

Внимание!!! Данная статья ранее была опубликована в научном журнале. При использовании материалов для написания научных трудов просьба оформлять ссылку на первоисточник

Ссылка для списка литературы:

Татаров, К. Ю. Социальная защищенность осужденных к принудительным работам / К. Ю. Татаров // Человек: преступление и наказание. – 2023. – Т. 31, № 3. – С. 414-421. – DOI 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).3.414-421. – EDN RDJKKJ.

УДК 343.8

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ОСУЖДЕННЫХ К
ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ РАБОТАМ**

*Татаров Константин Юрьевич,
ООО «Группа компаний «Декарт», г. Москва, Россия.
Главный бухгалтер, кандидат экономических наук.
ORCID: 0000-0001-7532-7129
E-mail: ktatarov@mail.ru
Тел. +7-916-6900173*

Аннотация: Принудительные работы в корне отличаются от других видов исполнения наказания тем, что в этом процессе трудовая деятельность осужденного является обязательной. Вдобавок, она осуществляется на платной основе. В отличие от других видов наказания, осужденные к принудительным работам получают полный пакет общей социальной защищенности – стаж, пенсионное и социальное страхование, льготный выход на пенсию. Получение подобных социальных благ напрямую зависит от правильности представления организацией-работодателем соответствующей отчетности, при составлении которой необходимо учитывать специфику работы со спецконтингентом. Правильно выстроенная система исполнения принудительных работ способна обеспечить осужденным социальную защиту в настоящем, а также будут являться элементом probation после его освобождения.

Ключевые слова: осужденные, оплата труда, исправительные центры, занятость осужденных, МРОТ, пенсионный капитал, пробация, льготный стаж.

Принудительные работы представляют собой один из способов исполнения наказания, заключающийся в привлечении осужденного к трудовой деятельности. В соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 29.04.2021 № 1138-р, к 2030 году планируется перевод на принудительные работы порядка 75 тысяч человек. Данный вопрос рассматривался на встрече К. Чуйченко с Президентом РФ В.В. Путиным в Кремле 31 января 2023 года, на которой было отмечено, что перевод на принудительные работы поможет еще больше разгрузить тюрьмы и снизить бюджетные расходы на исправительную систему.

Исполнение принудительных работ имеет существенное отличие от иных видов исполнения наказаний. Оно заключается в участии в этом процессе хозяйствующих субъектов, не являющихся элементами уголовно-исполнительной системы. В процессе исполнения принудительных работ, трудовое место заключенного организуется вне территории хозяйствующего субъекта.

Проблема состоит в том, что учреждение УИС в вопросе исполнения принудительных работ не является работодателем. В рассматриваемом случае УИС является исключительно поставщиком трудовых ресурсов. Данный факт фиксируется соответствующим договором. Форма типового договора утверждена Приказом ФСИН от 17 декабря 2019 г. №1138 (далее Типовой договор). На основании п. 1.3 Типового договора стороны оговаривают вакантные должности, предназначенные для трудоустройства заключенных.

Также на сегодняшний день мы имеем Распоряжение ФСИН РФ от 31.10.2009 № 313-р "О подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы" (вместе с "Методическими

рекомендациями по подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных при организации взаимодействия со сторонними партнерами"). Согласно указанным Методическим рекомендациям, привлечение осужденных к труду на объектах любых организационно-правовых форм, не входящих в уголовно-исполнительную систему, осуществляется на основании договоров (контрактов), заключаемых руководством учреждений, исполняющих наказания, и организаций-работодателем.

Данные документы предусматривают и регламентируют вопрос принудительных работ исключительно с точки зрения УИС. Вопрос же с точки зрения предприятия остается открытым и малоисследованным.

Целью настоящего исследования является анализ исполнения принудительных работ с точки зрения организации-работодателя, а также выработка алгоритмов действий по представлению отчетности в свете изменения законодательства с 2023 года, являющих собой документальную базу социального обеспечения осужденных.

Принудительные работы, как вид наказания, уже первоначально имеют определенную социальную и демократическую направленность. Это единственный вид наказания, о применении которого предоставлено право подачи ходатайства о замене неотбытой части срока более мягким наказанием. Интереснейшую статистику по вопросам замены лишения свободы принудительными работами отразили Л. И. Разбиринна и П. С. Дерягин [1].

Принудительные работы с точки зрения трудового права

Многие отечественные ученые-правоведы склоняются к мысли, что принудительные работы остаются за рамками трудовых отношений. Осужденные к принудительным работам привлекаются к труду в соответствии с трудовым законодательством РФ, за исключением правил приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу, отказа от выполнения работы, предоставления отпусков. (ч. 1, ст. 60.8 УИК РФ). Однако, И.Н. Карнова в своих трудах доказывает возможности человека, осужденного к принудительным

работам, вступать в договорные отношения и быть субъектом трудовых правоотношений [2].

А.П. Соколов еще в 2015 году предпринял попытку рассмотрения представления персонала, осужденного к принудительным работам, с точки зрения теории аутстаффинга [3]. В достаточно полной мере были рассмотрены положительные и отрицательные стороны этого явления. По нашему мнению, несмотря на большое технологическое сходство порядка исполнения принудительных работ и деятельности по представлению персонала, смешивать эти два понятия не стоит. Деятельность по представлению рабочей силы регламентируется ст.18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации". Основопологающим моментом в вопросе представления персонала другому работодателю на договорной основе является наличие трудового договора сотрудника с организацией – направляющей стороной. При этом имеется письменное согласие сотрудника на осуществление трудовой функции на территории другой организации (принимающей стороны). В ситуации с принудительными работами ситуация принципиально иная. Основным и фундаментальным документом здесь является приговор суда о назначении принудительных работ или решение о замене наказания в виде лишения свободы принудительными работами в случаях и порядке, установленных ст.53.1 УК РФ. Так же не требуется согласия осужденного на трудовую деятельность на территории, подконтрольной работодателю.

С точки зрения социальных благ, предоставляемых государством своим гражданам (пенсионное страхование, социальное страхование и обеспечение, и прочее), принудительные работы находятся в более выигрышной позиции, нежели обычное привлечение к труду осужденного к лишению свободы. Трудовая деятельность осужденного к принудительным работам, осуществляемая на территории организации-работодателя, законодательным образом регламентирована и документирована. Менеджмент организации-работодателя представляет

на работников всю установленную отчетность, не делая различий между собственными штатными работниками и спецконтингентом. На осужденных представляется вся необходимая информация, которая будет востребована при наступлении страхового случая (временная нетрудоспособность, болезнь, достижения пенсионного возраста). Вполне возможно, что наступление страхового случая придется на период после окончания срока наказания. Отбывание наказания в виде принудительных работ позволяет осужденному сохранить и преумножить показатели, используемые при исчислении социальных благ - общий трудовой стаж, страховой пенсионный стаж, льготный стаж, пенсионные коэффициенты и прочие показатели. Все индивидуальные сведения, переданные организацией -работодателем в государственные информационные ресурсы, обладают перспективными свойствами, то есть могут быть затребованы заинтересованными пользователями по прошествии длительного временного периода. Многие документы на бумажных носителях, со временем будут сданы в территориальные органы Росархива, и, в отличие от документов ФСИН, будут находиться в открытом доступе, обеспечивая возможность получения необходимых справок, выписок и иных документов.

При рассмотрении исследуемого вопроса с позиции организации, нам представляется необходимым документально зафиксировать момент начала работы осужденного на предприятии. Мы считаем необходимым издание соответствующего Приказа руководителя, в котором будут отражены основные существенные моменты. А именно, ФИО осужденного, должность, дата начала работы и размер денежного вознаграждения. Подобный документ имеет смысл определить как Приказ о допуске к работе, нумерации которого не соответствует нумерации приказов в кадровом документообороте. Эти данные необходимы бухгалтерии организации, а также отделу кадров для своевременного представления отчетности. Также, на основании подобного Приказа будет производиться списание материальных ресурсов, потребляемых осужденным, например, специальной одежды или средств индивидуальной защиты.

Оформление трудового договора (контракта) с осужденным, как с работником, и организацией, как работодателем, мы считаем не обязательным. Оформление подобного договора переводит вопрос подобного взаимоотношения в плоскость трудового права. Между тем, в рассматриваемом вопросе, все же, первичным является факт исполнения наказания.

В соответствии с законодательством, расчет почти всех социальных благ осуществляется от размера заработной платы. Этот подход применяется ко всем россиянам, в том числе и осужденным к исправительным работам. За выполнение трудовых функций спецконтингенту производится начисление заработной платы. Начисления, удержания и выплаты производит бухгалтерия организации-работодателя.

В соответствии с частью 5 статьи 53.1 УК РФ из заработной платы осужденных к принудительным работам производятся удержания в доход государства, перечисляемые на счёт соответствующего территориального органа УИС, в размере, установленном приговором суда и в пределах от 5 до 20 %. Так же, осужденные к принудительным работам обязаны возмещать расходы по их содержанию: коммунально-бытовые услуги и расходы по своему содержанию в исправительных центрах. Подробный "расклад" вычетов приводит Н.Н. Неустроева [4].

Мы вынуждены заметить, что анализируя явление принудительных работ в хозяйственной деятельности организации-работодателя, выявлена стойкая закономерность начисления минимального уровня заработной платы. В большинстве случаев он привязан к региональному МРОТ, учитывающему местные территориальные коэффициенты. Принимая во внимание, что МРОТ - это денежная величина (до вычета НДФЛ), ниже которой работодатель не может установить месячную зарплату сотруднику, то организация-работодатель производит в пользу осужденных минимально разрешенные начисления.

С точки зрения работодателя подобный подход оправдан экономическими целями. Сохраняя размер оплаты труда на уровне ниже среднерыночного, организация минимизирует собственные затраты и оптимизирует себестоимость выпускаемой продукции. Вкупе с законодательно предоставленными льготами по налогообложению, подобный подход способен дать определенный экономический эффект и укрепить финансовую устойчивость организации.

Однако, с другой стороны, подобный подход имеет и отрицательные моменты. А именно:

- С меньшего размера начислений происходит минимизация отчислений в пользу УИС, что способствует недополучению доходов, так как размер удержаний установлен в процентном соотношении. Контроль сотрудников УИС за формированием заработной платы осужденных способен увеличить доходы системы и снизить бюджетную нагрузку на ее содержание;

- Многие осужденные являются обязанными по исполнительным документам. Уменьшение начислений автоматически уменьшает размеры сумм, причитающихся взыскателем;

- С нерыночной заработной платы происходит удержания НДФЛ, который подлежит зачислению в региональный (областной, республиканский, краевой) бюджет, вызывая замедление его доходной части;

- Заниженный размер заработной платы не способствует увеличению Индивидуального пенсионного капитала осужденного, так как он напрямую зависит от размера дохода.

По нашему мнению, сотрудникам УИС, в будущем предстоит пересмотреть свои взгляды на этот вопрос и первоначально, еще на этапе договоренностей с организацией, готовой предоставить свои рабочие места для исполнения принудительных работ, оговаривать увеличение заработной платы спецконтингента. Особенно необходимо уделять внимание осужденным, имеющим профессиональные навыки и компетенции и занятым на соответствующих должностях. Подобный подход, помимо прочего, будет

способствовать смягчению социальной напряженности в коллективе, нивелируя разницу в величине платы за труд между осужденными и штатными сотрудниками организации.

Особенности заполнения отчетных форм в Социальный фонд по осужденным к принудительным работам.

После подписания руководителем соответствующего Приказа о допуске к работе у организации возникает необходимость представления сведений по форме ЕФС-1 «Сведения для ведения индивидуального (персонифицированного) учета и сведения о начисленных страховых взносах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ЕФС-1)». Данная форма и порядок ее заполнения утверждены постановлением Правления ПФР от 31.10.2022 № 245п. (Зарегистрировано в Минюсте России 19 декабря 2022 г. № 71663). Данная форма представляется в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд РФ). Применительно к объекту настоящего исследования мы замечаем, что указанная форма является основным документом по внесению данных по каждому трудоспособному россиянину в федеральные информационные ресурсы, данные из которых будут использованы в качестве базы для расчета будущих социальных пособий и выплат.

При заполнении большинства форм, представляемых организацией-работодателем, указываются многие персональные сведения сотрудников, в частности СНИЛС, ИНН и другие. Относительно осужденных к принудительным работам, для целей настоящего исследования, мы подразумеваем, что все необходимые документы находятся у осужденных имеются в наличии и представлены организации. Порядок действия работодателя в случае отсутствия у осужденного указанных документов (их восстановление или первоначальное получение) мы не рассматриваем.

При оформлении осужденного на работу, в течении следующего рабочего дня, необходимо представить Подраздел 1.1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности» указанной формы.

Однако, заполнение формы при оформлении на работу спецконтингента, способно вызвать у исполнителя определенные трудности, которые на сегодняшний день не отрегулированы. В частности, в графах 8,9,10, в которых указывается основание для записи, должны указываться данные Приказа о допуске к работе (соответственно – наименование, дата, номер). При переводе сотрудника и/или прекращении его трудовой деятельности в данной организации, по данным графам указываются данные соответствующих приказов. Предложения об указании по соответствующим разделам данных договора организации и учреждения УИС считаем необоснованными, так как этот договор является рамочным, применяемыми для всех заключенных, а сведения ЕФС-1 – индивидуальными.

По графе 4 "Работа в районах Крайнего Севера/работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера" проставляется соответствующий код, если организация-работодатель территориально находится в соответствующих климатических зонах. Следует заметить, что проставлении соответствующего кода идентично для всех сотрудников организации-работодателя и спецконтингент здесь исключением не является.

Пункт 1.3 Типового договора оговаривает в качестве приложения перечень должностей для трудоустройства осужденных. Однако, текст Типового договора не содержит конкретных указаний на возможность (невозможность) ротации заключенных по данным вакантным должностям. На сегодняшний день вопрос временной замены одного работника другим остается открытым. По нашему мнению, в сложившейся ситуации следует придерживаться принципа взаимной договоренности о составе и количестве рабочих мест. Право ротации и временной замены одного работника другим должно остаться за руководством учреждения УИС. При этом следует учитывать наличие специальной и профессиональной подготовки осужденного. Однако, при документальном

подтверждении профессиональных компетенций, проблем, по нашему мнению, возникнуть не должно. Например, заменить сварщика, имеющего аттестат, на другого, с таким же аттестатом. Должности, не требующие специальной профессиональной подготовки, могут ротироваться и временно заменяться без ограничений.

Организация - работодатель в данном вопросе должна придерживаться следующего порядка. При временном замещении одним работником другого, представления Подраздела 1.1 Формы ЕФС-1 не происходит. Однако, при ротации кадров, то есть при замене одного осужденного другим на постоянной основе, соответствующие сведения должны быть поданы. Сведения при этом подаются на обоих сотрудников как перевод на другую работу.

Принципиальным отличием применения принудительных работ является невозможность отказа осужденного от выполняемой работы. Для организации-работодателя это определяет вероятность замещения вакантных должностей, имеющих по результатам специальной оценки условий труда вредные и опасные факторы. Экономический расчет состоит в факте возможности кадрового планирования в условиях непрестижности рабочего места.

В соответствии с порядком заполнения формы ЕСФ-1, в случае наличия у организации сотрудников, занимающих должности, дающих право на досрочный выход на пенсию, либо отвечающим иным требованиям, в Социальный фонд РФ представляется Подраздел 1.2. Если силами осужденных замещены подобные должности, то по каждому человеку ежегодно представляются соответствующие сведения. Российское законодательство в данном вопросе не имеет различий. Если человек занимается видом деятельности, пагубно влияющим на его здоровье, то он имеет право на льготный выход на пенсию вне зависимости от наличия или отсутствия приговора суда.

Выводы:

Исполнение осужденным принудительных работ является трудовой функцией. В течении данного срока осужденный является сотрудником организации и на него распространяются правила подсчета трудового стажа. Период исполнения принудительных работ, от подачи подраздела 1.1 формы ЕФС-1 о факте приема на работу, до даты увольнения включается в общий трудовой стаж. Это факт будет подтвержден соответствующими записями в электронной трудовой книжке.

Отбывание наказания в форме принудительных работ в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера/работа в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, способствует возникновению у осужденного территориального (северного) стажа, позволяющему пересчитывать трудовой стаж в повышенном размере.

Исполнение трудовой функции, хоть и в порядке принудительных работ, на рабочих местах с вредными и опасными факторами, формирует у осужденного специальный стаж, дающий право на досрочное оформление пенсии.

Период начисления заработной платы, вне зависимости от ее размера и необходимых удержаний, формируют у заключенного страховой стаж. Это объясняется тем, что с начисленного дохода происходит исчисление страховых взносов. Этот факт будет подтвержден сведениями по форме РСВ. Страховой стаж, полученный в период исполнения принудительных работ, войдет составной частью в минимальный стаж, необходимый для получения страховой пенсии по достижению осужденным пенсионного возраста.

Размер заработной платы, начисляемой осужденному в течении каждого календарного года, будет формировать индивидуальный пенсионный коэффициент (ИПК), что положительно скажется на размере будущего пенсионного содержания осужденного.

Включение периода принудительных работ в ИПК осужденного, в будущем уменьшит размер бюджетной доплаты до размера прожиточного

регионального минимума, которая выплачивается всем получающим маленькую пенсию, что благотворно скажется на бюджетной системе.

Размер ежегодной заработной платы, уже на второй год отбывания принудительных работ, начинает включаться в расчет социального пособия по временной нетрудоспособности. На третий год размер заработной платы полностью учитывается при подобном расчете. Необходимо отметить, что несмотря на наличие статуса, осужденные получают страховые выплаты напрямую из Социального фонда РФ.

В отдельных случаях, при допуске осужденного к работе, организацией-работодателем может производиться краткосрочное обучение осужденного или повышение квалификации в связи с длительным перерывом в работе. Например, восстановить осужденному аттестацию (допуск) к работам на высоте. Подобный подход может иметь существенное значение в период социализации человека после освобождения, давая ему возможность трудоустройства по данной специальности. Более того, можно рассматривать вариант продолжения работы на данном предприятии уже в статусе освобожденного.

Список литературы

1. Разбиринна, Л. И. Исполнение наказания в виде принудительных работ: состояние и перспективы / Л. И. Разбиринна, П. С. Дерягин // Вестник Кузбасского института. – 2022. – № 1(50). – С. 68-76. – DOI 10.53993/2078-3914/2022/1(50)/68-76. – EDN IQSXUW.
2. Карнова, И. Н. Гражданско-правовое положение осужденных к уголовному наказанию в виде принудительных работ / И. Н. Карнова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 18. – С. 115-118. – EDN UMSEPF.
3. Соколов, А. П. Аутстаффинг в уголовно-исполнительной системе: понятие, законодательство, механизм реализации / А. П. Соколов, О. М.

Несмелова // Научно-методический электронный журнал "Концепт". – 2015. – № Т13. – С. 1181-1185. – EDN TWCICV.

4. Неустроева, Н. Н. Оплата труда осужденных к принудительным работам / Н. Н. Неустроева // Вопросы современной науки и практики. – 2022. – № 1(6). – С. 18-22. – EDN MBVQGM.