 N 1-94-У «О порядке учёта времени работы осуждённых в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж».

Для работников, занятых на работах с повременной системой оплаты труда, проблем с учётом рабочего времени не возникает. По-иному обстоит дело с учётом трудового времени у осуждённых, которые трудоустраиваются за счёт средств дополнительных источников бюджетного финансирования, иными словами – на производственных участках, работающих на заказах.

На основании п. 1.3 указанного нормативного акта, в общий трудовой стаж включается фактически проработанное время при выполнении трудовых заданий и добросовестном отношении к труду. При систематическом уклонении и отказе (два и более раз в течение месяца) осуждённого от выполнения трудовых заданий и/либо его отсутствии на рабочем месте в течение трёх часов подряд в смену соответствующий период времени (месяц или день) не включается в общий трудовой стаж.

**Комментарий к разделу.** *Привлечение к дисциплинарной ответственности за невыполнение норм труда не соответствует положениям ни уголовно-исполнительного, ни трудового законодательства. Привлечение к дисциплинарной ответственности возможно в связи с виновным нарушением порядка отбывания наказания, неисполнения требований администрации. Неисполнение норм труда, вызванное не зависящими от работника причинами, не влечёт наказания, и помещение в ШИЗО незаконно.*

Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 N 1-94-У регулирует вопрос учёта времени, учитываемого в качестве трудового стажа. Если устанавливать учёт рабочего времени на основании данного Указания, то это ставит осуждённых, занятых на производственных участках, в неравное положение не только относительно вольнонаёмных работников, но и других осуждённых, которые работают на повременной системе оплаты труда. Подробнее об этом в главе «Проблемы регулирования труда осуждённых».



## Отдыхать как все...

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

- на перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. При этом на работах, где предоставление такого перерыва невозможно, осуждённому обеспечивается возможность приёма пищи в рабочее время. Если работы проходят в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых помещениях без обогрева, а также грузчикам, занятым на погрузочных работах, и другим работникам в схожих 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 днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. У тех работодателей, где приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели, поочерёдно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ);

- на нерабочие 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 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. Осуждённым, перевыполняющим нормы выработки или образцово выполняющим установленные задания на тяжёлых 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 осуждённым, являющимся инвалидами первой или второй группы, осуждённым мужчинам старше 60 лет и осуждённым женщинам старше 55 лет продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска может быть увеличена до 18 рабочих дней, а несовершеннолетним осуждённым - 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 очерёдностью.

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

**Комментарий к разделу.** 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), и 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 трёх 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 трёх 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 (должност-

ного 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 нужно:

- написать заявление начальнику учреждения для учёта 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.

В соответствии со ст. 89 УИК РФ осуждённым предоставляются краткосрочные и длительные свидания. Если право на свидание реализуется в период привлечения к работе, то время отвлечения следует рассматривать как отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ). Отработка отпуска без сохранения заработной платы не предусмотрена.

## **Оплата по труду**

Осуждённые к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

**Комментарий к разделу.** 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 осуждённому 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. Смотрите в приложении «Образцы процессуальных документов» образец искового заявления о взыскании невыплаченной заработной платы.

Размер оплаты труда осуждённых, отработавших полностью определённую на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Оплата труда осуждённого при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осуждённым времени или в зависимости от выработки.

Норма продолжительности рабочего времени 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 и труда. 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.

**Комментарий к разделу.** Как правило, заработная плата начисляется в размере менее МРОТ (не учитывая удержания заработной платы в размере 75 %) в связи с тем, что администрация учреждения при расчёте нормы выработки неверно исчисляет процент выработки. Это происходит обычно на производственных участках, где вводится сдельная оплата труда. Рекомендуем обратиться с жалобой в прокуратуру по надзору за соблюдением законов в исправительных учреждениях с просьбой провести проверку обоснованности: во-первых, установления нормированной системы оплаты труда для слесаря в ремонтном цехе; во-вторых, установленных норм выработки; в-третьих, учёта процента нормы выработки. Причём надо указать, что при подсчёте, по всей видимости, не принимаются во внимание нормы численности занятых в техническом процессе или неверно производится расчёт исходя из нормы часов рабочего времени (подробнее о проблеме определения заработной платы – в разделе «Проблемы регулирования труда осуждённых»). Смотрите в приложении «Образцы процессуальных документов» образец жалобы в прокуратуру.

Оплата труда осуждённого при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осуждённым времени или в зависимости от выработки. Несмотря на то, что оклад осуждённого менее МРОТ, пропорциональное начисление должно производиться именно исходя из МРОТ.

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

**Комментарий к разделу.** *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, например, трёхсторонним соглашением установлена минимальная заработная плата в размере не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения в регионе. Вопрос о распространении требования минимальной региональной заработной платы на отношения по привлечению к труду осуждённых остаётся спорным, чёткой правовой позиции по этому поводу суды не высказывали.*

*Осуждённым можно посоветовать письменно потребовать проинформировать их о проводимых начислениях, удержаниях и об учитываемых периодах трудовой деятельности. Если администрация учреждения уклоняется от обязанности письменно извещать о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, и отказывается выдать документы, касающиеся трудовой деятельности, то осуждённый может обратиться в прокуратуру по надзору за соблюдением законности. Смотрите в приложении «Образцы процессуальных документов» образец жалобы в прокуратуру.*

В исправительных учреждениях на лицевой счёт осуждённых зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 процентов начисленных им заработной платы, пенсии или иных доходов. На лицевой счёт осуждённых мужчин старше 60 лет, осуждённых женщин старше 55 лет, осуждённых, являющихся инвалидами первой или второй группы, несовершеннолетних осуждённых, осуждённых беременных женщин, осуждённых женщин, имеющих детей в домах ребёнка исправительных учреждений, - не менее 50 процентов начисленных им заработной платы, пенсии или иных доходов. Из заработной платы, пенсий и иных доходов осуждённых к лишению свободы производятся следующие удержания: алименты, подоходный налог, отчисления в Пенсионный фонд, возмещение осуждёнными расходов по их содержанию, по исполнительным листам, иные обязательные платежи.

Осуждённые могут привлекаться без оплаты труда только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений. Продолжительность этих работ не должна превышать двух часов в неделю. Конститу-

ционный суд Российской Федерации при рассмотрении вопроса о соответствии ст. 106 УИК РФ Конституции РФ указал, что «закреплённый уголовно-исполнительным законодательством статус осуждённых предполагает, в частности, необходимость соблюдения ими принятых в обществе правил, создающих основу для установления обязанности осуждённых 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 осуждёнными работ, связанных с благоустройством 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.

**Комментарий к разделу.** *К выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий без оплаты труда могут привлекаться осуждённые не больше двух часов в неделю и в порядке очерёдности согласно графику. Продолжительность работ может быть увеличена по письменному заявлению осуждённого либо – при необходимости проведения срочных работ – постановлением начальника исправительного учреждения. Осуждённые, являющиеся инвалидами первой или второй группы, осуждённые мужчины старше 60 лет, осуждённые женщины старше 55 лет, осуждённые беременные женщины привлекаются к работе без оплаты труда по их желанию. Если осуждённый считает, что работы, к которым его привлекли, не могут быть отнесены к работам по благоустройству территории и подлежат оплате, то ему можно посоветовать обратиться в суд с заявлением. Смотрите в приложении «Образцы процессуальных документов» образец заявления.*

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

- работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- работникам, 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 случае если с учётом 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 объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата.

**Размер доплат.** 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. Доплата за работу в ночное время должна была производиться, если не менее 50% её продолжительности приходилось на ночное время.

Заработная плата может быть уменьшена. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя 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 двух третей тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

***Комментарий к разделу.** В практике нередко возникают вопросы, связанные с невыплатой заработной платы по причине отсутствия заказов или выполнения небольших разовых ремонтных работ без оформления последних. Должны указать на то, что действия администрации незаконны. Уголовно-исполнительное законодательство не предусматривает воз-*

*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 цеху порождает необходимость оплаты этого времени. В описанном случае следует рекомендовать осуждённому обратиться с жалобой в прокуратуру или в суд.*

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы. Брак не по вине работника оплачивается наравне с годными изделиями. Полный брак по вине работника 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.

В соответствии со ст. 316 ТК РФ за работу в особых климатических условиях заработная плата увеличивается на специальный районный коэффициент. Обзором Верховного суда РФ практики рассмотрения дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утверждённым Президиумом ВС РФ от 26.02.2014 указывается, что трудовые отношения осуждённого и администрации учреждения носят специфический характер и нормы законодательства, регулирующего трудовые отношения, на эти отношения не распространяются. Указано, что закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» на данные правоотношения не распространяется, и, следовательно, начисление повышающих районных коэффициентов и доплат не производится. На практике ряд колоний начисляют районный коэффициент, ряд – не начисляют. В 2016 году ФСИН России информационным письмом предложил не начислять районные коэффициенты во всей системе исполнения наказаний.

## **Нормирование труда**

Вопросы нормирования труда в системе ФСИН регулируются Методикой выбора оптимальных форм нормирования и организации труда. Нормирование труда является составной частью управления производ-



ством и включает в себя определение необходимых затрат труда на выполнение работ отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда. Нормы труда определяются через количество времени, необходимого для выполнения определённой работы или через объём работы, который должен быть выполнен в единицу времени. В ст. 160 ТК РФ указано, что нормы труда — нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы — устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий.

Норма времени – величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы работником или группой работников соответствующей квалификации в определённых организационно-технических условиях.

Норма выработки – установленный объём работы (количество единиц продукции), который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определённых организационно-технических условиях.

Норма обслуживания – количество производственных объектов, которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определённых организационно-технических условиях. Нормы обслуживания предназначаются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.п.

Норма численности – установленная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объёмов работ. По нормам численности определяются также затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям в целом по предприятию или цеху, его структурному подразделению.

Норматив численности – заранее установленная расчётная величина, представляющая собой количество работников, которых можно содержать для обслуживания того или иного объекта или выполнения определённого объёма работ.

В целях повышения эффективности труда повременно оплачиваемых работников им устанавливаются нормированные задания на основе указанных выше норм труда.

Нормы труда определяются нормативными материалами, к которым относятся нормативы по труду (нормативы времени, нормативы численности, нормативы времени обслуживания), единые и типовые нормы (времени, выработки, обслуживания).

Нормативы по труду – регламентированные значения затрат труда на выполнение отдельных элементов работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения и т.д., а также численности работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объёма работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства. К нормативам по труду относятся также нормативы режимов работ технических средств, оборудования, по которым устанавливаются оптимальные режимы протекания процесса и определяется основное машинное и машинно-ручное время.

Согласно ст. 161 ТК РФ, нормативные материалы по нормированию труда подразделяются на межотраслевые, отраслевые (ведомственные, профессиональные) и местные типовые нормы. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Постановлением правительства Российской Федерации от 11.11.2002 N 804.

Межотраслевые нормативные материалы предназначаются для нормирования труда на работах, выполняемых в производственных службах, где предусмотрены две и более отрасли экономики, например: единые нормы выработки и времени на вагонные, автотранспортные и складские погрузочно-разгрузочные работы; единые нормы времени (выработки) на подземные очистные горные работы для рудников черной и цветной металлургии; общемашиностроительные нормативы времени на станочные работы. Межотраслевые нормативные материалы утверждаются министерствами здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Отраслевые (ведомственные, профессиональные) нормативные материалы предназначаются для нормирования труда на работах, выполняемых в производственных службах с одной отраслью экономики, например: единые нормы выработки на очистные работы для угольных шахт; типовые нормы выработки на производство тканей массовых артикулов. Отраслевые нормативные материалы утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с министерствами здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Местные нормативные материалы разрабатываются на отдельные виды работ в тех случаях, когда отсутствуют соответствующие межотраслевые и отраслевые нормативные материалы, а также при создании в производственных службах более прогрессивных организационно-технических условий или их несоответствии по сравнению с учтёнными при разработке действующих отраслей нормативными материалами. Местные нормативные материалы утверждаются администрацией ИУ.

Наряду с нормами, установленными на стабильные организационно-технические условия работ, применяются временные и разовые нормы.

Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утверждённых нормативных материалов для нормирования труда. Срок действия временных норм не должен превышать трёх месяцев.

Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер.

Введение, а также замена и пересмотр норм труда, оформляется локальными нормативными актами администрации ИУ в соответствии со ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно Постановлению Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 N 226/П-6 «Об утверждении положения организации нормирования труда в народном хозяйстве», для поддержания прогрессивного уровня действующих на производственном участке норм труда они подлежат обязательной проверке в процессе аттестации рабочих мест. В случаях, когда проведение аттестации рабочих мест не предусматривается, проверка каждой нормы осуществляется не реже двух раз в пятилетку. Проверка действующих норм труда осуществляется аттестационными комиссиями, назначаемыми администрацией ИУ.

При введении, замене и пересмотре норм труда приказом администрации ИУ по представлению администрации производственного участка проводится изучение затрат рабочего времени путём непосредственного наблюдения за трудозатратами рабочего.

Изучение затрат рабочего времени проводится для совершенствования системы нормирования трудозатрат в производстве методами непосредственных замеров и моментных наблюдений.

Специализированными организациями разработаны сборники, в которых отражены нормы и нормативы на выполнение рабочих операций. Нормы разработаны с использованием данных хронометража, материалов, содержащих результаты обработки информации, представленной предприятиями, анализа затрат труда по видам работ и оборудования.

На лесозаготовительных и деревообрабатывающих предприятиях рекомендовано использовать:

- единые нормы выработки на основные лесозаготовительные работы, лесопиление, шпалопиление, деревообработку (Госкомтруд СССР и ВЦСПС 1987-1990 гг.);

- единые нормы выработки и расценки на лесозаготовительные работы (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Москва, 1989);

- нормы выработки на подготовительные, вспомогательные и хозяйственные работы на лесозаготовках (ЦНИИМЭ, Лесная промышленность, Москва, 1986);

- нормы выработки на лесопильные работы и деревообработку (МВД СССР, Главное управление лесных исправительно-трудовых учреждений, Центральное нормативно-исследовательское бюро, Москва, 1984);
- сборник норм времени на производство ящичной тары, кабельных барабанов и норм обслуживания вспомогательных рабочих предприятий МВД СССР, выпускающих тарную продукцию (Москва, 1979);
- нормы выработки на лесопильные работы и деревообработку (Москва, 1984);
- межотраслевые нормы выработки, времени и нормативы численности на подготовительные и вспомогательные работы в лесозаготовительном производстве (Минтруд РФ, Центральное бюро нормативов по труду при Всероссийском центре производительности труда, 1988);
- типовые нормы выработки и времени на лесопильные работы (одноэтажные лесопильные рамы и круглопильные станки) (Центральное бюро нормативов по труду Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, 1989);
- нормы выработки на переработку отходов лесопиления и деревообработки (МВД СССР, ГУЛИТУ, Центральное нормативно-исследовательское бюро, 1984);
- единые нормы выработки и времени на вагонные, автотранспортные и складские работы (Центральное бюро нормативов по труду при Всесоюзном научно-методическом центре по организации труда и управлению производством Госкомтруда СССР, Москва, 1987);
- методические рекомендации по расчёту норм времени на изготовление тарной дощечки из дровяной древесины и отходов лесопиления на деревообрабатывающих станках (ГУИД ЦНИР, МВД РСФСР, Москва, 1990);
- методические рекомендации по расчёту норм времени (выработки) и численности вспомогательных рабочих, занятых на транспортно-погрузочных (разгрузочных) и складских работах в деревообработке (ГУИД ЦНИР, МВД РСФСР, Москва, 1990).

На швейных предприятиях УИС рекомендовано использовать:

- сборник внутриведомственных норм материальных и трудовых затрат на изготовление основных видов швейных изделий для сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы (ФБУ НИИИпТ Ивановский филиал, Иваново, 2010);
- сборник нормативов времени по видам работ и оборудования при пошиве форменной одежды военнослужащих, спецодежды, белья и других швейных изделий на предприятиях УИС (Минюст России, ЦНИЛ «Комплекс», Иваново, 1999);
- сборник нормативов и норм времени на выполнение операций подготовительно-раскройного производства для швейных предприятий УИС (Минюст России, ЦНИЛ «Комплекс», Иваново, 1999);

- методика изучения затрат рабочего времени на предприятиях ИТУ (МВД СССР, ГУИТУ ЦНИЛ по труду, Москва, 1983);

- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих «Выпуск 46. Швейное производство» (утв. Постановлением Минтруда Российской Федерации от 3 июля 2002 г. N 47).

На предприятиях металлообработки и машиностроения рекомендовано использовать:

- общемашиностроительные нормативы времени на слесарно-инструментальные работы, выполняемые на станках и вручную (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1981);

- общемашиностроительные нормативы времени на газовую сварку (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1989);

- общемашиностроительные типовые нормативы времени на изготовление штампов и пресс-форм (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1984);

- общемашиностроительные нормативы времени на слесарные работы по ремонту оборудования (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1973);

- общемашиностроительные типовые нормативы времени на изготовление вспомогательного инструмента (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1977);

- общемашиностроительные типовые нормативы времени на изготовление штампов холодной штамповки (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1982);

- общемашиностроительные нормативы времени на холодную штамповку, обрезку и резку (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1973);

- общемашиностроительные нормы времени на заготовительные работы по металлоконструкциям (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1984);

- общемашиностроительные нормы времени на горячую штамповку (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1971);

- общемашиностроительные нормы времени на слесарно-сборочные работы при сборке металлоконструкций под сварку (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1972);

- общемашиностроительные нормы времени на слесарно-сборочные работы по сборке машин (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1984);

- общемашиностроительные укрупнённые нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках (токарные, фрезерные, строгальные, зуборезные, зубодолбежные, шлифовальные) (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1974);

- общемашиностроительные укрупнённые нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1975-1998 гг.);

- общемашиностроительные укрупнённые нормативы времени на работы, выполняемые на малогабаритных металлорежущих станках (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1986);

- общемашиностроительные нормативы времени на изготовление цилиндрических пружин (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1987);

- общемашиностроительные укрупнённые нормативы времени на дуговую сварку в среде защитных газов (НИИ технологии судостроения, М., 1987);

- общемашиностроительные нормативы времени на контактную сварку (ВНИИЭСО Министерства электротехнической промышленности, 1989);

- общемашиностроительные нормативы времени на лакокрасочные покрытия (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1983);

- общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые по выплавляемым моделям (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1982);

- общемашиностроительные нормативы вспомогательного времени на термическую обработку металла в печах, ваннах и установках ТВЧ (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1988);

- общемашиностроительные нормативы времени для технического нормирования работ на шлифовальных станках (ЦБН по труду при НИИ труда Госкомитета СССР, М., 1986);

- общемашиностроительные нормативы на холодную штамповку, резку, высадку и обработку (Запорожский проектно-конструкторский и технологический институт, 1978 г.);

- ЕНиР сборник Е22. Сварочные работы (Госстрой СССР, М., 1988);

- ЕНиР сборник В6. Монтаж технологического оборудования промышленных предприятий. Выпуск 3. Нагревательные и термические печи прокатных цехов (Госстрой СССР, М., 1988).

Для удобства применения материалов по нормированию труда рекомендовано рассмотреть примеры по расчёту норм времени и выработки, которые приведены в сборниках:

- методические рекомендации по расчёту норм времени на изготовление тарной дощечки из дровяной древесины и отходов лесопиления на деревообрабатывающих станках (ГУИД ЦНИР, МВД РСФСР, Москва, 1990);

- сборник нормативов времени по видам работ и оборудования при пошиве форменной одежды военнослужащих, спецодежды, белья и других швейных изделий на предприятиях УИС (Минюст России, ЦНИЛ «Комплекс», Иваново, 1999);

- методические рекомендации по расчёту норм времени (выработки) и численности вспомогательных рабочих, занятых на транспортно-по-

грузочных (разгрузочных) и складских работах в деревообработке (ГУИД ЦНИР, МВД РСФСР, Москва, 1990).

**Комментарии к разделу.** Несмотря на неплохое нормативное обеспечение процессов, связанных с нормированием труда в системе ФСИН, необходимо отметить главную проблему. Трудовой кодекс устанавливает возможность влияния трудового коллектива на процессы нормирования труда. Именно трудовой коллектив, с точки зрения трудового законодательства, обеспечивает трудозатратную и экономическую обоснованность утверждённых норм труда, именно он является основным контрольным институтом. Ликвидация этого баланса открывает дорогу бесконтрольным злоупотреблениям со стороны заинтересованной в экономике администрации исправительных учреждений. Вопросы экономической обоснованности норм труда лежат за рамками государственного прокурорского надзора и судебного контроля.

*Проблемы нормирования труда в системе ФСИН:*

1. Отсутствуют периоды адаптации при вводе в производство новой продукции.

2. Применение норм выработки массовой продукции к процессу изготовления единичной художественной продукции.

3. Неготовность администрации обеспечить возможность добросовестного выполнения норм труда со стороны рабочего коллектива.

4. В условиях планового задания на трудоустройство осуждённых нарушение нормы численности работников, занятых в сфере производства, носит системный характер.

### **Проблемы регулирования труда осуждённых**

О необходимости совершенствования правового регулирования отношений, возникающих в связи с привлечением к труду осуждённых, говорится достаточно давно. Однако никаких серьёзных подвижек как не было, так и нет. Различные противоречащие друг другу административные практики, высокий уровень нарушений и злоупотреблений, которые фиксируются членами общественных наблюдательных комиссий, практическая невозможность самостоятельной защиты прав и интересов в сфере труда свидетельствуют о назревшей потребности повышения качества правового регулирования отношений в сфере труда осуждённых. И необходимо это не только надзорным органам и контролирующим субъектам, не только в целях защиты прав граждан, отбывающих наказание, но и самой системе ФСИН, руководству колоний, которое нуждается в уменьшении правовой неопределённости и приближении правового регулирования к складывающимся практикам.

Определение труда осуждённых как части установленного приговором суда наказания должно порождать применение правовых принципов

пов регулирования наказания к отношениям в сфере труда осуждённых. Однако применение принципов наказания к отношениям, возникающим в связи с привлечением к труду осуждённых, не всегда соотносится и с практиками, и с установленными правовыми нормами. Положение ст. 103 УИК РФ, предоставляющее колониям право трудоустраивать осуждённых при наличии рабочих мест, входит в противоречие с принципами правового регулирования труда как наказания. Такая нормативная конструкция фактически означает, что часть наказания назначается не приговором суда, а решением руководителя колонии.

Установленное приговором суда наказание автоматически изменяется в части труда осуждённых по признакам возраста и состояния здоровья: осуждённые мужчины старше 60 лет и осуждённые женщины старше 55 лет, несовершеннолетние, а также осуждённые, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию, в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде и социальной защите инвалидов. Возникает естественный вопрос: если привлечение к труду данной категории осуждённых производится на основании их желания, то можно ли считать труд для них наказанием? Должен ли он полностью регулироваться Трудовым кодексом? Как для данной категории осуждённых применяются положения УПК РФ, ограничивающие трудовые права относительно лиц, работающих по трудовым соглашениям? Несмотря на то, что положение УИК далеко не новое, вопросы остаются.

На практике данную категорию никак не отделяют от основной массы осуждённых. В прилагаемом к сборнику докладе коллегии судей Пермского краевого суда указано, что для данной особой категории работающих осуждённых, по мнению судей, труд не меняет своей правовой природы и ограничения сохраняются в полном, предусмотренном УИК РФ объёме. Отсюда вытекает вывод, что отношения не носят договорной характер и всё, что отличает их от основной массы осуждённых, — это возможность законного отказа от работы.

Статьёй 17 ФЗ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовное наказание в виде лишения свободы» предусмотрена возможность предоставления осуждённых для работ в организациях иных организационно-правовых форм. При этом появляется огромное количество вопросов относительно правового регулирования этих отношений. Возникает ощущение, что заёмный труд во ФСИН существует только благодаря очень благожелательному надзору со стороны государственных органов и нежеланию правотолкователя вникать в проблемные зоны.

Вопрос в том, какова природа возникающих отношений? Если труд является элементом наказания, то колония гражданско-правовым договором передаёт обязанность исполнять наказания сторонней хозяйствующей организации. Как это соотносится с положением Конвенции МОТ



№ 29 «Относительно принудительного или обязательного труда», которая указывает труд осуждённых в качестве исключения из запрета принудительного труда, но делает это с серьёзной оговоркой. Так, пункт «с» ст. 2 Конвенции гласит: «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».

Законна ли передача полномочий по исполнению наказания частному лицу? Договор предоставления спецконтингента — это договор услуги? А как быть с законами «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» № 44 от 05.04.2013 и «О закупках товаров, работ, услуг, отдельными видами юридических лиц» № 223 от 18.07.2011, которые устанавливают определённые процедуры при оказании услуг и закупке товара? В письме Министерства экономического развития РФ от 12.12.2016 указано, что предоставление спецконтингента не является закупкой товара и услуги, потому что это особая форма организации труда. А теперь посмотрим единственный нормативный акт в этой сфере — Распоряжение ФСИН РФ от 31.10.2009 № 313-р «О подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы». Данный акт указывает, что договор предоставления рабочей силы относится к договорам услуги и на него распространяется действие главы 39 ГК РФ. И вообще, заключая такой договор, колония получает определённый доход — на практике, от 5 до 15 % размера оплаты труда осуждённых.

После того как заёмный труд появился в Трудовом кодексе, отношения, возникающие в связи с оформлением договора предоставления спецконтингента сторонней организации, тяготеют именно к трудовому правоотношению. В том числе потому, что законность такого «лизинга» осуждённых, с точки зрения отношений по исполнению наказания, вызывает сомнения. Эти сомнения должны быть сняты либо поправками в УИК РФ, либо судебной практикой.

Недостаточная правовая проработка отношений приводит к тому, что исправительные учреждения, используя пробелы и дефекты права, выстраивают такое локальное регулирование, которое влечёт системные нарушения трудовых прав осуждённых.

Как отмечалось выше, ст. 103 УИК РФ выделяет особую категорию осуждённых, которую привлекают к труду по трудовому законодательству. Поскольку система оформления и организации отношений по привлечению к труду осуждённых совершенно не учитывает возможность заключения трудовых отношений с осуждёнными, привлечение к труду осуждённых, выделенных ст. 103 УИК в отдельную груп-

пу, либо невозможно, либо заведомо происходит с нарушениями прав осуждённых.

Остаётся нерешённым ряд вопросов учёта рабочего времени и начисления заработной платы. Правовая неопределённость в этих вопросах порождает системное, повсеместное нарушение права на справедливое вознаграждение за труд.

Осуждённые, привлекаемые к труду в рамках повременной оплаты труда, получают заработную плату в размере МРОТ. В соответствии со ст. 316 ТК РФ за работу в особых климатических условиях заработная плата увеличивается на специальный **районный коэффициент**. Начисление районных коэффициентов остаётся спорным. Длительное время судебная практика не давала однозначного ответа на вопрос, должен ли начисляться районный коэффициент на заработную плату осуждённого и как он должен начисляться? Обзором Верховного суда РФ практик рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утверждённом Президиумом Верховного суда 26.02.2014, дано специальное разъяснение по вопросам начисления заработной платы осуждённым. По мнению Верховного суда, правильной является практика тех судов, которые приходили к выводу о том, что у осуждённых к лишению свободы отсутствует право на получение процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях, поскольку труд осуждённых к лишению свободы осуществляется не в рамках трудового договора и трудовые отношения в том понимании, которое закреплено в ст. 20 ТК РФ, не возникают. Коллегия ВС РФ указала, что согласно ч. 1 ст. 105 УИК РФ осуждённые к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством о труде. Однако законодатель не отнёс указанную категорию граждан к лицам, работающим по трудовым договорам, тогда как закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» распространяет своё действие на лиц, работающих по найму.

Позиция Верховного суда приводит к отказу ФСИН начислять районные коэффициенты. По мнению многих юристов, эта правовая позиция Верховного суда по вопросу начисления районных коэффициентов дискриминационна и порождает вопросы о границах применения Трудового кодекса при отсылке к нему статьями УИК РФ. А тогда как, собственно, нужно толковать статью 105 УИК? В каких пределах применяется трудовое законодательство?

Особенно плохо обстоят дела с правами осуждённых на производственных участках колоний, где введён сдельный режим оплаты труда. Неурегулированность отношений порождает широкое (если не повсеместное) распространение практик повышенной эксплуатации и несправед-

ливой оплаты труда осуждённых. Осуждённые, привлекаемые к труду на производстве, системно получают заработную плату менее МРОТ. Введение на производственных участках ИУ сдельной системы оплаты носит во многом искусственный характер, часто скрывает фактически повременную систему оплаты труда и направлено на необоснованное увеличение эксплуатации осуждённых и необоснованное занижение их заработной платы.

Система сдельной оплаты труда заведомо создаёт условия для занижения заработной платы. При расчёте зарплаты устанавливаются расценки за единицу нормы выработки исходя не из МРОТ, а исходя из оклада, установленного Приказом ФСИН России от 13.11.2008 № 624. Соответственно, колония изначально не предполагает возможность выплаты заработной платы в пределах МРОТ осуждённым, занятым на производственных участках.

В основании производимого занижения оплаты труда лежит Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У «О порядке учёта времени работы осуждённых в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж». На основании п. 1.3 указанного нормативного акта в общий трудовой стаж включается фактически отработанное время при выполнении трудовых заданий и добросовестном отношении к труду. При систематическом уклонении и отказе (два и более раз в течение месяца) осуждённого от выполнения трудовых заданий и/либо его отсутствия на рабочем месте в течение 3-х часов подряд в смену соответствующий период времени (месяц или день) не включается в общий трудовой стаж. Данное положение толкуется руководством ФСИН, а часто и судами, как основание к оплате только того времени, которое осуждённый тратит на фактическое исполнение производственного задания.

По мнению автора сборника, такое толкование является необоснованным и дискриминационным. Ведь Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У регулирует вопрос учёта времени, учитываемого в качестве трудового стажа, и напрямую оплату труда не регулирует. Показательна в связи с этим часть 2 (п.1.3), которая даёт возможность исключать из учётного стажа период, в котором работник два раза отказался от выполнения производственного задания. Данное положение откровенно противоречит и УИК РФ, и Трудовому кодексу.

Распорядок дня устанавливает время ввода и вывода отряда осуждённых на работу. Это время фиксируется в таблице учёта рабочего времени. Оплата только части этого времени на том основании, что в соответствии с Указанием Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У лишь время фактического исполнения производственного задания засчитывается в страховой стаж, противоречит ст.ст. 104, 105 УИК и Правилам внутреннего распорядка исправительных учреждений. Принимая к сведению, что

время исполнения производственного задания, которое учитывается на основании данного Указания Минсоцзащиты в качестве страхового стажа, включает не всё время нахождения осуждённого на производственном участке, применение Указания в качестве основания к определению учитываемого и оплачиваемого рабочего времени создаёт условия для принудительного неоплачиваемого труда. Указание Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 № 1-94-У изжило себя и ждёт правовой ревизии.

На производственных участках ИУ определение процента выработки установленных норм, как правило, происходит путём деления нормированного времени за все периоды работы в отчётный период на норму часов рабочего времени, что не соответствует правилам подсчёта процента выработки. Нормативы по труду — это регламентированные значения затрат труда на выполнение отдельных элементов работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, а также численности работников, необходимых для выполнения производственных управленческих функций или объёма работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства. Проще говоря, выполнение нормы труда — это замер времени исполнения работы. То, что замеряется фактически в колониях, — это совершенно другое: определение времени исполнения производственного задания относительно времени нахождения работника в распоряжении работодателя.

При замене фактически затраченного времени в формуле подсчёта процента выработки на норму часов рабочего времени, необходимо уменьшать нормативное время на периоды, когда осуждённый не привлекался к труду по уважительной причине — например, на время простоев по вине работодателя, на время болезни осуждённого. Вопрос об уменьшении нормы часов рабочего времени на время свиданий, на время освобождения от работы по оперативно-режимным соображениям (ОРС) остаётся дискуссионным, но эти периоды совсем и далеко не главное в проблеме определения размера заработной платы.

Было время, когда на основании информационного письма из Управления ФСИН норма часов рабочего времени, рассчитываемая для сотрудников, несущих посменный режим службы, с расчётным периодом в один год не уменьшалась на период отпуска. Только после многолетних судебных тяжб и жалоб практика была изменена. Но если служба позволяла себе такое в отношении своих сотрудников, стоит ли удивляться, что это же самое происходит в отношении осуждённых!

Проблема определения нормы часов времени усугубляется правовой неопределённостью в части понимания правовой природы доплаты до МРОТ. В подавляющем большинстве колоний её считают стимулирующей выплатой, и устанавливается положение, когда при неполной выработке доплата полностью не выдаётся. При определении недоработки

или неполной выработки нормы труда, пропорциональное начисление заработной платы производится исходя из установленного оклада. Учитывая, что доплата до МРОТ составляет для осуждённого примерно половину его заработной платы, потеря в заработной плате ощутима даже при малом проценте недоработки.

В контексте проблем правового регулирования следует также упомянуть о серьёзном ограничении возможности защиты осуждёнными прав и интересов в сфере труда и даже о фактическом отсутствии средств эффективной правовой защиты у работающих осуждённых.

В соответствии с УИК РФ осуждённые серьёзно ограничены в возможностях самостоятельной и коллективной защиты прав и интересов. У них нет права на отказ от работы, нет права на коллективные формы защиты. Государственный надзор вызывает серьёзную критику. В случаях спорного толкования права государственный надзор, за редким исключением, занимает сторону ФСИН.

Анализ судебной практики показывает, что суды также не обеспечивают возможности эффективной защиты трудовых прав. Судебные решения, вынесенные в пользу осуждённого, единичны в огромной массе рассмотренных дел и, как правило, связаны с безусловными нарушениями. Осуждённые не попадают под систему бесплатной юридической помощи, а уровень заработка заведомо не позволяет получить помощь адвоката за вознаграждение.

В приложении представлен доклад коллегии Пермского краевого суда, в котором указано: «Поскольку разрешение вопросов хозяйственной деятельности, нормирования и установления расценок не находится в компетенции суда, при рассмотрении требований о взыскании неначисленной заработной платы даётся оценка того, были ли выполнены осуждённым (бригадой, в состав которой он входит, при бригадной форме работы) нормы времени, нормы выработки в зависимости от использованной системы оплаты труда. Таким образом, при разрешении конкретных дел вопросы нормирования, экономического обоснования расценок и, соответственно, эквивалентности выполняемой работы её оплате суд анализировать и учитывать возможности не имеет».

**Фактический отказ государственных институтов в обеспечении правопорядка и правосудия в сфере труда осуждённых, на фоне свободы злоупотреблений в условиях правовой неопределённости и различия в режиме регулирования труда по сравнению с работниками, чей труд регулируется трудовым законодательством, определяет эти отношения как современные формы рабства.**

Решение этих правовых коллизий существенно бы снизило напряжение в сфере труда. К сожалению, на перечисленные вопросы не даются ответы. **Нежелание видеть проблему — это самый прямой путь к возникновению конфликтов.**

## **Охрана труда**

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

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

### **Права осуждённых в сфере охраны труда**

Каждый работающий осуждённый 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 (в межотраслевых и отраслевых правилах и типовых инструкциях по охране труда, в строительных и санитарных нормах и правилах, в правилах и инструкциях по безопасности и в других). Именно поэтому они обязательны для выполнения всеми: государством, организациями, гражданами;
- 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 осуждённый как застрахованное лицо может получить возмещение материального вреда со страховщика (Фонда социального страхования РФ), а с работодателя – компенсацию за моральный вред от такого увечья (травмы);
- 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;
- 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. Жизнь человека как высшая ценность не должна ставиться под удар, даже ради цели исправления преступника;
- 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 свя-

занных с загрязнением. Средства защиты труда обеспечиваются за счёт средств работодателя;

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

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

- 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»);

- личное участие работника (или через своих представителей) в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Он может сделать свои замечания по протоколу расследования несчастного случая;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ним места работы и среднего заработка во время прохождения медосмотра;

- компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, если работник занят на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Отнесение работ к категории тяжёлой, вредной и/или опасной производится на основании специальных нормативных актов в результате проведения аттестации рабочего места работодателем.

### **Расследование несчастных случаев**

В настоящее время основополагающим нормативными правовыми актами в сфере охраны труда является Трудовой кодекс Российской Федерации, правила по охране труда которого распространяются на трудовые отношения с участием граждан-осуждённых.

Согласно ст. 227 ТК РФ, в качестве несчастных случаев рассматриваются события, в результате которых пострадавшим были получены:

- телесные повреждения (травмы), в том числе нанесённые другим лицом;

- тепловой удар;

- ожог;

- обморожение;

- утопление;
- поражение электрическим током, молнией, излучением;
- укусы и другие телесные повреждения, нанесённые 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, 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 извещать 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 её сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъёмку, другие мероприятия);
- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в трудовом законодательстве и в 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 трёх



человек. Как правило, эту комиссию должен возглавлять начальник исправительного учреждения. Непосредственный состав комиссии утверждается приказом (распоряжением) начальника учреждения. Лица, на которых непосредственно возложено обеспечение соблюдения требований охраны труда на участке (объекте), где произошёл 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, уполномоченный по охране труда.

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.

**Комментарий к разделу.** *Осуждённые нередко жалуются на то, что администрация учреждения не проводит расследований несчастных случаев 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. Поэтому если данный случай не расследуется, необходимо написать заявление о расследовании в связи с травмой в адрес администрации исправительного учреждения; если расследование всё равно не происходит, то необходимо направить жалобу в Государственную инспекцию труда. По результатам расследования пострадавшему*

*работнику на руки должен быть выдан один экземпляр оригинала акта о расследовании несчастного случая.*

В заключение кратко обозначим действия, которые должен предпринять работающий осуждённый при несчастном случае на производстве. Во-первых, немедленно известить о несчастном случае начальника исправительного учреждения. Желательно извещение оформить письменно и зарегистрировать его в канцелярии колонии (или в отделе специального учёта). Во-вторых, по возможности принять личное участие в расследовании несчастного случая.

Расследование проводится комиссией, как правило, в течение трёх 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 учётом принятых ими решений.

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

На основании собранных материалов расследования комиссия:

а) устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

б) вырабатывает мероприятия по устранению причин и предупреждению подобных несчастных случаев;

в) определяет, были ли действия пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;

г) квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

Перечень несчастных случаев, которые могут признаваться не связанными с производством, установлен в Трудовом кодексе и является исчерпывающим, это:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтверждённая 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 правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

По окончании расследования оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1, утверждённой 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 трёх 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, причинённого его здоровью, в акте указывается в процентах степень вины застрахованного, установленная по результатам расследования несчастного случая на производстве.

В трёхдневный 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 учёт данного несчастного случая на производстве.

На практике возникают вопросы о разграничении ответственности за соблюдение правил охраны труда при предоставлении осуждённых для работ в организации, осуществляющей деятельность за пределами исправительного учреждения. Договором о предоставлении спецконтингента обязанность обеспечить безопасный труд возлагается на организацию, привлекающую труд осуждённых. Но в некоторых случаях, в частности при нахождении осуждённых на отдалённых участках без возвращения в колонию, ответственность может быть возложена на исправительное учреждение. В деле, которое вёл Пермский региональный правозащитный центр, по иску гр. Б. к ОИК-2 ГУФСИН России по Пермскому краю суд постановил взыскать моральный вред, возникший вследствие травмы работавшего осуждённого, с исправительного учреждения, оставив требования ОИК к стороннему предприятию без удовлетворения.

## Социальное страхование осуждённых

На основании ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» граждане, осуждённые к лишению свободы и привлекаемые к труду, подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В целях возмещения вреда, причинённого в результате страхового случая (несчастный случай на производстве), третий экземпляр акта и копии материалов расследования работодатель направляет в территориальный орган Фонда социального страхования по месту регистрации работодателя в качестве страхователя.

Застрахованный работник, пострадавший от несчастного случая, имеет право при определённых в указанном Федеральном законе условиях на обеспечение по страхованию. Это может быть пособие по временной нетрудоспособности, страховые выплаты, оплата дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного лица. 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.

Статья 98 УИК РФ содержит норму об обязательном государственном социальном страховании привлечённых к труду осуждённых. 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 осуждённых к лишению свободы, привлекаемых к оплачиваемому труду» (далее - Положение). Оно устанавливает, что осуждённые имеют право на получение пособий по обязательному государственному социальному страхованию, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, если до освобождения от работы в связи с нетрудоспособностью трудовые обязанности исполнялись ими в соответствии с установленным графиком работы.

Согласно п. 8 Положения, основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности. На руки работнику он не выдаётся, а предоставляется администрации исправительного учреждения, которое производит назначение и выплату пособий.

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

Размер пособия по временной нетрудоспособности составляет от 60 до 100 процентов заработка осуждённого 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 осуждённого до дня наступления временной нетрудоспособности.

Порядок проведения экспертизы временной нетрудоспособности осуждённых, привлечённых к оплачиваемому труду, и выдачи им документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, утверждён 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 п. 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.

**Комментарий к разделу.** *Осуждённые нередко задают вопрос о правомерности отказа врача в оформлении больничного листа на основании отсутствия на это лицензии у медицинского учреждения. К сожалению, врач при этих обстоятельствах не может выдать больничный лист. Если не будет надлежащим образом оформлен листок нетрудоспособности – не будет основания для выплаты соответствующего пособия по государственному социальному страхованию. Однако, это не должно стать причиной невозможности вообще оформить листок нетрудоспособности и получить пособие. Если ЛПУ УИС, в которое обратился осуждённый, не имеет соответствующей лицензии, то администрация исправительного учреждения обязана обеспечить возможность поступления осуждённого на приём 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 лишается пособия по временной нетрудоспособности, что будет нарушением его права на обязательное социальное страхование.*

Согласно § 19 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений, утверждённых Приказом Минюста РФ от 30 июля 2001 г. № 224, осуждённые могут быть направлены в территориальные лечебно-про-

филактические учреждения органов здравоохранения (государственные или муниципальные больницы), если необходимая медицинская помощь не может быть оказана в лечебно-профилактических учреждениях УИС. В том случае, если врач ЛПУ УИС отказывается проводить экспертизу временной нетрудоспособности по причине отсутствия лицензии, осуждённому необходимо написать заявление на имя начальника исправительного учреждения с просьбой предоставить возможность провести экспертизу временной нетрудоспособности в ином лечебно-профилактическом учреждении, имеющем соответствующую лицензию. Заявление необходимо зарегистрировать в канцелярии колонии (или в отделе специального учёта), а в случае непринятия мер реагирования по обращению о проведении экспертизы – направить жалобу на действия администрации учреждения в прокуратуру, по месту нахождения исправительного учреждения. В жалобе необходимо ссылаться на приведённые в предыдущем комментарии доводы.

В соответствии с частью 1 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (далее - Закон № 255-ФЗ) пособия по временной нетрудоспособности исчисляются исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей). Средний заработок за время работы (службы, иной деятельности) у другого страхователя (других страхователей) не учитывается в случаях, если в соответствии с частью 2 статьи 13 Закона № 255-ФЗ пособия по временной нетрудоспособности назначаются и выплачиваются застрахованному лицу по всем местам работы (службы, иной деятельности) исходя из среднего заработка за время работы (службы, иной деятельности) у страхователя, назначающего и выплачивающего пособия. В случае если в двух календарных годах, непосредственно предшествующих году наступления указанных страховых случаев, либо в одном из указанных годов застрахованное лицо находилось в отпуске по беременности и родам и (или) в отпуске по уходу за ребёнком, соответствующие календарные годы (календарный год) по заявлению застрахованного лица могут быть заменены в целях расчёта среднего заработка предшествующими календарными годами (календарным годом) при условии, что это приведёт к увеличению размера пособия.

Согласно части 1.1 статьи 14 Закона № 255-ФЗ, в случае если застрахованное лицо в периоды, указанные в части 1 статьи 14 Закона № 255-ФЗ, не имело заработка, а также в случае если средний заработок, рассчитанный за эти периоды, в расчёте за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным

законом на день наступления страхового случая (далее - МРОТ), средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, принимается равным МРОТ. Если застрахованное лицо на момент наступления страхового случая работает на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня), средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие, определяется пропорционально продолжительности рабочего времени застрахованного лица.

Средний заработок определяется пропорционально продолжительности рабочего времени только в случаях, указанных в части 1.1 статьи 14 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, а именно когда застрахованное лицо за расчётный период не имело заработка либо когда рассчитанный средний заработок в расчёте за полный календарный месяц ниже МРОТ, и рассчитывается исходя из МРОТ.

В случае если пособие исчисляется исходя из фактического заработка, то уменьшать этот заработок в зависимости от продолжительности рабочего времени, установленного на момент наступления страхового случая, является неправомерным (Письмо ФСС РФ от 16.11.2015 № 02-09-14/15-19990).

### **Средства индивидуальной защиты (СИЗ)**

Осуждённый имеет право на средства индивидуальной защиты, в том числе специальную одежду и обувь, в соответствии с действующим трудовым законодательством. Так, 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 утверждёнными нормами.

К средствам индивидуальной защиты 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, обеспечение ими и контроль их использования работниками на работодателя, в соответствии со ст.ст. 212, 221 и 219 ТК РФ.

В целях реализации права работников на средства индивидуальной защиты Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н утверждены Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Согласно этим Правилам, СИЗ выдаются работникам тех профессий и

должностей, которые предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм. 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.

**Комментарий к разделу.** *От осуждённых, которые работают в повседневной форменной одежде, поступают вопросы об обеспечении рабочей одеждой. Так, осуждённый, работающий окорщиком, указывает на то, что его труд связан с ручной обработкой древесины, при этом одежда загрязняется смолой, которую очень трудно очистить, поэтому одежда подвергается порче. 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. Согласно приложению № 6 Типовых отраслевых норм, окорщику работодатель должен выдать следующие СИЗ: фартук прорезиненный с нагрудником, рукавицы комбинированные, сапоги резиновые, а на наружных работах зимой дополнительно – костюм зимний «Тайга», валенки.*

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

Для реализации права на СИЗ необходимо написать заявление на имя начальника учреждения о предоставлении специальной одежды и обуви и зарегистрировать его в канцелярии колонии (или в отделе специального учёта). В случае отказа обеспечить работника полагающимися СИЗ можно направить жалобу на действия администрации исправительного учреждения в Государственную инспекцию труда и в прокуратуру по месту нахождения ИУ. В жалобе необходимо ссылаться на приведённые в этом разделе Правила и Типовые отраслевые нормы.

Если по истечении 30 дней с момента поступления жалобы ответ не будет получен или придёт ответ об отказе в удовлетворении жалобы, то следует обратиться к мировому судье с исковым заявлением о принуждении администрации исправительного учреждения предоставить специальную одежду и обувь.

### **Противопоказания для выполнения работ**

На основании ст. 29 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан и ст. 101 УИК РФ осуждённый вправе обратиться в лечебно-про-



филактическое учреждение за выдачей заключения о наличии (отсутствии) противопоказаний для выполнения работы, на которую он был направлен администрацией учреждения.

В соответствии со ст. 103 УИК РФ осуждённые обязаны трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительного учреждения. Привлечение к труду должно производиться администрацией учреждения с учётом их трудоспособности и состояния здоровья. Правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

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

**Комментарий к разделу.** *Работающему осуждённому, который считает, что поручаемая работа не учитывает состояние его здоровья, можно предложить сделать следующее:*

1. *Обратиться в лечебно-профилактическое учреждение с заявлением о проведении необходимого обследования и выдачи заключения о наличии (отсутствии) противопоказаний для выполнения порученной работы.*

2. *При принятии заключения о наличии медицинских противопоказаний написать заявление на имя начальника исправительного учреждения с просьбой предоставить иную работу с учётом состояния здоровья. Заявление необходимо зарегистрировать в канцелярии колонии (или в отделе специального учёта).*

3. *Если администрация проигнорирует обращение, то осуждённый вправе отказаться от выхода на работу. Для этого необходимо соблюсти обязательные условия: а) осуждённый должен быть уверен, что при выполнении работы имеется непосредственная реальная угроза его жизни и здоровью; б) необходимо написать заявление на имя начальника об отказе от работы с указанием причин, обязательно зарегистрировав его в канцелярии колонии или в отделе спецучёта.*

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

## Защита трудовых прав

### Гарантии права на судебную защиту

Осуждённый, попадая в места лишения свободы, продолжает сохранять за собой право на защиту государством его прав и свобод, гарантированное ст. 45 Конституции РФ. Для защиты трудовых прав осуждённый к лишению свободы может обращаться как в государственные органы, так и в общественные объединения.

Осуждённому к лишению свободы гарантируется право на судебную защиту (ст. 46 Конституция РФ). При любом нарушении трудовых прав осуждённый имеет право обращаться в суд с иском заявлением в порядке, установленном Гражданским процессуальным кодексом РФ и Трудовым кодексом РФ:

- все индивидуальные трудовые споры рассматриваются федеральными судьями;
- иск направляется в суд по месту нахождения исправительного учреждения, которое будет ответчиком. Допустимо направлять иск почтовым отправлением;
- при обращении в суд по трудовому спору осуждённые освобождаются от уплаты госпошлины и судебных издержек, к которым относятся суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам, и другие расходы;
- работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. Например, это может быть день сообщения осуждённому бухгалтерией администрации учреждения информации о том, что на его лицевой счёт не зачислена заработная плата;
- последствием пропуска срока без уважительных причин является отказ в удовлетворении иска без установления других обстоятельств по делу. Если суд установит, что этот срок был пропущен по уважительной причине, то он может восстановить срок и рассмотреть трудовой спор. В качестве уважительной причины суд может принять болезнь истца, невозможность обращения в суд из-за других исключительных обстоятельств;
- исковое заявление обязательно должно содержать:

- 1) наименование суда, в который подаётся иск;
- 2) наименование истца, его место жительства. Для осуждённого местом жительства является исправительное учреждение;
- 3) наименование ответчика, его местонахождение. Указывается полное наименование исправительного учреждения как юридического лица и его адрес;
- 4) в чём заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;
- 5) обстоятельства (факты), на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- 6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчёт взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм. Цена иска – это сумма, которую истец просит взыскать с ответчика: например, сумма непериодической заработной платы;
- 7) перечень прилагаемых к заявлению документов. К исковому заявлению прилагаются: его копия для ответчика; документы, подтверждающие обстоятельства (факты), на которых истец основывает свои требования; копии этих документов для ответчика, если копии у него отсутствуют; расчёт взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, с копиями для ответчика.

**Комментарий к разделу.** При рассмотрении дела в суде следует помнить, что стороны обязаны доказать обстоятельства, на которые они ссылаются. Несмотря на то, что бремя доказывания в трудовом споре возлагается на работодателя, истцу не нужно успокаиваться. Работодатель, как правило, приносит необходимые документы, даже если работник их ранее не видел. В первую очередь нужно обратить внимание суда на документы, где должна быть подпись работника: например, личная карточка, где указаны учтённые периоды трудовой занятости.

Обратите внимание: п. 2.2 Указания Минсоцзащиты РФ от 02.11.1992 N 1-94-У «О порядке учёта времени работы осуждённых в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж» указывает, что время работы осуждённых в местах лишения свободы свидетельскими показаниями не подтверждаются. Данное положение нормативного акта дискриминационно и не соответствует ни Конституции Российской Федерации, ни Европейской Конвенции.

### **Право на обращение в государственные органы, осуществляющие надзор и контроль соблюдения трудового законодательства**

Осуждённый к лишению свободы имеет право обратиться в государственные органы, осуществляющие надзор и контроль соблюдения трудового законодательства:

- надзор за соблюдением трудового законодательства на территории России осуществляет Государственная инспекция труда – единая централизованная система федеральных органов, специально созданная в этих целях;
- надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, наряду с Государственной инспекцией труда, осуществляют Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору, Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- внутриведомственный контроль соблюдения трудового законодательства в исправительных учреждениях осуществляет Федеральная служба исполнения наказаний;
- надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства осуществляет прокуратура РФ.

После освобождения из мест лишения свободы граждан также может обращаться за защитой своих трудовых прав. Обращение должно произойти в сроки, указанные в предыдущей главе (по искам о взыскании заработной платы – один год). Как правило, обращения в суд после освобождения связаны с невыплатой заработной платы или неправильным её начислением.

Иски о возмещении вреда здоровью, в том числе вследствие производственной травмы, можно подавать в суд также по месту жительства гражданина. Подача подобных заявлений в суд никаким сроком не ограничена.

### **Подготовка и проведение мониторинга соблюдения права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях членами общественных наблюдательных комиссий (ОНК)**

#### **Алгоритм подготовки и проведения мониторинга**

1. Для проведения мониторинговых мероприятий сформировать из членов ОНК группу. Желательно включить в группу специалистов в сфере учёта рабочего времени и охраны труда.
2. Провести тематическую подготовку членов ОНК, предполагающую учёт требований нормативных правовых актов, регулирующих труд лиц, находящихся в местах принудительного содержания.
3. Составить календарный план проведения мониторинга. Целесообразно включить в этот план: мониторинг публикаций в открытых источниках; анализ обращений осуждённых по трудовой тематике; определить достаточное для нужд мониторинга количество исправи-

тельных учреждений с учётом вида учреждений и производственного профиля; разработать программу общественного контроля; назначить ответственных за исполнение отдельных блоков мониторинга; определить порядок заключительной фазы мониторинга.

4. Составить технические задания для специалистов.

5. Для подготовки посещений ИУ целесообразно использовать предлагаемый алгоритм действий:

- Направить руководителю территориального управления ФСИН России уведомление о проведении мероприятий по общественному контролю членами ОНК (образец см. в приложениях).

- С целью проведения контрольных мероприятий рекомендуется подготовить вопросник для сотрудников учреждения.

- При необходимости членами ОНК могут быть запрошены копии документов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью лиц, находящихся в местах принудительного содержания, с соблюдением требований, установленных Федеральным законом от 27 июля 2006 года N 152-ФЗ «О персональных данных» (образец см. в приложениях).

- Разработать анкету для опроса работающих осуждённых (образец см. в приложениях).

6. При посещении ИУ проводится обход производственных участков с целью выявления нарушений правил техники безопасности, ознакомления с документами, которые находятся на рабочих местах. В ходе обхода целесообразно производить опросы работающих, с целью проверки возможных нарушений в учёте рабочего времени (см. Методические рекомендации по проведению общественного контроля соблюдения права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях).

7. По итогам проведения мероприятий общественного контроля в ИУ может быть составлено заключение, обращение, предложения для передачи на рассмотрение в соответствующие органы.

8. Считаю целесообразным по итогам общественного контроля подготовить обобщение и провести его обсуждение с руководителями территориального управления и соответствующих исправительных учреждений.

9. В целях контроля устранения ранее выявленных нарушений, в ходе мероприятий общественного контроля в исправительных учреждениях членами ОНК могут быть проведены повторные проверки.

10. По итогам общественного контроля может быть проведена петиционная кампания и другие публичные мероприятия.

# **Методические рекомендации по проведению общественного контроля соблюдения права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях**

## **I. Общие положения**

1.1. Методические рекомендации по проведению мероприятий общественного контроля членами ОНК в исправительных учреждениях системы ФСИН России по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Рекомендации), разработаны на основании Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федерального закона от 10 июня 2008 года N 76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания», других федеральных законов и иных нормативных правовых актов.

1.2. Настоящие Рекомендации определяют возможный порядок организации и проведения мероприятий общественного контроля по соблюдению права на благоприятные и справедливые условия труда в исправительных учреждениях членами общественных наблюдательных комиссий за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания.

1.3. Общественный контроль соблюдения названного права проводится с целью:

- предупреждения нарушений прав и законных интересов работников;
- выявления нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечения защиты социально-трудовых прав и законных интересов работников;
- принятия мер по восстановлению нарушенных прав работников и привлечению виновных должностных лиц к ответственности за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При осуществлении общественного контроля рекомендуем ориентироваться на международные стандарты организации полезного труда заключённых в местах принудительного содержания.

SMR, правило 71 (см. также правила 72 –76):

«(1) Труд заключённых не должен приносить им страданий.

(2) Все заключённые обязаны трудиться в соответствии с их физическими и психическими способностями, удостоверенными врачом.

(3) На заключённых следует возлагать полезную работу, достаточную для того, чтобы заполнить нормальный рабочий день.

(4) Обеспечиваемая заключённым работа должна быть, по мере возможности, такой, чтобы повышать или давать квалификацию, позволяющую им заняться честным трудом после освобождения.

(5) Заключённых, способных извлечь из этого пользу, особенно малолетних, следует обучать полезным ремёслам.

(6) Заключённые должны иметь возможность выполнять работу по своему выбору, если это совместимо с выбором ремесла и требованиями управления и дисциплины в заведении”.

EPR, правило 72 (см. также правила 71, 73-76 и 96):

“(1) Организация и методы труда в местах лишения свободы должны быть по возможности такими же, как и применяемые к аналогичному труду в обществе, с тем чтобы подготовить заключённых к нормальным условиям свободного труда. Этот труд должен, таким образом, соответствовать действующим нормам и техническим требованиям и осуществляться в рамках современных методов управления и производственных процессов.

(2) Хотя стремление получать финансовую прибыль от труда заключённых может положительно сказываться на повышении уровня и улучшении качества, а также целенаправленности профессиональной подготовки, интересы заключённых и исправительное воздействие на них не должны быть подчинены этой цели”.

1.4. В своей деятельности члены ОНК руководствуются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Уголовно-исполнительным кодексом РФ, Федеральным законом от 10 июня 2008 года N 76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания» и настоящими Рекомендациями.

## **II. Планирование и порядок проведения мероприятий общественного контроля**

2.1. Работа ОНК ведётся в соответствии с разработанным регламентом. О времени посещения организации, подлежащей контролю, уведомляется руководитель исправительного учреждения и/или уполномоченное территориальным управлением ФСИН России должностное лицо. При этом отмечается, присутствие каких специалистов и служб учреждения и какие данные потребуются при проверке.

Выбор объекта и цели проверки во многом предопределяют как ход проверки, так и возможные выводы и рекомендации проверяющих. Если цель проверки состоит в обобщении фактического состояния условий труда (мониторинг), то объектом проверки выбирается несколько организаций. Если же целью проверки являются улучшение состояния дел, повышение эффективности работы организаций, то в этом случае объ-

ектом проверки выбираются организации, на примере которых можно показать наиболее характерные недостатки и нарушения, приводящие к провалам в работе, и вырабатываются рекомендации для улучшения положения дел.

Подбор лиц, осуществляющих проверку, имеет большое значение для успешного решения поставленной перед ними задачи. Это должны быть люди, знающие не только сферу деятельности, в которой они осуществляют проверку, но и умеющие среди множества факторов деятельности организации выявлять основные причины сложившейся ситуации. Ко всему прочему, эти люди должны уметь кратко и чётко излагать (устно и письменно) результаты проверки, составлять и защищать свои выводы и рекомендации, зачастую оспариваемые проверяемой стороной.

2.2. При посещении учреждения следует представиться его руководителю, представителям работодателя, разъяснить основные цели, задачи и предмет проверки, попросить дать поручения соответствующим службам о подготовке необходимых документов для проверки.

2.3. Дальнейшие действия члена ОНК по проведению проверки зависят от её целей и задач. Все проверки можно разделить на плановые и внеплановые.

2.3.1. Плановые проверки бывают комплексными и тематическими. Комплексные проверки охватывают самый большой объём контрольных мероприятий по всему спектру вопросов соблюдения трудовых прав и связанного с ними законодательства. Тематические проверки проводятся по одному из разделов Трудового кодекса РФ (например, время отдыха и т.д.).

2.3.2. Внеплановые проверки можно разделить на целевые и контрольные. Целевые проверки связаны с жалобами осуждённых. Придя в учреждение с такой проверкой, член ОНК ограничится исследованием тех обстоятельств, которые указаны в жалобе. (Если попутно он обнаружит какие-либо иные нарушения закона, то целевая проверка вполне может превратиться в комплексную.) Назначение контрольных проверок состоит в том, чтобы убедиться, что выявленные нарушения устранены.

2.4. Проверку соблюдения трудового законодательства в исправительном учреждении члены ОНК могут осуществлять как самостоятельно, так и совместно с государственными органами надзора и контроля.

2.5. При проверке жалобы, заявления член ОНК обязан соблюдать конфиденциальность источника жалобы, если заявитель возражает против сообщения данных об источнике жалобы.

2.6. Срок проведения проверки зависит от цели и объёма материалов, подлежащих проверке. При проверке, как правило, анализируется состояние дел по соблюдению трудового законодательства в течение года от даты проверки.



2.7. При привлечении к проверке ИУ специалистов, не входящих в состав ОНК, необходимо заранее согласовать их допуск в исправительное учреждение в соответствии с п. 3 ст. 24 УИК РФ.

2.8. Проведение общественного контроля предполагает набор следующих мероприятий: беседа с руководством учреждения, опрос сотрудников учреждения, изучение документов, относящихся к предмету контроля, опрос/анкетирование осуждённых, осмотр производственных объектов и мест отдыха, наблюдение за производственным процессом и характером трудовых отношений, проведение личного приёма осуждённых.

Следующие вопросы, с нашей точки зрения, являются ключевыми при выяснении соблюдения стандартов полезного труда:

- Каковы возможности в месте лишения свободы осуществлять полезный труд?
- Существуют ли возможности работать вне места лишения свободы?
- Каковы условия работы и оплаты?
- Кто определяет уровень заработка?
- Распределяется ли заработок между лицом, лишённым свободы, властями, осуществляющими содержание под стражей, и государством?
- Если да, то каким образом происходит распределение?

Кроме того, следует уделить особое внимание выяснению следующих элементов: не носит ли труд характер наказания; имеет ли место справедливое вознаграждение за труд; не превышает ли рабочее время стандартный рабочий день; применяются ли внешние стандарты охраны здоровья и безопасности на рабочем месте.

### **III. Оформление результатов проверки**

3.1. По результатам проверки членами ОНК оформляется заключение.

3.2. Заключение, как и само посещение, является средством оказания защиты лицам, лишённым свободы. Цель отчёта – информирование, убеждение и, в некоторых случаях, обвинение и стремление повлиять на ненадлежащее положение, привлечь к ответственности за нарушение. Оно также является точкой отсчёта, ориентиром в процессе мониторинга, так как помогает определить изменения в условиях труда осуждённых с течением времени.

3.3. Заключение должно содержать следующую общую информацию: дата и время посещения учреждения; состав посещающей группы, цели посещения; методы работы (каким образом происходил сбор и проверка информации); сведения об учреждении; описание условий отбывания наказания в соответствии с целью общественного контроля; выводы и рекомендации.

3.4. Заключение с выводами о выявленных нарушениях предоставляется руководителю ИУ для устранения нарушений или для разъяснений обстоятельств, указанных заключением в качестве нарушений. Предполагается, что власти отреагируют на заключение, займут позицию по отношению к рекомендации или высказанной в их адрес критике.

3.5. Заключение должно содержать сведения (ответы) по существу поставленных при проверке вопросов, выводы и рекомендации как для проверяемой стороны, так и для других организаций и лиц (при необходимости). Оно должно быть настолько полным, чтобы без дополнительных проверок и уточнений по заключению можно было подготовить постановление, приказ, распоряжение и другие директивные документы.

#### **IV. Особенности проверки отдельных вопросов**

##### *Назначение на работу*

4.1. Трудовой договор с привлекаемым к труду осуждённым не заключается, так как привлечение к труду происходит в рамках наложенного судом наказания и отношения регулируются УИК РФ. Назначение на работу производится на основании распоряжения руководителя ИУ.

4.1.1. В соответствии с п. 2 ст. 103 УИК РФ осуждённые мужчины старше 60 лет и осуждённые женщины старше 55 лет, а также осуждённые, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с трудовым законодательством. Поэтому трудовые договоры заключаются только с этой категорией осуждённых.

4.2. Проверка вопросов соблюдения трудового законодательства при назначении на работу производится с целью выявления скрытой занятости или привлечения к труду за рамками определённой профессии. Обычно это происходит в связи с проверкой обращения осуждённого. В рамках проверочных мероприятий запрашивается приказ о назначении на работу и личная карточка осуждённого, где отмечаются все периоды трудовой деятельности.

4.3. Достаточно часто в исправительных учреждениях происходит неверное наименование профессии работающего осуждённого. Это делается для того, чтобы «спрятать» работы и должности, которые указаны в Списках № 1 и № 2, дающих право на сокращённый рабочий день, дополнительный отпуск, досрочную пенсию. Для того чтобы выявить нарушение, необходимо сравнить должностные обязанности по указанной должности с профессиональным стандартом или Справочником должностей и профессий. Наименование профессии должно соответствовать этим документам.

##### *Рабочее время и время отдыха*

4.4. При проверке следует обратить внимание на наличие в правилах внутреннего распорядка (далее - ПВР) исправительного учреждения

раздела, связанного с режимом рабочего времени, наличие графиков работы.

4.5. Необходимо обратить внимание на ведение табеля учёта рабочего времени, в том числе порядок фиксации периодов работы в ночное время и выходные дни, сверхурочные работы. Выяснить каким образом предоставляются сведения об отработанном времени.

4.6. На основании ПВР и приказов (распоряжений) проанализировать:

- соблюдение норм рабочего времени и соответствие положений ПВР разделу 4 ТК РФ;
- наличие порядка регулирования режима рабочего времени;
- установление сокращённой продолжительности рабочего времени отдельным категориям работников (лицам до 18 лет, женщинам, занятым во вредных условиях труда, инвалидам), список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день;
- применение порядка сокращения продолжительности работы на один час накануне нерабочих праздничных либо иной компенсации переработки в предпраздничный день на отдельных видах работ, в том числе для работников, имеющих сокращённую продолжительность рабочего времени (ст. 95 ТК РФ);
- порядок применения сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ), работы в выходные и праздничные дни (ст. 112 ТК РФ), ночное время (ст. 96 ТК РФ);
- наличие работников, для которых установлен суммированный учёт рабочего времени, и соблюдение в их отношении непрерывного отдыха не менее 42 часов, а также установленной продолжительности рабочего времени за учётный период (месяц, квартал, но не более года) (ст.ст. 110, 104 ТК РФ);
- порядок и практику предоставления ежегодных отпусков, в том числе соответствие их продолжительности положениям главы 19 ТК РФ, списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

4.7. Важно при проверке обратить внимание на достоверность сведений учёта рабочего времени. Для этого следует соотнести сведения, полученные при анкетировании и беседах с осуждёнными, графики работы, время захода отряда на производственный участок и время выхода.

4.8. При поступлении информации о том, что администрация исправительного учреждения ведёт учет только части фактически отработанного времени или осуждённый привлекается к труду вовсе без оформления, следует особо обратить внимание на контрольные карточки и разнарядку, которые оформляются на осуждённых, подлежащих выводу на работу, в соответствии с Приказом Министерства юстиции РФ от

13.07.2006 № 252-дсп. Данные контрольных карточек, личные карточки, где указаны периоды привлечения к труду и ставится подпись осуждённого, а также визуальное наблюдение осуждённого на территории производственного участка членами ОНК, возможно, позволит осуждённому в последующем успешно защитить свои права.

### *Оплата труда*

4.9. При проверке оплаты труда, которая проводится в бухгалтерии исправительного учреждения, выяснению подлежат следующие вопросы:

- соответствие размера оплаты труда работника выполняемой работе (занимаемой должности);
- применение повышенной оплаты труда за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (ночное время, сверхурочная работа, вредные, тяжёлые условия труда и др.);
- оплата труда за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- применение стимулирующих выплат (премирование, надбавки);
- правильность применения условий оплаты труда при совместительстве, совмещении профессий, исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, временном замещительстве;
- наличие расчётных листков, место, сроки и регулярность выплаты заработной платы;
- выявление случаев задержки выплаты заработной платы, принимаемые меры по погашению задолженности;
- наличие случаев незаконного удержания из заработной платы.

4.10. В ходе проверки желательно не только работать с документами, но и встретиться с работниками, выслушать их жалобы и заявления, при необходимости взять объяснения (записать) должностных лиц по тем или иным фактам допущенных нарушений.

4.11. При проведении проверки относительно начисления заработной платы следует учесть, что в ИУ обычно применяются как тарифная система оплаты труда, так и сдельно-повременная.

4.11.1. Для начисления заработной платы в полном размере при тарифной системе оплаты труда, осуждённый должен отработать нормативное количество часов. Норма часов рабочего времени определяется с учётом ст. 91 ТК РФ. Норма часов рабочего времени при суммированном учёте рабочего времени за учётный период должна быть сокращена на периоды, когда осуждённый освобождён от исполнения трудовых обязанностей (например: отпуск, время болезни).

4.11.2. Оклад устанавливается Приказом ФСИН России от 13.11.2008 N 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казённых учреждений уголовно-исполнительной системы».

4.11.3. Для начисления заработной платы в полном объёме при сдельно-повременной системе оплаты труда, кроме отработки нормы часов рабочего времени необходимо соблюдение норм выработки. Нормы выработки устанавливаются для производственного процесса на основании типовых норм или норм, установленных распоряжением руководителя ИУ. При этом в соответствии со ст. 163 ТК РФ работодатель обязан обеспечить нормальные возможности для выполнения норм выработки. Установление завышенных норм, нарушение нормативной численности работников, непредоставление предусмотренного инструмента и материалов являются нарушениями.

4.11.4. При соблюдении норм выработки и нормы часов рабочего времени заработная плата должна быть не менее МРОТ, установленного на федеральном уровне. При проведении проверки начисления заработной платы следует обратить внимание на локальные акты ИУ, регулирующие начисление заработной платы: положение об оплате труда, положение о премировании, табель учёта рабочего времени, наряд на работы.

*Проведение проверки соблюдения законодательства при применении договоров о предоставлении спецконтингента*

4.12. Отношения, возникающие при применении схем заёмного труда, характерны ухудшением и без того слабого контроля со стороны государства. Осуждённый уходит на работы на стороннее предприятие, поэтому полномочия прокурора по надзору за соблюдением закона в исправительных учреждениях по контролю организации работы таких осуждённых, с точки зрения закона, сомнительны. Такой же вопрос возникает о полномочиях Государственной инспекции труда. Будет ли она проверять рабочие места работников, с которыми не возникают трудовые правоотношения, остаётся неясным. По крайней мере, можно уверенно утверждать, что Госинспекция труда часто отказывает в проверке именно по этому основанию. В данной ситуации обращение внимания ОНК на отношения заёмного труда крайне важно.

4.13. При проверке в первую очередь нужно обратить внимание на то, что такие договоры не могут быть заключены с физическими лицами, к которым относятся и индивидуальные предприниматели (ИП).

4.14. Следует учитывать, что в колонии-поселении (КП) можно вообще не увидеть осуждённых, кроме двух-трёх человек обслуживающего персонала. Имеет смысл заранее договориться с руководством колонии-поселения о посещении рабочих мест осуждённых. Обратите внимание, возвращаются ли осуждённые в КП по окончании рабочего дня. Часто можно видеть, что осуждённые фактически «сдаются в аренду» на весь срок отбывания наказания с проживанием на рабочем месте.

4.15. По возможности узнайте размер заработной платы вольнонаёмных работников, занятых на той же работе, что и осуждённые, на том же предприятии. В соответствии с Распоряжением ФСИН РФ от 31.10.2009 № 313-р «О подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы», оплата выполненных спецконтингентом работ производится предприятием на условиях оплаты труда остальных сотрудников, выполняющих аналогичные работы. При нарушении принципа равной оплаты равного труда можно фиксировать факт дискриминации.

#### *Общественный контроль безопасных условий труда*

4.16. Основными формами проведения общественного контроля являются осмотры, проверки, обследования.

4.16.1. Осмотр – это визуальная оценка состояния контролируемого объекта, осуществляемая членом общественной наблюдательной комиссии лично либо в составе комиссии. Осмотр является основной формой контроля, который может осуществляться в процессе производства с целью выявления и оперативного устранения несоответствия техники и технологии требованиям охраны труда, нарушений инструкций по охране труда и технологических инструкций, допускаемых персоналом (должностными лицами и работниками) при осуществлении работ и производства.

При осмотре визуально контролируется состояние рабочих мест, проходов, освещения, исправность оборудования, ограждающих, предохранительных и блокированных устройств, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты и др.

Результаты осмотра, замечания и предложения по устранению выявленных нарушений оформляются актом произвольной формы на имя руководителя исправительного учреждения.

4.16.2. Обследование – это углублённая оценка состояния объектов на предмет их соответствия требованиям нормативных правовых актов (норм, правил и т.п.), осуществляемая с привлечением специализированных организаций и/или экспертов. На практике обследованием часто называются проверки и экспертизы, которые имеют отличие от обследования и по сфере применения, и по постановке вопросов, и по форме итогового документа.

4.16.3. Проверка – это наиболее распространённое плановое и внеплановое мероприятие, осуществляемое с целью оценки состояния проверяемого объекта по определённому кругу вопросов (обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты, экология производства, реализация прав работников на компенсации и т.п.). Проверка является основной формой контроля со стороны общественных наблюдательных комиссий.

Работа по организации проверки осуществляется обычно в следующей последовательности:

- выбор объекта проверки;
- определение цели проверки;

- подготовка памятки для проверяющих с указанием вопросов и сроков проверки, формы изложения результатов;
- подбор состава проверяющих и постановка задачи проверки;
- проведение проверки;
- обработка материалов проверки и оформление заключения о её результатах;
- обсуждение результатов проверки и принятие рекомендаций (предложений) по устранению выявленных недостатков;
- контроль исполнения принятых решений.

Памятка для проверяющих обычно составляется организатором проверки. В ней должны быть указаны объекты, цели и задачи проверок, сформулированы конкретные вопросы, на которые необходимо ответить, оговорены сроки проведения проверки и форма итогового документа по её завершении.

Проведение проверки следует начинать с предъявления руководителю проверяемого объекта задания и памятки для проверяющих и представления лиц, участвующих в проверке. Желательно, чтобы в работе комиссии участвовал и представитель проверяемой стороны. Это в большинстве случаев облегчает и ускоряет доступ к необходимым документам и лицам, позволяет проверяемой стороне оперативно реагировать на выявляемые недостатки и нарушения, влиять на выводы проверочной комиссии по результатам проверки, исключать или смягчать субъективизм проверяющих, который нередко искажает истинную картину дел (обстоятельств, условий и т.п.).

Итоговое заключение по результатам проверки подписывается всеми членами комиссии и предъявляется руководителю проверяемой стороны для ознакомления и возможности обсуждения с комиссией.

4.17. При планировании контрольной деятельности членами общественных наблюдательных комиссий можно использовать следующие возможные формулировки и направления контроля, цели проверки.

4.17.1. О техническом состоянии зданий и сооружений.

Постановка этого вопроса обуславливается тем, что именно при авариях в зданиях и сооружениях происходит самое большое количество групповых несчастных случаев на производстве с тяжёлым и смертельным исходом.

4.17.2. О ходе подготовки предприятия (цеха, участка) к осенне-зимнему (весенне-летнему) сезону.

Постановка этого вопроса вызывается, прежде всего, необходимостью предупреждения всплесков общей заболеваемости и снижения производительности труда, которые зависят от изменений температурно-влажностного режима, изменений аэрации и вентиляции помещений и многих других факторов.

4.17.3. Об обеспеченности работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

Обширное поле деятельности в этом вопросе обуславливается тем, что большинство несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в той или иной мере связаны с нарушением обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты либо правил их использования.

#### 4.17.4. О специальной оценке условий труда.

От результатов проведения специальной оценки условий труда зависит возможность предоставления компенсаций и гарантий за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, возможность установления связи заболевания с профессиональной деятельностью и многое другое.

4.17.5. О работе администрации предприятия (цеха, участка) по техническому обеспечению безопасности труда.

Такая общая постановка вопроса чаще всего предусматривает решение проблемы в объёме всей организации за довольно длительный период времени. Выделяя при планировании конкретные направления (механизация и автоматизация, оградительная техника и пр.), можно более оперативно воздействовать на разрешение наиболее острых или обострившихся проблем.

4.17.6. О санитарно-бытовом обеспечении работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Актуальность такого вопроса связана как с повседневными нуждами (состояние питьевого и температурно-влажностного режима на рабочих местах и пр.), так и с необходимостью расширения и реконструкции гардеробных, душевых, умывальных, уборных, помещений для личной гигиены женщин и т.п. с целью приведения их в соответствие с требованиями санитарных норм и правил и требованиями охраны труда.

4.18. Никакая проверка, особенно комплексная, не может быть успешной, если она не подготовлена. Как показывает практика, одним из главных моментов подготовки проверки является правильная постановка вопросов для комплексных и локальных проверок. Приводимые ниже перечни вопросов и памятки являются примерными и могут быть использованы для конкретизации своей контрольной деятельности с учётом специфики производства применительно к условиям проверяемого объекта.

4.18.1. Примерный перечень вопросов, подлежащих контролю, по охране труда.

При осмотре территории объекта:

- состояние пешеходных дорожек;
- наличие и состояние дорожных разметок, информирующих указателей и знаков безопасности;
- состояние подъездных путей и территории вокруг объекта.



При осмотре зданий и сооружений:

- состояние крыш (кровель), отсутствие протечек и размокания (размораживания) конструкций зданий и сооружений;
- визуальная оценка состояния несущих конструкций (колонн, балок, перекрытий);
- отсутствие неprojektных нагрузок на несущих конструкциях;
- наличие и исправность средств пожаротушения;
- наличие и свободность эвакуационных выходов;
- наличие и достаточность схем эвакуации.

При оценке состояния рабочих мест:

- чистота рабочих мест;
- отсутствие загромождений рабочей зоны и проходов;
- соблюдение температурно-влажностного режима;
- наличие и достаточность общего и местного освещений;
- исправность оборудования и механизмов, применяемого инструмента;
- наличие и исправность ограждений, блокировок, предохранительных устройств;
- наличие и исправность заземляющих и зануляющих устройств;
- исправность и своевременность испытаний лестниц, лесов, подмостков, предохранительных поясов и верёвок;
- исправность и своевременность осмотров и испытаний строп, тары и грузозахватных приспособлений;
- соблюдение работниками требований охраны труда.

При проверке средств коллективной защиты:

- состояние и работоспособность воздушных тепловых завес, вентиляционных и аэрационных устройств;
- наличие и соответствие требованиям охраны труда ограждений проёмов, лестниц, переходов, проходов;
- наличие и состояние автоматических и прочих средств пожаротушения;
- обеспеченность беспрепятственной эвакуации работников;
- наличие и доступность средств оказания первой помощи пострадавшим;
- обязательная обеспеченность санузлов, столовых, помещений для приёма пищи мылом и средством обсушивания для рук.

При контроле наличия и использования средств индивидуальной защиты:

- соответствие выдаваемых СИЗ требованиям государственных норм;
- оценка качества выдаваемых СИЗ;
- организация замены, стирки, ремонта СИЗ;
- фактическое применение СИЗ работниками;
- обеспеченность работников смывающими и обезвреживающими средствами.

При обследовании состояния санитарно-бытовых помещений, мест обогрева и приёма пищи, питьевых точек:

- обеспеченность работников шкафами для чистой и грязной одежды;
- наличие и достаточность душевых кабин;
- наличие и техническое состояние комнат личной гигиены женщин;
- обеспеченность бытовых помещений санитарно-гигиеническими устройствами (устройствами противоскольжения в душевых, умывальниками, зеркалами, сушуарами, банкетками и др.);
- обеспеченность устройствами (камерами) для сушки специальной одежды и специальной обуви;
- наличие и достаточность санузлов вне бытовых помещений, их обеспеченность умывальниками и мылом;
- оценка санитарного состояния бытовых помещений (чистота, порядок, отсутствие грызунов и насекомых и т.п.);
- обеспеченность комнат для приёма пищи оборудованием для приготовления (разогрева) пищи, оборудованием и средствами для мытья посуды, обсушивания для рук;
- наличие и достаточность питьевых точек, их соответствие требованиям охраны труда и санитарным нормам.

4.18.2. Примерная памятка для проверки обеспеченности работников средствами индивидуальной защиты

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты является важным элементом предотвращения травм и заболеваний. Как правило, проверки должны быть нацелены на оценку соблюдения государственных нормативных требований охраны труда по вопросам обеспечения средствами индивидуальной защиты, на выявление нарушений, допускаемых работодателями и работниками. По результатам проверки формулируются задачи по устранению выявленных нарушений и по улучшению защиты здоровья работников.

Основные документы, регламентирующие порядок выдачи и использования средств индивидуальной защиты:

- Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждённые Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н;
- Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- технологические инструкции и инструкции по охране труда;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- стандарты, регламенты.

Перечень вопросов для проверки:

1. Наличие документов, регламентирующих обязанности и ответственность должностных лиц, порядок работы по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты (приказы, распоряжения, постановления и др.). Краткий анализ этих документов.

2. Анализ заявок на приобретение СИЗ. Соответствие заявок Типовым отраслевым нормам выдачи СИЗ, Правилам обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, коллективным договорам и соглашениям.

3. Приобретение и приёмка СИЗ:

а) наличие и достоверность сертификатов соответствия или декларации о соответствии по каждому виду СИЗ;

б) работа по выбраковке, преждевременному списанию, определению фактического срока годности СИЗ.

4. Практика установления и применения дежурных СИЗ. Соблюдение санитарно-гигиенических норм при применении дежурных СИЗ.

5. Обеспеченность средствами индивидуальной защиты временно работающих.

6. Обеспеченность работников, совмещающих профессии или виды работ, средствами индивидуальной защиты по совмещаемым профессиям, видам работ.

7. Практика контроля обязательного применения работниками предписанных им СИЗ. Правомерность и эффективность мер воздействия на работников.

8. Организация стирки, чистки, ремонта и пр., эффективность работы по сохранению защитных свойств СИЗ.

9. Инструктирование и тренировки работников по применению и проверке годности СИЗ.

10. Практика проверки исправности и годности СИЗ длительного пользования.

11. Обеспеченность помещениями (шкафами, камерами и т.п.) для хранения, сушки, обеспыливания и т.п. СИЗ.

12. Обеспечение хранения и сохранности СИЗ. Соблюдение требований стандартов и регламентов по каждому из видов СИЗ.

В итоге необходимо сформулировать общие выводы и выработать рекомендации для работодателя.

4.18.3. Перечень вопросов для проверки состояния условий и охраны труда.

1. Краткая характеристика проверяемого объекта.

2. Динамика травматизма и заболеваемости за 5 лет (3 года):

- численность работающих
- количество несчастных случаев на производстве
  - всего
  - смертельных
  - тяжёлых
  - групповых

- показатели частоты (Кч) и тяжести (Кт) травматизма
- процент охвата работающих профосмотрами
- процент прошедших профосмотр от запланированного количества
- вновь выявлено профессиональных заболеваний
- показатели общей заболеваемости и т.д.

### 3. Организация работы по охране труда.

3.1. Наличие Системы управления охраной труда (СУОТ) и её соответствие законодательным и нормативным правовым актам, соответствие реальной структуре учреждения.

3.2. Состав службы охраны труда. Образовательный и квалификационный уровень работников службы, их обучение и повышение квалификации.

3.3. Соответствие структуры и численности службы охраны труда, функций работников службы Межотраслевым нормативам численности работников служб охраны труда в организациях.

3.4. Наличие и полнота законодательных и иных нормативных актов по охране труда Российской Федерации: договоров, соглашений, нормативной документации предприятия.

3.5. Планирование мероприятий по охране труда. Уровень выполнения планов.

3.6. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Увеличение (снижение) доли финансирования мероприятий охраны труда в объёме финансирования предприятия.

3.7. Система обучения и проверки знаний руководителей и специалистов по охране труда. Соответствие этой системы требованиям трудового законодательства и нормативных правовых актов.

3.8. Анализ предписаний и представлений надзорных и контролирурующих органов по охране труда. Оценка исполнения предписаний и представлений должностными лицами. Контроль со стороны службы охраны труда.

3.9. Результаты проведения специальной оценки условий труда (результаты аттестации рабочих мест по условиям труда могут использоваться до 31.12.2018 года, но не более 5 лет с даты утверждения отчёта). Мероприятия по результатам проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест), их эффективность.

3.10. Примеры эффективной работы организации в области охраны труда.

По итогам проверки следует:

1. Сформулировать основные тенденции в области охраны труда:
  - по объективным цифровым показателям
  - поведенческие у работодателя
2. Оценить деятельность работодателя в области охраны труда.
3. Дать предложения и рекомендации по улучшению условий и охраны труда работников, по распространению передового опыта.
4. Ознакомить должностных лиц работодателя и работников по месту проверки с результатами проверки, изложенными в письменном виде.
5. Заключение о результатах проверки с прилагаемыми материалами представить работодателю для рассмотрения и принятия решения.

## Приложения

ОБРАЗЕЦ

### Уведомление о проведении мероприятий общественного контроля членами ОНК в исправительных учреждениях ФСИН России

Руководителю учреждения  
Должность  
ФИО

Уведомление о проведении плановых (внеплановых) мероприятий  
общественного контроля обеспечения прав человека в местах  
принудительного содержания

В соответствии со статьями 15, 16 Федерального закона Российской Федерации от 10 июня 2008 года N 76-ФЗ «Об общественном контроле за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и о содействии лицам, находящимся в местах принудительного содержания» членами ОНК Пермского края (ФИО) \_\_ августа 20\_\_ года будет проводиться общественный контроль обеспечения прав человека, в том числе соблюдения в учреждении норм, регулирующих привлечение осуждённых к труду, на швейном производстве, расположенном по адресу: Россия, 614000, г. ..., ул. ..., дом ... .

Для проведения контрольных мероприятий прошу обеспечить пропуск на территорию учреждения и назначить ответственных лиц для сопровождения.

В целях проведения контрольных мероприятий прошу подготовить для ознакомления следующие документы:

• **по правовым вопросам**

5.	Штатное расписание
6.	Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах
7.	Правила внутреннего распорядка
8.	График отпусков
9.	Приказы о назначении на работы и снятии с работ <i>(по конкретным лицам, при наличии ранее полученных жалоб)</i>
10.	Графики сменности
11.	Табели учёта использования рабочего времени (формы N Т-12, Т-13)

12.	Журнал учёта сверхурочных работ
13.	Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств
14.	Документ, подтверждающий ознакомление работников с межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
15.	Документ, подтверждающий информирование работников о правилах применения смывающих и (или) обезвреживающих средств при их выдаче
16.	Должностные инструкции
17.	Личные карточки работников
18.	Платёжные документы, заверенные надлежащим образом, подтверждающие оплату труда (в т.ч. в праздничные и выходные дни) и иные предусмотренные законодательством выплаты работникам
19.	Заверенная надлежащим образом справка о наличии (отсутствии) задолженности по заработной плате (в т.ч. по произведённым выплатам в связи с индексацией заработной платы) и по иным выплатам

• **по вопросам охраны труда**

1.	Комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности предприятия
2.	Расчёт численности службы охраны труда предприятия. Дипломы, подтверждающие право заниматься профессиональной деятельностью в сфере охраны труда, специалистов по охране труда
3.	Приказы о проведении специальной оценки условий труда
4.	План-график проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) по подразделениям
5.	Приказ о введении в действие результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)
6.	План мероприятий по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест)
7.	Карты специальной оценки (аттестации рабочих мест) по условиям труда производственных цехов
8.	Программа производственного контроля состояния условий труда на рабочих местах
9.	Перечень действующих инструкций по охране труда и комплект инструкций по охране труда
10.	Перечень программ первичного инструктажа по отдельным профессиям и (или) по видам работ и их комплект

11.	Распоряжения (приказы) о назначении стажировки, проверке знаний по охране труда и допуске к самостоятельной работе по рабочим профессиям
12.	Документы, подтверждающие обучение по охране труда всех руководителей предприятия, структурных подразделений и специалистов по охране труда предприятия (обучающая организация, протоколы проверки знаний, удостоверения)
13.	Журналы регистрации вводного и первичного инструктажей
14.	Перечень профессий и видов работ, по которым должно проводиться обучение по безопасности труда
15.	Перечень рабочих профессий, требующих прохождения проверки знаний по безопасности труда
16.	Перечень работ с повышенной опасностью, которые входят или могут входить в сферу производственной деятельности организации
17.	Журнал регистрации нарядов-допусков на производство работ с повышенной опасностью
18.	Перечень действующих вентиляционных установок предприятия. Журнал ремонта и эксплуатации вентиляционных систем, план-график ремонта и очистки вентиляционных систем. Паспорта и инструкции по эксплуатации на вентиляционные установки цехов. Протоколы эффективности (замеров) работы вентиляционных систем
19.	Контингент лиц, подлежащих периодическому медицинскому осмотру в предыдущем и текущем календарных годах. Поимённый список лиц, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, и заключительный акт о прохождении периодического медицинского осмотра. Документы, подтверждающие выполнение рекомендаций заключительного акта
20.	Личные карточки учёта и выдачи спецодежды работникам предприятия
21.	Акты приёмки в эксплуатацию оборудования в цехах, паспорта на оборудование
22.	Журналы учёта и осмотра всех средств подмащивания, средств малой механизации (стремянки, лесенки, тележки и т.д.)

При необходимости, в процессе проверки могут быть затребованы иные документы.

Прошу разрешить использование на территории ИУ фотоаппарата.

«       » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Член общественной  
наблюдательной комиссии

\_\_\_\_\_/ФИО/

## Анкета для опроса работающих заключённых

ВАШ ВОЗРАСТ

ВЫ ПЕНСИОНЕР?

 ДА
  НЕТ

ЕСТЬ ЛИ У ВАС ИНВАЛИДНОСТЬ?

 ДА
  НЕТ

ГРУППА

 I
  II
  III

 ВЫДАЮТ ЛИ ВАМ  
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ?

 ДА
  НЕТ

 СКОЛЬКО РУБ В МЕСЯЦ  
ВАМ НАЧИСЛЯЮТ?
 СКОЛЬКО РУБ В МЕСЯЦ  
ВАМ ПЕРЕВОДЯТ НА ЛИЦ/СЧЕТ
 ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ  
ВАШЕГО РАБОЧЕГО ДНЯ

 с
  до

 СКОЛЬКО ДНЕЙ В НЕДЕЛЮ  
ВЫ РАБОТАЕТЕ?
 СКОЛЬКО ЧАСОВ ПРОСТАВЛЯЮТ  
В ТАБЕЛЕ В ДЕНЬ
 ЗНАКОМЯТ ЛИ ВАС  
С НОРМАМИ ТРУДА?

 ДА
  НЕТ

 В КАКИХ УСЛОВИЯХ ТРУДА  
ВЫ РАБОТАЕТЕ?

 допустимые
  вредные

 КЕМ ВЫ РАБОТАЕТЕ  
(ПРОФЕССИЯ, ДОЛЖНОСТЬ)


 ВАША СТАВКА  
(ПОЛНАЯ, 0,5, ИНАЯ)?
 ВЫДАЮТ ЛИ ВАМ СРЕДСТВА  
ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ?

 ДА
  НЕТ

 ПРОВОДЯТ ЛИ ВАМ СТАЖИРОВКУ  
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ?

 ДА
  НЕТ

 ЕСЛИ ВЫ ЗАБОЛЕЛИ - ВОЗМОЖНО ЛИ  
ПОЛУЧИТЬ ЛИСТ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ?

 ДА
  НЕТ

СЛУЧАЛИСЬ ЛИ С ВАМИ (с утратой трудоспособности):



## **Перечень нормативных правовых актов для проведения мероприятий общественного контроля членами ОНК в исправительных учреждениях**

### **Международные нормативные акты**

1. Конвенция N 52 Международной организации труда «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков»
2. Конвенция N 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы»
3. Конвенция N 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда»
4. Конвенция N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий»
5. Конвенция N 128 Международной организации труда «О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца»

### **Перечень нормативных правовых актов, необходимых при проверках соблюдения трудового законодательства**

(актуальность на 30.12.2016 г.)

1. Конституция Российской Федерации
2. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации
3. Трудовой кодекс Российской Федерации
4. Федеральный закон от 21.07.1993 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»
5. Приказ ФСИН России от 13.11.2008 N 624 «Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казённых учреждений уголовно-исполнительной системы»
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
7. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с применением Федерального закона «О специальной оценке условий труда»
8. Распоряжение ФСИН РФ от 31.10.2009 N 313-р «О подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы»
9. Постановление Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»

10. Технический регламент Таможенного союза ТР ТС019/2011 «О безопасности средств индивидуальной защиты» от 9 декабря 2011 года № 878

11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 1 марта 2012 года № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»

12. Постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 года № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности»

13. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»

14. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 27 апреля 2012 года № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний»

15. Федеральный закон «Технический регламент о безопасности зданий и сооружений» от 02.07.2013 № 185-ФЗ (с изменениями на 2 июля 2013 года)

16. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 года № 105 «Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин»

17. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 162 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»

18. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2000 года № 163 «Об утверждении перечня тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»

19. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24 октября 2002 года № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учёта несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

20. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 года № 967 «Об утверждении положения о расследовании и учёте профессиональных заболеваний»

21. Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

22. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда»

23. Постановление Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций»

24. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»»

25. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009 года N 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

26. Конвенция МОТ

27. Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N 835н «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ» (вступил в силу 13.05.2016)

28. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 21.03.1997 № 14 «Межотраслевые правила по охране труда в литейном производстве» ПОТ РМ 002-97

29. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 09.07.1997 № 37 «Межотраслевые правила по охране труда при выполнении кузнечно-прессовых работ» ПОТ РМ 003-97

30. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.09.1997 № 44 «Межотраслевые правила по охране труда при использовании химических веществ» ПОТ РМ 004-97

31. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 29.09.1997 № 48 «Межотраслевые правила по охране труда при термической обработке металлов» ПОТ РМ 005-97

32. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27.10.1997 № 55 «Межотраслевые правила по охране труда при холодной обработке металлов» ПОТ РМ 006-97

33. Приказ Минтруда России от 17.09.2014 N 642н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов»

34. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 07.08.1999 № 18 «Межотраслевые правила по охране труда при экс-

плуатации промышленного транспорта (напольный безрельсовый колёсный транспорт)» ПОТ РМ 008-99

35. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.10.1999 № 37 «Межотраслевые правила по охране труда при производстве и применении ртути» ПОТ РМ 009-99

36. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.2000 № 10 «Межотраслевые правила по охране труда при производстве асбеста и асбестосодержащих материалов и изделий» ПОТ РМ 010-2000

37. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 24.12.1999 № 52 «Межотраслевые правила по охране труда в общественном питании» ПОТ РМ 011-2000

38. Приказ Минтруда России от 28.03.2014 N 155н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте»

39. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 16.10.2000 № 75 «Межотраслевые правила по охране труда при химической стирке, стирке» ПОТ РМ 013-2000

40. Приказ Минтруда России от 23.12.2014 N 1104н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации холодильных установок»

41. Приказ Минтруда России от 24.07.2013 N 328н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок»

42. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 10.05.2001 № 37 «Межотраслевые правила по охране труда при окрасочных работах» ПОТ РМ 017-2001

43. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 26.07.2001 № 59 «Межотраслевые правила по охране труда при нанесении металлопокрытий» ПОТ РМ 018-2001

44. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.02.2002 № 11 «Межотраслевые правила по охране труда при производстве ацетилена, кислорода, процессе напыления газопламенной обработке металлов» ПОТ РМ 019-2001

45. Приказ Минтруда России от 23.12.2014 N 1101н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ»

46. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 06.05.2002 № 33 «Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации нефтебаз, складов ГСМ, стационарных и передвижных автозаправочных станций» ПОТ РМ 021-2002

47. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 17.06.2002 № 41 «Межотраслевые правила по охране труда при проведении работ по пайке и лужению изделий» ПОТ РМ 022-2002

48. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 № 55 «Межотраслевые правила по охране труда при газопламенной обработке материалов» ПОТ РМ 023-2002

49. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 14.08.2002 № 56 «Межотраслевые правила по охране труда при работе с эпоксидными смолами и материалами на их основе» ПОТ РМ 024-2002
50. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 16.08.2002 № 61 «Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации водопроводно-канализационного хозяйства» ПОТ РМ 025-2002
51. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 12 мая 2003 года N 27 «Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации газового хозяйства» ПОТ РМ 026-2003
52. Постановление Минтруда РФ от 12 мая 2003 года N 28 «Межотраслевые правила по охране труда на автомобильном транспорте» ПОТ РМ 027-2003
53. Постановление Минтруда РФ от 2 июня 2003 года N 30 «Межотраслевые правила по охране труда при переработке пластмасс» ПОТ РМ 028-2003
54. Постановление Минтруда РФ от 17 июня 2003 года N 36 «Межотраслевые правила по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта (конвейерный, трубопроводный и другие транспортные средства непрерывного действия)» ПОТ РМ 029-2003
55. Постановление Госстроя РФ от 23.07.2001 № 80 «О принятии строительных норм и правил Российской Федерации «Безопасность труда в строительстве. Часть 1. Общие требования»» СНИП 12-03-2001
56. Постановление Госстроя РФ от 17.09.2002 № 123 «О принятии строительных норм и правил Российской Федерации «Безопасность труда в строительстве. Часть 2. Строительное производство»» СНИП 12-04-2002
57. Приказ Минтруда России от 01.06.2015 N 336н «Об утверждении Правил по охране труда в строительстве»
58. Приказ Минтруда России от 07.07.2015 N 439н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве»
59. Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 551н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации тепловых энергоустановок»
60. Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 552н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями»
61. Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 550н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции»
62. Приказ Минтруда России от 16.11.2015 N 873н «Об утверждении Правил по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов»
63. Приказ Минтруда России от 15.10.2015 N 722н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве цемента»

64. Приказ Минтруда России от 25.02.2016 N 76н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве»

Минтруд РФ разработал проект ведомственного приказа «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в лёгкой промышленности».

### **Выдержки из нормативных актов**

#### **Конвенция о защите прав человека и основных свобод**

##### Статья 4. Запрещение рабства и принудительного труда

1. Никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии.

2. Никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.

3. Для целей настоящей статьи термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя:

а) всякую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении согласно положениям статьи 5 настоящей Конвенции или условно освобожденное от такого заключения;

б) всякую службу военного характера, а в тех странах, в которых правомочным признается отказ от военной службы на основании убеждений, службу, назначенную вместо обязательной военной службы;

с) всякую службу, обязательную в случае чрезвычайного положения или бедствия, угрожающего жизни или благополучию населения;

д) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей.

#### **Конституция Российской Федерации**

##### Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

4. Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

## ЕВРОПЕЙСКИЕ ПЕНИТЕНЦИАРНЫЕ ПРАВИЛА

Утверждена  
Комитетом министров  
12 февраля 1987 года  
на 404-м заседании  
представителей министров

### РЕКОМЕНДАЦИЯ N R (87) 3 Комитета министров государствам-членам относительно Европейских пенитенциарных правил\*

#### Труд

71.1. Труд в местах лишения свободы рассматривается как позитивный элемент исправительного воздействия, профессиональной подготовки и административного управления.

71.2. Осужденных можно обязать трудиться, если по заключению врача их физическое и психическое здоровье позволяет это.

71.3. Заключенным предоставляется достаточный объем общественно-полезной работы или, насколько это целесообразно, иной целенаправленной деятельности, с тем чтобы они были заняты ею в течение нормального рабочего дня.

71.4. Предоставляемая работа, по мере возможности, должна быть такой, чтобы поддерживать или улучшать способности заключенного нормально зарабатывать себе на жизнь после освобождения.

71.5. Заключенным, которым это может пригодиться впоследствии, и особенно молодежи, предоставляется профессионально-техническое обучение полезным специальностям.

71.6. В рамках разумного профессионального отбора, требований администрации и дисциплины заключенным предоставляется возможность выбрать род занятий в соответствии со своими желаниями.

72.1. Организация и методы труда в местах лишения свободы должны быть по возможности такими же, как и применяемые к аналогичному труду в обществе, с тем чтобы подготовить заключенных к нормальным условиям свободного труда. Этот труд должен, таким образом, соответствовать действующим нормам и техническим требованиям и осуществ-

ляться в рамках современных методов управления и производственных процессов.

72.2. Хотя стремление получать финансовую прибыль от труда заключенных может положительно сказываться на повышении уровня и улучшении качества, а также целенаправленности профессиональной подготовки, интересы заключенных и исправительное воздействие на них не должны быть подчинены этой цели.

73.1. Пенитенциарная администрация обеспечивает заключенных работой:

(а) либо по месту заключения, в мастерских или на сельскохозяйственных предприятиях; либо

(б) с помощью частных подрядчиков на территории места лишения свободы или за его пределами; в этом случае выплачивается обычная заработная плата теми лицами, на которых работают заключенные, при этом учитывается их норма выработки.

74.1. Меры по охране труда и здоровья заключенных должны быть аналогичны тем, которые принимаются для трудящихся на свободе.

74.2. Законодательно закрепляется право на возмещение ущерба заключенным в случае производственной травмы, включая профессиональные заболевания, на условиях, аналогичных тем, которые предусмотрены законом в отношении трудящихся на свободе.

75.1. Максимальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели заключенных устанавливаются в соответствии с действующими местными правилами и нормами, применяемыми в отношении трудящихся на свободе.

75.2. Заключенным предоставляется по крайней мере один свободный день в неделю и достаточно свободного времени для получения образования и других занятий, предусмотренных программой исправительного воздействия и обучения в целях их последующего включения в жизнь общества.

76.1. Должна существовать система справедливой оплаты труда заключенных.

76.2. В соответствии с этой системой заключенным разрешается тратить по крайней мере часть своего заработка на покупки разрешенных предметов для личного пользования и расходовать часть своего заработка на нужды своих семей или в иных разрешенных целях.

76.3. Данная система также предусматривает, что часть заработка заключенного откладывается администрацией в счет фонда его личных сбережений, который передается ему в момент освобождения.

## **Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации**

Глава 14. Труд, профессиональное образование и профессиональное обучение осужденных к лишению свободы



## Статья 103. 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.

## Статья 104. Условия труда осужденных к лишению свободы

1. Продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, устанавливаемыми администра-

цией исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия, на котором работают осужденные.

2. С учетом характера работ, выполняемых осужденными, содержащимися в исправительных учреждениях и тюрьмах, допускается суммированный учет рабочего времени.

3. Время привлечения осужденных к оплачиваемому труду засчитывается им в общий трудовой стаж. Учет отработанного времени возлагается на администрацию исправительного учреждения и производится по итогам календарного года. При систематическом уклонении осужденного от выполнения работы соответствующий период времени исключается по решению администрации исправительного учреждения из его общего трудового стажа. Решение администрации исправительного учреждения может быть обжаловано осужденным в суд.

4. Работающие осужденные имеют право 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. Указанные отпуска предоставляются с выездом за пределы исправительного учреждения или без него в соответствии со ст.97 настоящего Кодекса. Время содержания осужденного в помещении камерного типа, едином помещении камерного типа и одиночной камере в срок, необходимый для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, не засчитывается.

5. 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.

## Статья 105. Оплата труда осужденных к лишению свободы

1. Осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательства Российской Федерации о труде.

2. Размер оплаты труда осужденных, отработавших полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

3. Оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осужденным времени или в зависимости от выработки.

Статья 106. Привлечение осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда

1. Осужденные к лишению свободы могут привлекаться без оплаты труда только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий.

2. 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.

3. К указанным работам осужденные привлекаются в порядке очередности в свободное от работы время, их продолжительность не должна превышать двух часов в неделю. Продолжительность работ может быть увеличена по письменному заявлению осужденного либо при необходимости проведения срочных работ постановлением начальника исправительного учреждения.

Статья 107. Удержания из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы

1. Из заработной платы, пенсий или иных доходов осужденных к лишению свободы производятся удержания для возмещения расходов по их содержанию в соответствии с ч.4 ст. 99 настоящего Кодекса.

2. Возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удовлетворения всех требований взыскателей в порядке, установленном Федеральным законом от 2 октября 2007 года N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

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

Статья 108. Профессиональное образование и профессиональное обучение осужденных к лишению свободы

1. В исправительных учреждениях организуются обязательное профессиональное обучение или среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих

осужденных к лишению свободы, не имеющих профессии (специальности), по которой осужденный может работать в исправительном учреждении и после освобождения из него.

2. При отсутствии медицинских противопоказаний осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, больными, страдающими хроническими заболеваниями, а также осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет могут по их желанию пройти соответствующее профессиональное обучение или получить среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих с учетом соблюдения требований законодательством Российской Федерации об образовании и законодательства Российской Федерации о социальной защите инвалидов. Перечень хронических заболеваний и медицинских противопоказаний, препятствующих прохождению профессионального обучения или получению среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, и порядок проведения медицинских осмотров осужденных для установления наличия либо отсутствия у них медицинских противопоказаний, препятствующих прохождению профессионального обучения или получению среднего профессионального образования по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, определяются совместным нормативным правовым актом федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере исполнения уголовных наказаний, и федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения.

3. Отношение осужденных к получению среднего профессионального образования и профессиональному обучению учитывается при определении степени их исправления.

4. С учетом имеющихся возможностей администрация исправительного учреждения обязана оказывать содействие осужденным в получении высшего образования.

5. Осужденные, отбывающие пожизненное лишение свободы, профессиональное обучение проходят непосредственно на производстве.

## **Трудовой кодекс Российской Федерации**

Ст. 91. 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.

Ст. 103. 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. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Ст. 136. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Ст. 152. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Ст. 155. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нор-

мируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Ст. 163. Работодатель обязан 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.

Ст. 392. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленно-го срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

**Министерство социальной защиты населения РФ  
УКАЗАНИЕ**

**от 2 ноября 1992 года N 1-94-У**

**«О порядке учёта времени работы осуждённых в период  
отбывания ими наказания в виде лишения свободы,  
засчитываемого в общий трудовой стаж»**

Министерство социальной защиты населения Российской Федерации направляет Инструкцию «О порядке учета времени работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы, засчитываемого в общий трудовой стаж» для сведения и руководства (прилагается).

**1. Общие положения**

1.1. Часть шестая статьи 38 Исправительно - трудового законодательства РСФСР, согласно которой время работы осужденных в период отбывания ими наказания в виде лишения свободы засчитывается в общий трудовой стаж для назначения пенсий, вступает в силу с 1 сентября 1992 года.

1.2. Учет проработанного осужденным в местах лишения свободы времени возлагается на администрацию исправительно - трудовых учреждений и производится по итогам календарного года.

1.3. В общий трудовой стаж включается фактически проработанное время при выполнении трудовых заданий и добросовестном отношении к труду. При систематическом уклонении и отказе (два и более раз в течение месяца) осужденного от выполнения трудовых заданий и/либо его отсутствия на рабочем месте в течение 3 часов подряд в смену соответствующий период времени (месяц или день) не включается в общий трудовой стаж.

1.4. Общий трудовой стаж устанавливается по документам, выданным администрацией исправительно - трудового учреждения, а при ликвидации последнего - вышестоящей организацией системы исполнения наказаний.

2. Документы, подтверждающие включение времени работы осужденных в местах лишения свободы в общий трудовой стаж для назначения пенсий

2.1. Документом, подтверждающим время работы осужденного в местах лишения свободы, является трудовая книжка, а при ее отсутствии - справка, выдаваемая администрацией исправительно - трудового учреждения (Приложение N 1).

2.2. Граждане, утратившие документы, подтверждающие время их работы в местах лишения свободы, имеют право на получение в ИТУ справки о времени, включаемом в общий трудовой стаж для начисления пенсий. В случаях, когда документы, подтверждающие время работы лиц, ранее отбывавших наказание в местах лишения свободы, не сохранились частично или полностью в результате стихийных бедствий, аварий, катастроф или других чрезвычайных ситуаций, произошедших в исправительно - трудовых учреждениях после освобождения таких лиц, администрация этих учреждений выдает по их запросу подтверждающие время работы в ИТУ документы, подготовленные на основании данных территориального информационно - вычислительного центра.

Время работы осужденных в местах лишения свободы свидетельскими показаниями не подтверждаются.

3. Порядок учета и ведения документов, подтверждающих трудовой стаж осужденным для назначения им пенсий

3.1. Сведения о фактически проработанном осужденным в течение календарного месяца времени (сумма рабочих часов переводится в число рабочих дней), уровне выполнения им норм (заданий) и средней заработной плате отражаются по мере обработки его личной карточки с заполнением карты учета (Приложение N 2). Внесение сведений в карту учета производится работником, ответственным за ведение общей картотеки по учреждению, и заверяется его подписью.

При наличии оснований (согласно пункту 1.3) администрация учреждения направляет материалы в суд для исключения частично или полностью определенного периода работы осужденного и в карту учета вносится основание такого решения.

Осужденный под роспись ежемесячно знакомится с засчитываемым ему в общий трудовой стаж временем.

По итогам календарного года записи в картах учета сверяются с первичными документами.

3.2. При этапировании осужденного в другие учреждения карта учета включается спецотделом учреждения в перечень документов, находящихся в его личном деле. По прибытии осужденного в другое учреждение на него заводится новая карта учета (за последующим номером), а первая карта остается в его личном деле.

3.3. При освобождении осужденного из исправительно - трудового учреждения сведения карты учета о суммарном времени его работы заносятся в трудовую книжку или справку. Для исчисления пенсии выдается справка о среднемесячной заработной плате установленного образца.

3.4. Сведения о суммарном времени работы осужденного и среднемесячной заработной плате в местах лишения свободы отражаются в карточке убытия, направляемой в территориальный информационно-вычислительный центр, а также информационно-вычислительный центр Российской Федерации.

### Таблицы выявленных нарушений трудового законодательства по охране труда и оценки безопасности условий труда в ИУ

Нарушение		ИК-1	ИК-12	ИК-13	КП-3	ИК-4	ИК-11	ИК-23	ИК-13	ИК-18	ИК-40	ИК-10	ИК-35	ИК-37	ИК-29	итого
№ п/п	При проверке состояния охраны труда установлено:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
<b>Организационные документы</b>																
1.	Не создана или не функционирует система управления охраной труда в организации.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1			11
2.	Не обеспечено наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (в том числе ПОТ РМ, ПОТ РО, ТОНы, ГОСТы, СП и др.).	1	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1		12



3.	Численность работников службы охраны труда утверждена без учёта рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Согласно представленным данным, в организации введена 1 ставка инженера по охране труда и на персонал ИУ, и на работающих осуждённых.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
4.	Специалист по охране труда не имеет соответствующей профессиональной подготовки в области охраны труда (диплом инженера по охране труда и/или менеджера по охране труда).					1	1	1				1	1	5
5.	Оформление профессии, по которой фактически работает часть осуждённых, отличается от наименований, указанных в разных структурных подразделениях организации, учитывающей их работу.			1					1				1	3
<b>Оценка условий труда, компенсации, гарантии, информирование</b>														
6.	Часть работников, занятых во вредных условиях труда, по определённым профессиям имеет право на досрочное назначение трудовой пенсии по Спискам №№ 1 или 2, но при этом за них не осуществляется уплата дополнительного взноса в Пенсионный фонд, что может повлечь отказ ПФР в назначении досрочной пенсии.		1	1					1	1				4

7.	Не обеспечено информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (трудовые договоры не заключаются, с картами аттестации рабочих мест по условиям труда большая категория работников не ознакомлена).						1	1	1			1	1	1		5
8.	Большая категория работников согласно материалам аттестации рабочих мест по условиям труда занята на рабочих местах с вредными условиями труда, но им не предоставляются следующие компенсации: доплата, дополнительный выходной день за вредные условия труда.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
9.	По ряду рабочих мест, по которым срок действия результатов аттестации рабочих мест по условиям труда истёк (либо аттестация не проводилась), не организована специальная оценка условий труда в соответствии с законодательством.						1	1	1							3
<b>Обучение и инструктирование</b>																
10.	Часть руководителей и специалистов не прошла в установленном порядке обучение по охране труда с периодичностью не реже одного раза в 3 года.	1				1	1	1	1							5

11.	Не организовано введение в действие вновь вышедших Правил по охране труда, входящих в специфику деятельности организации.	1	1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
12.	В части инструкций по охране труда не указаны вредные и опасные факторы, воздействующие на работника при выполнении определённой работы, и средства индивидуальной защиты, которые должны использоваться при её выполнении.	1	1	1				1	1	1			1	1	8
13.	Не разработан перечень инструкций по охране труда в соответствии со штатным расписанием. Сам комплект действующих инструкций, с учётом требований вышедших в 2015-2016 годах Правил по охране труда, не представлен.						1	1	1						3
14.	К самостоятельной работе допускаются работники рабочих профессий без стажировки, проверки теоретических знаний и приобретённых навыков безопасных способов работы.						1	1	1						3
<b>Обеспечение СИЗ и их учёт</b>															
15.	К исполнению трудовых обязанностей допускаются работники, не обеспеченные положенными средствами индивидуальной защиты. Ряд выданных СИЗ не имеет маркировки единым знаком обращения продукции.	1	1	1	1	1	1	1	1						8

16.	Не организованы надлежащий учёт и контроль выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты в установленные сроки, по установленной форме личной карточки и в полном объёме.		1	1		1	1	1	1			1	1	8
17.	Не организованы надлежащий учёт и контроль выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств не фиксируется под роспись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств по установленной форме.	1	1	1	1	1	1	1	1					8
<b>Медицинский осмотр</b>														
18.	Ряд работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, допускается к исполнению трудовых обязанностей без заключительного акта о результатах прохождения обязательного периодического медицинского осмотра с участием профпатолога.	1										1		2
19.	Ряд работников, занятых на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, допускается к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра. Ведомственное медицинское учреждение не имеет лицензии на право проведения предварительных и периодических медицинских осмотров.								1	1		1		3

**Организация безопасного производства работ**

20.	Не разработан Перечень работ с повышенной опасностью, которые входят или могут входить (выполняться) в сферу деятельности организации.					1	1	1								3
21.	Не ведётся журнал эксплуатации зданий, сооружений, в который должны вноситься сведения о датах и результатах проведённых осмотров, контрольных проверок и (или) мониторинга оснований здания, сооружения, строительных конструкций, сетей инженерно-технического обеспечения и систем инженерно-технического обеспечения, их элементов, о выполненных работах по техническому обслуживанию здания, сооружения, о проведении текущего ремонта здания, сооружения.					1	1	1								3
22.	На сосудах, работающих под давлением (газовых баллонах), используются манометры без поверки: отсутствует опломбирование или клеймение. Кроме того, не производится проверка рабочих манометров контрольным манометром с записью результатов в журнале контрольных проверок.	1				1	1	1				1	1			6
23.	Не производится контроль состояния всех лестниц (деревянных и металлических), стремянок, козелков, средств малой механизации (ручных тележек) и т.д.	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1		1	11

24.	Не назначено лицо, ответственное за сохранность и исправное состояние электроинструмента. Отсутствует журнал учёта, проверки и испытаний электроинструмента и вспомогательного к нему оборудования.		1	1	1	1	1	1	1	1	1							8
25.	У токарно-винторезного станка отсутствуют блокировка, обеспечивающая включение цикла обработки только после окончания закрепления детали, ограждение зажимного патрона, экран зоны.	1	1	1	1	1			1		1							7
26.	У сверлильного станка неисправна пружина возврата шпинделя в исходное состояние, отсутствует инструкция по эксплуатации.		1	1		1	1		1								1	6
27.	Абразивный станок не имеет нормативно-технической документации, отсутствуют блокировка и смотровые окна в огражденном устройстве, неисправен абразивный круг.		1	1		1			1								1	5
28.	У циркулярной пилы в месте образования древесной пыли отсутствует улавливатель или местный отсос.					1	1											2
29.	Не проводится еженедельный осмотр инструмента работников, производящих обслуживание и ремонт, с последующей выбраковкой. Используется самодельный инструмент (молотки, ключи и т.д.).		1	1	1	1	1	1	1		1	1						9

30.	Не указаны данные о грузоподъёмности на ряде стеллажей для хранения металлопроката, материалов, агрегатов и т.д.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		12	
31.	На стационарном рабочем месте сварщика отсутствует местная вентиляция, обеспечивающая содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны до уровня, не превышающего уровень предельно допустимой концентрации. При проведении ручной дуговой сварки используются в качестве обратного провода электросварки трубы санитарно-технических сетей (водопровод), металлические конструкции здания и оборудования (сварочный стол).				1						1			1	3	
32.	Моечная ванна с керосином и другими моющими средствами для мойки агрегатов, узлов и деталей АЗС по окончании мойки не закрывается крышкой, по причине её отсутствия.		1								1	1			3	
33.	Другие	4	1	1	0	1	7	1	1		1	1		5	23	
	Итого:	16	19	19	13	26	30	22	18	10	10	14	12	7	11	227

**Нарушения законодательства об охране труда,  
выявленные в ИК строгого режима для мужчин, повторно  
отбывающих наказание, ГУФСИН России по Пермскому краю**

<b>Перечень выявленных нарушений</b>	
1.	Не создана система управления охраной труда в организации. <i>Нарушение: п/п 2 абзаца 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ.</i>
2.	Численность работников службы охраны труда утверждена без учёта рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Согласно представленным данным, в организации введена 1 ставка инженера по охране труда и на персонал ИУ, и на работающих осуждённых. <i>Нарушение: ст. 217 Трудового кодекса РФ, Постановление Минтруда РФ от 22.01.2001 № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организации».</i>
3.	Не обеспечено наличие комплекта нормативных правовых актов (перечень), содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (в том числе ПОТ РМ, ПОТ РО, ТОНы, ГОСТы, СП и др.). <i>Нарушение: п/п 23 абзаца 2 ст. 212 Трудового кодекса РФ.</i>
4.	Оформление профессии, по которой фактически работает часть работников, отличается от наименований, указанных в разных структурных подразделениях организации, учитывающей их работу.
4.1.	Так, например, Н. по карте специальной оценки условий труда работает кузнецом ручнойковки (карта № 20), по данным бухгалтерии кузнецом (расчётный листок за апрель 2016), по карте учёта рабочего времени с 15.12.2011 г. работает слесарем участка по ремонту автотранспорта, по табелю выхода на работу (за март и апрель) работает слесарем и мотористом, по повторным инструктажам – кузнец ручнойковки.
4.2.	Так, например, М. по карте специальной оценки условий труда работает машинистом бульдозера (карта № 23), по данным бухгалтерии кузнецом (расчётный листок за апрель 2016), по карте учёта рабочего времени с 02.09.2014 г. работает подсобным рабочим энергомеханической группы Центра трудовой адаптации, по табелю выхода на работу (за март и апрель 2016) работает кузнецом, по повторным инструктажам – машинист бульдозера.



5.	<p>Большая категория работников, согласно материалам специальной оценки условий труда, занята на рабочих местах с вредными условиями труда, но за это им не предоставляются следующие компенсации: доплата, дополнительный отпуск за вредные условия труда (данные отсутствуют в расчётном листке, личной карточке).</p> <p><i>Нарушение: п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 421, часть 4 статьи 27 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ, п. 1 Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870, ст.ст. 92, 117, 147 Трудового кодекса РФ.</i></p>
5.1.	<p>Так, например, у работника М., занятого по профессии «машинист бульдозера» (карта аттестации № 23), условия труда установлены как вредные второй степени, но при этом ни доплаты, ни дополнительный отпуск ему не предоставляются.</p>
5.2.	<p>Так, например, у работника Н., занятого по профессии «кузнец ручной ковки» (карта аттестации № 20), условия труда установлены как вредные первой степени, но при этом доплаты ему не предоставляются.</p>
6.	<p>Часть работников, занятых во вредных условиях труда, по определённым профессиям имеют право на досрочное назначение трудовой пенсии по Спискам №№ 1 или 2, но при этом за них не осуществляется уплата дополнительного взноса в Пенсионный фонд, что может повлечь отказ в назначении досрочной пенсии ПФР. Так, например, такое право имеют осуждённые, работающие машинистами бульдозера, кузнецами ручной ковки.</p> <p><i>Нарушение: ст. 58.3 Федерального закона от 24 июля 2009 года № 212-ФЗ.</i></p>
7.	<p>К исполнению трудовых обязанностей допускаются работники, не обеспеченные положенными средствами индивидуальной защиты. Ряд выданных СИЗ не имеет маркировки единым знаком обращения продукции.</p> <p><i>Нарушение: п/п 6 абзаца 2 ст. 212, ст. 221 Трудового кодекса РФ, п. 11 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н, п. 7.1 ТР ТС 019/2011 Технического регламента Таможенного союза "О безопасности средств индивидуальной защиты".</i></p>
8.	<p>Не организованы надлежащий учёт и контроль выдачи работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты в установленные сроки и в полном объёме.</p> <p><i>Нарушение: ст. 221 Трудового кодекса РФ, п. 13 Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н.</i></p>

9.	<p>Не организованы надлежащий учёт и контроль выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств. Так, выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств не фиксируется под роспись в личной карточке учёта выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств по установленной форме. <i>Нарушение: ст. 221 Трудового кодекса РФ, п. 24 Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н.</i></p>
10.	<p>В инструкциях по охране труда не указаны документы, в соответствии с которыми они разработаны (или учтены требования каких правил), а также не указывается конкретно какие средства индивидуальной защиты должны быть выданы при выполнении работы, но при этом запрещается приступать к работе без положенных средств индивидуальной защиты. Так, например, в инструкции по охране труда для кузнеца на молотах и прессах № 8 в п.2.1 указано, что работник должен осмотреть выданные СИЗ (но какие именно должны быть выданы, в инструкции не уточняется), а в п. 3.2 указано, что должен их применить. <i>Нарушение: пп. 4.2, 4.4, 5.3 Постановления Минтруда РФ от 17.12.2002 N 80 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда".</i></p>
11.	<p>Не организовано введение в действие вновь вышедших Правил по охране труда, входящих в специфику деятельности организации. <i>Требование: Приказ Минтруда России от 17.08.2015 N 552н "Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями", Приказ Минтруда России от 16.11.2015 N 873н "Об утверждении Правил по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов", Приказ Минтруда России от 23.12.2014 N 1101н "Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ", Приказ Минтруда России от 02.11.2015 N 835н "Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при проведении лесохозяйственных работ" и др.</i></p>
	<p><b>Организация безопасного производства работ</b></p>
12.	<p>Не производится контроль состояния всех лестниц (деревянных и металлических), стремянок, козлов, средств малой механизации (ручных тележек) и т.д. <i>Требование: пп. 2.6.1, 2.6.2, 2.6.4, 1.6 ПОТ РМ –008-99, п. 7.4.27 СНиП 12-03-2001.</i></p>

13.	<p>Не назначено лицо, ответственное за сохранность и исправное состояние электроинструмента. Отсутствует журнал учёта, проверки и испытаний электроинструмента и вспомогательного к нему оборудования.  <i>Нарушение: пп. 34, 35 Приказа Минтруда России от 17.08.2015 N 552н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями».</i></p>
14.	<p>У токарно-винторезных станков отсутствуют блокировка, обеспечивающая включение цикла обработки только после окончания закрепления детали, ограждение зажимного патрона, экран зоны обработки (ремонтно-механические мастерские).  <i>Нарушение: пп. 6.3.5, 6.10.1.2 ПОТ РМ-006-97.</i></p>
15.	<p>У сверлильного станка неисправна пружина возврата шпинделя в исходное состояние, отсутствует инструкция по эксплуатации.  <i>Нарушение: пп. 6.1.5, 6.10.2.4, 6.1.3 ПОТ РМ 006-97.</i></p>
16.	<p>У абразивного станка отсутствуют нормативно-техническая документация, блокировка, смотровые окна в оградительном устройстве.  <i>Нарушение: пп. 6.1.17, 6.1.3, 6.2.3, 6.2.4, 6.10.8.1, 6.10.8.13, 6.10.8.40, 6.10.8.45 ПОТ РМ-006-97.</i></p>
17.	<p>Не проводится еженедельный осмотр инструмента работников, производящих обслуживание и ремонт, с последующей выбраковкой. Используется самодельный инструмент, не соответствующий требованиям безопасности.  <i>Нарушение: пп. 6, 37 Приказа Минтруда России от 17.08.2015 N 552н "Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями", п. 6.36.3 ПОТ РО 14000-001-98, пп. 2.1.1.10, 3.13 ПОТ РМ-001-97, п. 7.1.14 ПОТ РМ-027-2003.</i></p>
18.	<p>Не указаны данные о грузоподъёмности на ряде стеллажей для хранения металлопроката, материалов, агрегатов и т.д.  <i>Нарушение: пп. 7, 115 Приказа Минтруда России от 17.09.2014 N 642н "Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов», ГОСТ 16140-77 «Стеллажи сборно-разборные», ГОСТ 28766-90 «Стеллажи. Основы расчёта».</i></p>
19.	<p>На заправочном пункте осуществляется отпуск (перелив) нерасфасованных нефтепродуктов (топлива) для собственных нужд в баки автотранспортных средств и тару не через топливораздаточную колонку, а путём закачки из резервуара ручной помпой в пластмассовые бочки (ёмкостью до 30 л), металлические ведра, канистры, а из них – в бак автотранспорта. Отсутствует паспорт АЗС и резервуара.  <i>Нарушение: пп. 2.10, 3.1, 3.2, 3.4, 14.1, 14.3 РД 153-39.2-080-01 «Правил технической эксплуатации автозаправочных станций», п. 2.3.1.44 ПОТ РМ-027-2003.</i></p>

Заведующий отделом защиты прав  
трудящихся, главный технический  
инспектор труда Пермского крайсовпрофа

А.А. Порываев

## Судебная практика

### Постановление Президиума ВАС РФ от 21.05.2013 N 16065/12 по делу N А31-5607/2011

Оказание медицинской помощи осужденным, не застрахованным в системе обязательного медицинского страхования, не работниками исправительных учреждений, а третьим лицом, которое в силу своей деятельности обязано оказывать такие услуги каждому обратившемуся к нему лицу (ст. 426 ГК РФ), не освобождает исправительные учреждения как получателей бюджетных средств на эти цели от несения расходов и оплаты оказанных услуг.

### **Определение Конституционного суда РФ от 18.12.2007 N 939-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Абдужапарова Олега Абдулаевича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 103 Уголовно- исполнительного кодекса Российской Федерации»**

Предусматривая в ст. 103 УИК Российской Федерации привлечение лиц, осужденных к лишению свободы, к труду, законодатель указал в статьях 104 и 105 УИК Российской Федерации, что продолжительность рабочего времени для них, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, а также оплата их труда устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, при этом размер оплаты труда осужденных, отработавших полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, а при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

Данные законодательные требования корреспондируют рекомендациям Минимальных стандартных правил обращения с заключенными от 30 августа 1955 года, в соответствии с которыми максимальная продолжительность рабочего дня или недели устанавливается законом или на основе административных постановлений с учетом местных правил и обычаев в области условий труда свободных рабочих, а за свой труд заключенные должны получать справедливое вознаграждение в рамках определенной системы.

Невыполнение или ненадлежащее выполнение осужденным обязанности трудиться вследствие несоблюдения администрацией исправительного учреждения установленных законом условий и порядка привлечения его к труду не могут расцениваться как основания для наложения на него каких-либо взысканий.

## **Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного суда РФ 26.02.2014)**

В ходе изучения судебной практики выявлено, что суды Республики Коми, Мурманской области, Архангельской области, Красноярского края разрешали вопрос о возможности применения процентной надбавки для расчета оплаты труда осужденных к лишению свободы, привлекавшихся к оплачиваемому труду в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в период отбывания наказания.

Первоначально суды по-разному разрешали данный вопрос. Ряд судов удовлетворяли требования осужденных к лишению свободы о взыскании процентной надбавки, приходя к выводу, что действующее законодательство не допускает никаких изъятий в части оплаты труда названных выше лиц.

Правильной является практика тех судов, которые приходили к выводу о том, что у осужденных к лишению свободы отсутствует право на получение процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в особых климатических условиях, поскольку труд осужденных к лишению свободы осуществляется не в рамках трудового договора и трудовые отношения между осужденным, привлекаемым к труду, и администрацией исправительного учреждения в том понимании, которое закреплено в ст. 20 ТК РФ, не возникают.

Так, осужденный Б. обратился в суд с иском к учреждению, исполняющему наказание, о взыскании заработной платы с учетом процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

При разрешении спора суд установил, что Б. до осуждения имел стаж работы в местности, которая включена в Перечень местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, и, руководствуясь ст. 105 УИК РФ, ст. ст. 146, 315 ТК РФ, пришел к выводу, что осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

При этом суд отметил, что решением Верховного Суда РФ от 12 апреля 2012 г. N АКПИ12-357 подп. «а» пункта 27 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2, предусматривающий, что непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора в случае вступления в законную силу приговора суда, по которому

рабочий или служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы, признан недействующим с 23 декабря 2004 г.

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда указанное решение отменено, по делу вынесено новое решение об отказе в удовлетворении требований.

В обоснование своего решения судебная коллегия указала, что согласно ч. 1 ст. 103 УИК 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.

Таким образом, осужденные привлекаются к труду не по своему волеизъявлению, а в соответствии с требованиями уголовно-исполнительного законодательства. Поскольку общественно полезный труд как средство исправления (ст. 9 УИК РФ) и обязанность (ст. ст. 11, 103 УИК РФ) осужденных является одной из составляющих процесса отбывания наказания, их трудовые отношения с администрацией исправительного учреждения носят специфический характер.

Коллегия указала, что согласно ч. 1 ст. 105 УИК РФ осужденные к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, однако при этом законодатель не отнес указанную категорию граждан к лицам, работающим по трудовым договорам, т.е. состоящим в трудовых правоотношениях с учреждениями (организациями, предприятиями), в которых они трудоустраиваются на период отбывания наказания, тогда как Закон РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» распространяет свое действие на лиц, работающих по найму (т.е. на основании трудового договора) постоянно или временно в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, независимо от форм собственности, и лиц, проживающих в указанных районах и местностях.

Поскольку трудовой договор с истцом не заключался, истец привлекался к труду в связи с отбыванием наказания, следовательно, правоотношения, возникшие между сторонами, не были основаны на трудовом договоре.

Отменяя решение районного суда, коллегия обратила внимание также на то, что ссылка суда в мотивировочной части решения на признание недействующим подп. «а» п. 27 Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в райо-

нах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами, утвержденной приказом Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. N 2, не относится к предмету рассматриваемого спора, так как указанная норма права регулирует другие правоотношения (по материалам обобщения судебной практики Архангельского областного суда).

В настоящее время практика судов складывается именно так.

**Тезисы доклада по вопросу соблюдения прав человека  
при организации трудовых отношений в местах отбывания  
наказания (в рамках работы Научно-консультативного совета  
при Пермском краевом суде, 2015 год)**

20.02.2015 года в Пермский краевой суд поступило обращение председателя Общественной наблюдательной комиссии (ОНК) Пермского края по осуществлению общественного контроля за обеспечением прав человека в местах принудительного содержания и содействия лицам, находящимся в местах принудительного содержания, с предложением инициировать обсуждение на Научно-консультативном совете при Пермском краевом суде вопросов, возникающих при привлечении к труду лиц, осуждённых к наказанию, связанному с лишением свободы.

Председателем ОНК Пермского края было поднято несколько вопросов, по которым, по его мнению, имеется необходимость в обобщении и формировании судебной практики, в том числе:

1. Возможность (необходимость) заключения трудовых соглашений с осуждёнными при привлечении к труду, а также особенности регулирования трудовых отношений с лицами, указанными в п. 2 ст. 103 УИК РФ (осуждённые мужчины старше 60 лет и осуждённые женщины старше 55 лет, а также осуждённые, являющиеся инвалидами первой или второй группы, несовершеннолетние осуждённые, привлекаемые к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде).

2. Правовое регулирование прекращения трудовых отношений с осуждённым без обеспечения его иной трудовой деятельностью, возможность возложения на администрацию учреждения обязанности привлечения к трудовой деятельности.

3. Особенности организации труда в порядке, предусмотренном п. 1 ст. 103 УИК РФ, ст. 17 ФЗ РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовное наказание в виде лишения свободы» в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их.

4. Определение размера заработной платы осуждённых, в том числе с учётом требований, предусмотренных ст. 105 УИК РФ; оправданность

определения доплаты установленного размера оклада до МРОТ в качестве стимулирующей части заработной платы.

5. Возможность применения при разрешении споров по обращениям лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы и привлечённых к трудовой деятельности, сроков давности обращения, предусмотренных ст. 392 ТК РФ. Обсуждая вышеуказанные вопросы, следует в первую очередь учитывать, что трудовая деятельность лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, за исключением конкретно определённых правоотношений, не регулируется нормами трудового права. Согласно части первой статьи 43 УК РФ, наказание есть мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключающаяся в предусмотренных названным Кодексом лишении или ограничении прав и свобод этого лица. Возможность установления сопряжённых с наказанием и соразмерных тяжести совершённого преступления и личности виновного ограничений прав и свобод вытекает из положений статьи 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации, допускающей ограничение прав и свобод федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

В силу части второй статьи 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации элементами наказания в виде лишения свободы и средствами исправления осуждённых являются, в частности, установленный порядок исполнения и отбывания наказания, воспитательная работа и общественно полезный труд. В соответствии с подпунктом «с» пункта 2 статьи 2 Конвенции МОТ N 29 относительно принудительного или обязательного труда привлечение осуждённых к общественно полезному труду не может расцениваться как принудительный или обязательный труд, поскольку он осуществляется вследствие приговора, вынесенного судом, который, назначая наказание в виде лишения свободы, предопределяет привлечение трудоспособных осуждённых к общественно полезному труду как одному из средств воспитания и исправления.

В соответствии с частью 1 статьи 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации каждый осуждённый к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. По смыслу статьи 17 Закона РФ от 21 июля 1993 года N 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (с последующими изменениями) учреждения, исполняющие наказания, с учётом трудоспособности и, по возможности, специальности привлекают осуждённых к оплачиваемому труду. Из приведённых правовых норм следует, что привлечение лиц,



осуждённых к лишению свободы, к труду в период отбывания наказания не является трудовыми отношениями, характеризующимися добровольностью труда и основанными на соглашениях непосредственно между работником и работодателем.

Поскольку общественно полезный труд как средство исправления (статья 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации) и обязанность (статьи 11 и 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации) осуждённых является одной из составляющих процесса отбывания наказания, их трудовые отношения с администрацией исправительного учреждения носят специфический характер.

Дополнительные требования к организации труда, указанные в п. 2 ст. 103 УИК РФ, направлены на защиту интересов тех, кто не обладает общей трудоспособностью в силу возраста (осуждённые мужчины старше 60 лет и осуждённые женщины старше 55 лет, несовершеннолетние осуждённые), состояния здоровья (осуждённые, являющиеся инвалидами первой или второй группы). Привлечение к труду возможно при выраженном желании указанных лиц и в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации о труде и социальной защите инвалидов. Вместе с тем, необходимо помнить, что и в отношении указанных лиц трудовое законодательство применяется только в прямо оговорённой уголовно-исполнительным законом части.

Таким образом, права осуждённых ограничены Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации. Они привлекаются к труду в соответствии с требованиями уголовно-исполнительного законодательства, в связи с чем на них не распространяются нормы трудового законодательства, регулирующие порядок приёма на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу в том объёме, в каком это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. При привлечении осуждённых к труду они не могут рассматриваться в качестве работников, поскольку отношения по обязательному привлечению к труду трудовыми отношениями, применительно к Трудовому кодексу, не являются.

В развитие данных положений федеральный законодатель, в частности, установил в статье 103 УИК Российской Федерации, что каждый осуждённый к лишению свободы обязан:

- трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений;

- администрация исправительных учреждений обязана привлекать осуждённых к труду с учётом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест (часть первая);

- осуждённым 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 (часть шестая).

Данные нормы действуют во взаимосвязи с положениями статей 104 и 105 УИК Российской Федерации, закрепляющими, что на осуждённых распространяются нормы трудового законодательства РФ, регулирующие материальную ответственность осуждённых к лишению свободы, продолжительность рабочего времени, правила охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, оплаты труда. Учитывая вышеизложенное, привлечение осуждённых к труду осуществляется исправительным учреждением как составная часть реабилитации, отношения между учреждением и лицом, отбывающим наказание, не являются трудовыми, нормы трудового права применяются только в установленных уголовно-исполнительным законом пределах.

Так, нормами трудового права регулируются отношения всех заключённых в части материальной ответственности, продолжительности рабочего времени, правил охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии, оплаты труда. Для заключённых, относящихся к лицам, указанным в п. 2 ст. 103 УИК РФ, также действуют требования и ограничения, касающиеся порядка трудоустройства, установленные нормами трудового законодательства, законодательства Российской Федерации о социальной защите инвалидов. На осуждённых не распространяются нормы трудового законодательства, регулирующие порядок приёма на работу, увольнения с работы, восстановления на работе, перевода на другую работу и перемещение, социальные гарантии, предусмотренные трудовым договором.

Соответственно, привлечение к труду осуждённых оформляется распорядительным актом учреждения (для лиц, указанных в п. 2 ст. 103 УИК РФ – с их согласия), выражение свободной воли, оформленной договором, нормами права не предусмотрено. Вместе с тем вопрос о возможности оформления трудовых отношений осуждённых в части, которая регулируется нормами трудового права, в том числе в целях ознакомления осуждённого с вопросами оплаты труда, продолжительностью рабочего времени, правилами охраны труда и техники безопасности, обсуждается. Так, уполномоченным по правам человека в ежегодном докладе в 2013 году было указано, что в регионах, где договоры с осуждёнными заключаются, а копии этих договоров выдаются осуждённым при освобождении, связанные с организацией труда конфликты возникают, как правило, намного реже.

Согласно положениям статьи 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, каждый осуждённый к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. К такому месту работы может быть отнесено и предприятие уголовно-исполнительной системы, и организация иной организационно-пра-

вовой формы, с которой в соответствии с положениями ст. 21 ФЗ РФ «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» руководством учреждения, исполняющего наказания, и организацией заключен договор (контракт). При этом независимо от того, является ли местом работы предприятие уголовно-исполнительной системы или организация иной организационно-правовой формы, действуют общие ограничения и особенности трудовой деятельности лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы.

Согласно распоряжению от 31 октября 2009 года N 313-р «Об утверждении Методических рекомендаций по подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы из числа осуждённых при организации взаимодействия со сторонними партнёрами», в договоре о подборе и предоставлении рабочей силы из числа осуждённых отражаются обязательства учреждения по подбору и предоставлению рабочей силы согласно требуемой квалификации, об установлении порядка определения размера и источников выплаты заработной платы и материального поощрения осуждённым, порядка и сроков перечисления денежных средств. В приложении N 3 к данным Методическим рекомендациям указан образец договора о предоставлении рабочей силы из числа осуждённых. Согласно этому документу, на осуждённых, работающих на предприятиях сторонних партнёров, распространяются нормы выработки и расценки оплаты труда, действующие на этих предприятиях, а также тарифные ставки или должностные оклады. На них распространяется премиальная система, а также система доплат за особые условия труда, предусмотренные для работников соответствующей отрасли, порядок и размер оплаты сверхурочных работ, работ в ночное время, пособия по временной нетрудоспособности.

Таким образом, не предусмотрено заключения трудовых договоров лицами, отбывающими наказание и «сторонними партнёрами». Выплата заработной платы непосредственно также не предусмотрена – на предприятие возложена обязанность по предоставлению табелей и нарядов выполненных спецконтингентом работ. Согласно ст. 105 УИК РФ, осуждённые к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Размер оплаты труда осуждённых, отработавших полностью определённую на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Оплата труда осуждённого при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осуждённым времени или в зависимости от выработки. По данным Федеральной службы исполнения наказаний, начисляемая осуждённым заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты

труда, при сдельной форме оплаты труда с учётом положений ст. 105 УИК РФ доплата до МРОТ в случаях, когда осуждённые не выработали установленную норму, не производится.

Поскольку разрешение вопросов хозяйственной деятельности, нормирования и установления расценок не находится в компетенции суда, при рассмотрении требований о взыскании неначисленной заработной платы даётся оценка того, были ли выполнены осуждённым (бригадой, в состав которой он входит при бригадной форме работы) нормы времени, нормы выработки в зависимости от использованной системы оплаты труда. Таким образом, при решении конкретных дел вопросы нормирования, экономического обоснования расценок и, соответственно, эквивалентности выполняемой работы её оплате суд анализировать и учитывать возможности не имеет.

Концепцией развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года предусмотрена задача по оптимизации системы оплаты труда осуждённых в целях повышения возможностей компенсации ущерба потерпевшим от преступлений и государству, обеспечения работающим осуждённым гарантий, связанных с их трудовой деятельностью, указано на необходимость в целях повышения заинтересованности осуждённых в трудовой занятости осуществлять своевременный пересмотр расценок по оплате труда.

Поскольку правоотношения по оплате труда в соответствии с положениями УИК РФ подлежат урегулированию нормами трудового права с учётом требований ст. 105 УИК РФ, при разрешении споров, касающихся оплаты труда, суды руководствуются нормами о сроках давности, установленных трудовым правом.

Исходя из правовой позиции Конституционного суда Российской Федерации, положения статьи 392 ТК РФ конкретизируют положения статьи 37 (часть 4) Конституции Российской Федерации о признании права на индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения; сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренные данной нормой, направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника; своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления.

Учитывая, что пропуск срока обращения с иском является основанием для отказа в удовлетворении требований только при заявлении об этом ответчика, срок может быть восстановлен по заявлению истца при наличии обстоятельств, объективно препятствовавших своевременному обращению с иском, оснований полагать, что сокращённый срок создаёт препятствия для защиты прав, не имеется.

Необходимо также отметить, что судебная практика по применению положений ТК РФ к специальным правоотношениям по организации трудовой деятельности лиц, отбывающих наказание, связанное с лишением свободы, сформирована и является достаточно однородной, основана на оценках и выводах, данных Конституционным судом РФ, Верховным судом РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда

## **Образцы процессуальных документов**

### **Образец жалобы в прокуратуру в связи с отказом осуждённому администрацией исправительного учреждения в предоставлении выбранной им работы, существующей в исправительном учреждении**

Прокурору по надзору за соблюдением законности в исправительных учреждениях от осуждённого Петрова Петра Петровича, отряд 1 ОИУ-1 ИК-1, г. Петровск, ул. Разъезжий ряд, 10.

#### **Жалоба**

Я осуждён к отбыванию наказания в 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 определённые 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.

**Образец жалобы в прокуратуру относительно  
отказа администрации учреждения предоставить  
информацию о заработной плате**

Прокурору по надзору за соблюдением  
законности в исправительных учреждениях  
от осуждённого Петрова Петра Петровича,  
г. Пермь, ул. Солдатова, 8, ИК-1.

Жалоба

Я работаю кочегаром в учреждении ИК-1 с 02.04.2016 года. 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 счёт 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 приём 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 произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Данные требования администрация ИК-1 не выполняет.

Прошу:

провести проверку, принять меры прокурорского реагирования, обязать ответчика предоставить мне информацию в письменной форме о размере заработной платы, её составных частях, размере удержаний и перечислений на лицевой счёт за апрель–июнь 2016 года.

## **Образец искового заявления в суд о взыскании заработной платы**

Свердловский районный суд г. Перми  
истец: Петров Пётр Петрович  
адрес: г. Пермь, ИК-1, ул. Солдатова, 8.  
ответчик: ИК-1  
адрес: г. Пермь, ул. Солдатова, 8.

### **Исковое заявление о взыскании невыплаченной заработной платы**

Я работаю дневальным в учреждении ИК-1 с 01.01.2017 года. На протяжении двух месяцев работы начисление заработной платы на лицевой счёт не производилось. Работаю по 8 часов в течение пятидневной рабочей недели. Оплата повременная. Норму часов рабочего времени отработал полностью. Федеральный МРОТ – 7500 рублей.

Расчёт задолженности по заработной плате за 2 месяца: 7500 руб. x 2 = 15000 рублей

Расчёт компенсации за задержку заработной платы (ст. 236 ТК РФ):

1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ (10%). Заработная плата за январь – период выплаты 01.02.2017. На день подачи иска 01.03.2017 сумма компенсации – 140 рублей.

Незаконные действия ответчика причинили мне нравственные страдания. Я чувствую себя обманутым, волнуясь.

Прошу:

1. Взыскать с ответчика 15000 рублей невыплаченной заработной платы, 140 рублей 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.

**Образец обращения в суд о признании  
незаконным привлечения к работам по уборке  
отходов деревообработки без оплаты**

Ленинский районный суд г. Петровска  
Истец: Дорофеев Константин Фёдорович  
Адрес: г. Петровск, ул. Куйбышева, 14.  
Ответчик: ИУ № 12  
Адрес: г. Петровск, ул. Куйбышева, 14.

Заявление

Я, Дорофеев Константин Фёдорович, отбываю наказание в исправительном учреждении № 12. 12 марта 2006 года я был привлечён 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. Спецодежду 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 года № 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 работы производства колонии, отходы производства – щепы – такой же продукт этого производства, имеющий свою продажную стоимость. Данные работы выполняются в интересах производства, прямой пользы коллектива осуждённых в этих работах 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 Конвен-



ции, это мелкие работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и они могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать своё мнение относительно целесообразности этих работ.

Никто из заключённых, 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:

1) Признать незаконным привлечение к работам по уборке отходов деревообработки без оплаты.

2) Обязать ответчика оплатить время работы по уборке отходов деревообработки.

3) Обязать ответчика включить время работы по уборке отходов деревообработки в рабочий стаж.

Приложение: копия искового заявления.

### **Образец жалобы в прокуратуру на неучёт времени простоя в качестве рабочего времени**

Прокурору по надзору за исполнением законов в исправительных учреждениях от осуждённого Горемыкина Д.Л.  
г. Петровск, ИУ № 40, отряд № 3

Жалоба

Я назначен на работы столяром. В соответствии с распорядком дня ИУ меня в составе отряда № 3 вводят на производственный участок в 8.00 и выводят в 17.00. Всё это время мы находимся на рабочих местах и делаем какие-то разовые задания. Заработная плата нам не начисляется, так как, по утверждению администрации, заказов нет, а в качестве рабочего времени фиксируется только время фактической работы по исполнению разовых заданий. Считаю, что это незаконно.

В соответствии со ст. 104 УИК РФ продолжительность рабочего времени осуждённых к лишению свободы, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, устанавливаемыми администрацией исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия, на котором работают осуждённые. Время, определённое Правилами внутреннего распорядка как время, в течение которого мы должны находиться на производственных участках и выполнять распоряжения администрации, должно учитываться как рабочее время.

В соответствии со ст. 105 УИК осуждённые к лишению свободы имеют право на оплату труда в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде. Размер оплаты труда осуждённых, отработавших полностью определённую на месяц норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда. Нормы труда определяются через количество времени, необходимого для выполнения определённой работы. Если заказов нет, то и нормирования труда нет. Соответственно, время, в течение которого я нахожусь на производственном участке и готов исполнять распоряжения на осуществление работ по должности, должно быть отражено в таблице учёта рабочего времени в качестве рабочего времени и оплачено.

Прошу провести проверку и принять меры прокурорского реагирования к приведению ситуации в соответствие с законом.

## **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.

Приёмные дни: понедельник, четверг с 16-00 до 19-00 час.  
Консультации бесплатные

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

Распространяется бесплатно

Отпечатано в ООО «Кунгурская типография»  
Тел.: (342) 281-08-00, [press.perm.ru](mailto:press.perm.ru)  
Тираж 1000 экземпляров