

Научная статья

УДК 343.262

doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).3.414-421

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИЩЕННОСТЬ ОСУЖДЕННЫХ К ПРИНУДИТЕЛЬНЫМ РАБОТАМ

Константин Юрьевич Татаров¹

¹ Группа компаний «Декарт», г. Москва, Россия, ktatarov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7532-7129>

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы социальной защищенности осужденных к принудительным работам. Исполнение наказаний в виде принудительных работ в корне отличается от других видов наказания тем, что в этом процессе трудовая деятельность осужденного является обязательной и осуществляется на платной основе. Осужденным к принудительным работам предоставляется полная социальная защита – стаж, пенсионное и социальное страхование, льготный выход на пенсию. Получение подобных социальных благ напрямую зависит от корректности 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 будет являться элементом probation после его освобождения.

Ключевые слова: осужденные, оплата труда, исправительные центры, занятость осужденных, пенсионный капитал, probation, льготный стаж

Для цитирования

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

Original article

SOCIAL SECURITY OF CONVICTS TO FORCED LABOR

Konstantin Jur'evich Tatarov¹

¹ Descartes Group of Companies, Moscow, Russia, ktatarov@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-7532-7129>

Abstract. The article deals with the issues of social protection of convicts to forced labor. The execution of punishments in the form of forced labor is fundamentally different from other types of punishment in that in this process the labor activity of the convict is mandatory and is carried out on a paid basis. Those sentenced to forced labor are provided with full social protection – seniority, pension and social insurance, preferential retirement. The receipt of such social benefits directly depends on the correctness of the submission of the relevant reporting by the employer organization, when compiling which it is necessary to take into account the specifics of working with a special agent. A properly structured system of execution of forced labor is able to provide convicts with social protection in the present, and will also be an element of probation after their release.

Keywords: convicts, wages, correctional centers, employment of convicts, pension capital, probation, preferential seniority

For citation

Tatarov, K. Ju. 2023, 'Social security of convicts to forced labor', *Man: crime and punishment*, vol. 31(1–4), iss. 3, pp. 414–421, doi: 10.33463/2687-1238.2023.31(1-4).3.414-421.

Принудительные работы представляют собой один из видов исполнения наказания и заключаются в привлечении осужденного к трудовой деятельности. В соответствии с Концепцией развития уголовно-исполнительной системы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138-р, к 2030 г. планируется применить принудительные работы в отношении примерно 75 тыс. человек. Данный вопрос рассматривался на встрече К. Чуйченко с Президентом РФ В. В. Путиным в Кремле 31 января 2023 г., на которой было отмечено, что перевод осужденных на принудительные работы поможет еще больше разгрузить тюрьмы и снизить бюджетные расходы на исправительную систему.

Исполнение наказания в виде 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 (УИС). В процессе исполнения наказания в виде принудительных работ трудовое место заключенного организуется вне территории хозяйствующего субъекта.

Проблема состоит в том, что учреждение УИС в вопросе исполнения наказания в виде принудительных работ не является работодателем. В рассматриваемом случае УИС – исключительно поставщик трудовых ресурсов. Данный факт фиксируется соответствующим договором. Форма типового договора утверждена приказом ФСИН России от 17 декабря 2019 г. № 1138 (далее – типовый договор). На основании п. 1.3 типового

договора стороны оговаривают вакантные должности, предназначенные для трудоустройства заключенных.

В настоящее время действуют распоряжение ФСИН России от 31 октября 2009 г. № 313-р «О подготовке договоров об оказании услуг по предоставлению рабочей силы» и Методические рекомендации 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 УИС, осуществляется на основании договоров (контрактов), заключаемых руководством учреждений, исполняющих наказания, и организаций-работодателей. Таким образом, принудительные работы регламентируются исключительно с точки зрения УИС, а не предприятия. Этот вопрос остается открытым и малоизученным.

Целью настоящего исследования является анализ исполнения наказания в виде принудительных работ с позиции организации-работодателя, а также выработка алгоритмов действий по представлению отчетности согласно изменениям в законодательстве с 2023 г., то есть в документальной базе социального обеспечения осужденных.

Принудительные работы как вид наказания уже первоначально имеют определенную социальную и демократическую направленность. Это единственный вид наказания, при применении которого предоставляется право подачи ходатайства о замене неотбытой части срока более мягким видом наказания. По вопросам замены лишения свободы принудительными работами интересны статистические исследования Л. И. Разбириной и П. С. Дерягина [1].

Принудительные работы с точки зрения трудового права

Многие отечественные ученые-правоведы склоняются к мысли о том, 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 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации). Однако И. Н. Карнова в своих трудах доказывает возможность человека, осужденного к принудительным работам, вступать в договорные отношения и быть субъектом трудовых правоотношений [2].

А. П. Соколов еще в 2015 г. предпринял попытку рассмотрения аутстаффинга в отношении персонала, осужденного к принудительным работам [3]. В достаточно полной мере были изучены положительные и отрицательные стороны этого явления. По моему мнению, несмотря на большое технологическое сходство порядка исполнения наказания в виде принудительных работ и деятельности по предоставлению персонала, смешивать эти два понятия не стоит. Деятельность по предоставлению рабочей силы регламентируется ст. 18.1 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Основополагающий момент в вопросе предоставления персонала другому работодателю на договорной основе – наличие трудового договора сотрудника с организацией (направляющей стороной). При этом имеется письменное согласие сотрудника на осуществление трудовой функции на территории другой организации (принимающей стороны). Ситуация с принудительными работами принципиально иная. Основным документом 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 Уголовного кодекса Российской Федерации

Федерации (УК РФ). Не требуется и 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 пр.), 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, законодательно регламентирована и документирована. Менеджмент организации-работодателя представляет на работников всю установленную отчетность, не делая различий между собственными штатными работниками и спецконтингентом. Об осужденных представляется вся необходимая информация, которая будет востребована при наступлении страхового случая (временная нетрудоспособность, болезнь, достижение 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 России, будут находиться в открытом доступе, обеспечивая возможность получения необходимых справок, выписок и иных документов.

При рассмотрении исследуемого вопроса с позиции организации считаем необходимым документально зафиксировать момент начала работы осужденного на предприятии, издать соответствующий приказ руководителя, в котором будут отражены основные существенные моменты: ФИО осужденного, должность, дата начала работы и размер денежного вознаграждения. Подобный документ имеет смысл определить как приказ о допуске к работе, номер которого не совпадает с нумерацией приказов в кадровом документообороте. Эти данные необходимы бухгалтерии организации, а также отделу кадров для своевременного представления отчетности. На основании подобного приказа также будет производиться списание материальных ресурсов, потребляемых осужденным, например специальной одежды или средств индивидуальной защиты. Оформление трудового договора (контракта) с осужденным мы считаем необязательным, так как это переводит взаимоотношения в плоскость трудового права. Между тем в рассматриваемом вопросе все же первичным является факт исполнения наказания.

В соответствии с законодательством почти все социальные блага зависят от размера заработной платы. Этот подход применяется ко всем россиянам, в том числе к осужденным к исправительным работам. За выполнение трудовых функций спецконтингенту начисляется заработная плата. Начисления, удержания и выплаты осуществляет бухгалтерия организации-работодателя.

В соответствии с ч. 5 ст. 53.1 УК РФ из заработной платы осужденных к принудительным работам производится удержание в доход государства, перечисляемые на счет соответствующего территориального органа УИС, в размере, установленном приговором суда, в пределах от 5 до 20 %. Осужденные к принудительным работам также обязаны

возмещать расходы по их содержанию: коммунально-бытовые услуги, расходы по своему содержанию в исправительных центрах. Подробный «расклад» вычетов приводит Н. Н. Неустроева [4].

Анализируя явление принудительных работ в хозяйственной деятельности организации-работодателя, мы выявили стойкую закономерность – начисление минимального уровня заработной платы. В большинстве случаев он привязан к региональному минимальному размеру оплаты труда (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 такой подход имеет и отрицательные стороны:

- из-за малого 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 должниками по исполнительным документам. Уменьшение начислений автоматически уменьшает размеры сумм, причитающихся взыскателям;

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

- заниженный размер заработной платы не способствует увеличению индивидуально-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 заранее оговаривать размер заработной платы спецконтингента с организацией, готовой предоставить свои рабочие места для исполнения наказания в виде принудительных работ. Особое внимание необходимо уделять осужденным, имеющим профессиональные навыки и компетенции, 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 для Социального фонда России по осужденным к принудительным работам

После подписания руководителем соответствующего приказа о допуске к работе осужденного к принудительным работам 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 октября 2022 г. № 245п (зарегистрировано в Минюсте России

19 декабря 2022 г. № 71663). Данная форма представляется в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России). Применительно к объекту настоящего исследования мы отмечаем, 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 др. Относительно осужденных к принудительным работам (в рамках настоящего исследования) мы подразумеваем, что все необходимые документы находятся у осужденных. Порядок действий работодателя в случае отсутствия у осужденного указанных документов (их восстановление или первоначальное получение) мы не рассматриваем.

При оформлении осужденного на работу в течение следующего рабочего дня необходимо представить подраздел 1.1 «Сведения о трудовой (иной) деятельности» указанной формы. Однако заполнение формы при оформлении на работу спецконтингента может 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 (наименование, дата, номер). При переводе сотрудника и (или) прекращении его трудовой деятельности в такой организации в этих графах указываются данные соответствующих приказов. Предложения об указании в соответствующих разделах данных договора организации и учреждения УИС считаем необоснованными, так как этот договор является рамочным, применяемым для всех заключенных, а сведения ЕФС-1 – индивидуальными.

В 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 отметить, что такой код идентичен для всех сотрудников организации-работодателя, и спецконтингент исключением не является.

В п. 1.3 типового договора в качестве приложения приведен перечень должностей для трудоустройства осужденных. Однако текст типового договора не содержит конкретных указаний на возможность (невозможность) ротации заключенных по 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 о переводе 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 возможности кадрового планирования в условиях непрестижности рабочего места.

В соответствии с порядком заполнения формы ЕСФ-1 в случае наличия у организации сотрудников, замещающих должности, дающие право на досрочный выход на пенсию либо отвечающие иным требованиям, в Социальный фонд России представляется подраздел 1.2. Если силами осужденных замещены подобные должности, то по каждому человеку ежегодно представляются соответствующие сведения. В российском законодательстве в данном вопросе нет противоречий. Если человек занимается видом деятельности, пагубно влияющим на его здоровье, то он имеет право на льготный выход на пенсию независимо от наличия или отсутствия приговора суда.

Выводы

Исполнение наказания в виде принудительных работ является трудовой функцией. В течение определенного срока осужденный является сотрудником организации, и на него распространяются правила подсчета трудового стажа. Период исполнения принудительных работ от подачи подраздела 1.1 формы ЕСФ-1 о факте приема на работу до даты увольнения включается в общий трудовой стаж. Этот 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, позволяющего пересчитывать трудовой стаж в повышенном размере.

Исполнение трудовой функции, хоть и в порядке принудительных работ, на рабочих местах с вредными и опасными факторами гарантирует осужденному наличие специального стажа, дающего право на досрочное оформление пенсии.

Период начисления заработной платы независимо от ее размера и необходимых удержаний формирует у заключенного страховой стаж. Это объясняется тем, что начисление страховых взносов происходит с полученного дохода. 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 течение каждого календарного года, будет формировать индивидуальный пенсионный коэффициент (ИПК), что положительно отразится 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 небольшую пенсию и благотворно повлияет на бюджетную систему.

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 осужденного они получают страховые выплаты напрямую из Социального фонда России.

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. Кроме того, можно рассматривать вариант продолжения работы на данном предприятии уже в статусе освобожденного.

Список источников

1. Разбирин Л. И., Дерягин П. С. Исполнение наказания в виде принудительных работ: состояние и перспективы // Вестник Кузбасского института. 2022. № 1(50). С. 68–76. DOI: 10.53993/2078-3914/2022/1(50)/68-76.
2. Карнова И. Н. Гражданско-правовое положение осужденных к уголовному наказанию в виде принудительных работ // Теория и практика общественного развития. 2015. № 18. С. 115–118.
3. Соколов А. П., Несмелова О. М. Аутстаффинг в уголовно-исполнительной системе: понятие, законодательство, механизм реализации // Концепт. 2015. Т. 13. С. 1181–1185.
4. Неустроева Н. Н. Оплата труда осужденных к принудительным работам // Вопросы современной науки и практики. 2022. № 1(6). С. 18–22.

References

1. Razbirina, L. I. & Deryagin, P. S. 2022, 'Execution of punishment in the form of forced labor: state and prospects', *Bulletin of the Kuzbass Institute*, iss. 1(50), pp. 68–76, doi: 10.53993/2078-3914/2022/1(50)/68-76.
2. Karnova, I. N. 2015, 'The civil status of those sentenced to criminal punishment in the form of forced labor', *Theory and Practice of Social Development*, iss. 18, pp. 115–118.
3. Sokolov, A. P. & Nesmelova, O. M. 2015, 'Outstaffing in the penal system: concept, legislation, implementation mechanism', *Concept*, vol. 13, pp. 1181–1185.
4. Neustroeva, N. N. 2022, 'Remuneration of labor sentenced to forced labor', *Issues of modern science and practice*, iss. 1(6), pp. 18-22.

Информация об авторе

К. Ю. Татаров – кандидат экономических наук, главный бухгалтер.

Information about the author

K. Ju. Tatarov – Candidate of Economic Sciences, Chief Accountant.

Примечание

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки).

Статья поступила в редакцию 16.05.2023; одобрена после рецензирования 30.06.2023; принята к публикации 31.07.2023.

The article was submitted 16.05.2023; approved after reviewing 30.06.2023; accepted for publication 31.07.2023.