

УДК 343.823

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

Неустроева Наталия Николаевна,

кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры тылового и финансового обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы, ФКУ ДПО Кировский ИПКР ФСИН России. Россия, г. Киров. E-mail: perestoroninann@mail.ru

Аннотация. В статье автор рассматривает вопросы оплаты и нормирования труда в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также практику реализации законодательства о труде применительно к привлечению осужденных к труду в исправительных колониях.

Ключевые слова: оплата труда; нормирование труда; осужденный; исправительное учреждение; законодательство о труде; уголовно-исполнительное законодательство.

Оплата и нормирование труда играют важную роль в экономике, так как являются инструментом планирования, учета и анализа затрат труда и в определенной мере издержек производства. Нормы труда охватывают основное и вспомогательное производство, труд ручной и машинный, устанавливают меры затрат труда на обслуживание оборудования производственных подразделений исправительных учреждений (ИУ). Оплата и нормирование труда помимо всего прочего, важный стимулирующий фактор развития экономики производств. В исправительных учреждениях организация нормирования и оплаты труда позволяет решать задачи организации деятельности производственных подразделений исправительных учреждений, оценки качества и количества изготовленной центром трудовой адаптации осужденных продукции (оказанных услуг).

Нормирование и оплата труда в принципе являются составной частью управления производством и включают в себя определение необходимых затрат труда на выполнение работ осужденными (бригадами) и установление на этой основе норм труда и расчета заработной платы осужденным (бригаде).

Нормы труда определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы (нормы времени), или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени (нормы выработки).

Положения по нормированию труда [10] определяет задачи нормирования труда как последовательное улучшение организации труда, производства, регулирование трудоемкости продукции, повышение материальной заинтересованности осужденного к лишению свободы потратить заработанные денежные средства в ларьке или магазине, приобретая при этом продукты питания или предметы первой необходимости.

В статье 160 Трудового кодекса Российской Федерации [2] указано, что нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства труда, что определяется спецификой производственных подразделений исправительных учреждений. Нормы труда в учреждениях могут пересматриваться по мере внедрения новых единиц техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих развитие производства в исправительных учреждениях, а также в случае использования физически или морально устаревшего оборудования. И нужно сказать, что ситуации необходимости пересмотра норм в учреждении, как и на любом другом предприятии с аналогичными производственными процессами, объективно существуют.

В производственных подразделениях уголовно-исполнительной системы соизмерение затрат и полученных финансовых результатов от деятельности центров тру-

довой адаптации осужденных не может быть достигнуто без точной расчетной базы. В качестве такой основы выступают, наряду с размерами материальных затрат на производство, денежные расходы на оплату труда осужденных, которые формируются на основе использования систем оплаты труда и норм затрат труда, выраженных в единицах времени [12].

Влияние норм затрат труда проявляется при расчете численности осужденных, их распределения по рабочим местам. Нормы труда также используются при выборе варианта технологии изготовления продукции (если, конечно, есть возможность такого выбора у исправительного учреждения).

Организация оплаты и нормирования труда осужденных к лишению свободы более сложная задача, чем работников промышленного предприятия в народном хозяйстве, поскольку присутствует огромное количество факторов, которые отличают осужденного от рабочего на предприятии. Большая часть осужденных, привлеченных к труду в центре трудовой адаптации учреждения, имеет исполнительные листы, которые погашаются в первую очередь из заработанных осужденными денег. У осужденного остается гарантированная законодательством часть, которую он волен оставлять до освобождения и накапливать на своем лицевом счете либо тратить ежемесячно для собственных нужд, поскольку заработанные средства осужденный может потратить без ограничения (в отличие от денежного перевода осужденному, например, где установлены ограничительные нормы уголовно-исполнительным законодательством).

Законодательные основы регулирования вопросов нормирования труда нашли свое отражение в главе 22 Трудового кодекса Российской Федерации [2], а также в приказах Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.05.2013 № 235 и от 30.09.2013 № 504, утвердивших Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях [6] и Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда [5], Положении об организации нормирования труда [10].

Главный признак классификации норм труда – их содержание (рис. 1). С учетом этого признака различают: соотношение затрат и результатов труда; нормы пропорций между численностью осужденных и количеством единиц оборудования (нормы обслуживания, нормы пропорций численности); нормы условий труда.

Основания классификации норм труда

уровень дифференциации производственных процессов (операционные, по стадиям производственного процесса и на процесс в целом)

элементы, входящим в состав изделий (на деталь, комплекс деталей, узел, изделие)

сфера применения (местные, отраслевые, межотраслевые)

период действия (временные, условно-постоянные, разовые, сезонные)

метод установления (технически обоснованные, опытно-статистические)

Рис. 1. Классификация норм труда в учреждениях

На производственных объектах исправительных учреждений используется система норм труда. Более широкое применение в учреждениях уголовно-исполнительной системы получили нормы выработки осужденными-сдельщиками.

Норма выработки – это объем работ (штуки, метры, тонны и другие натуральные единицы), который должен быть выполнен в единицу времени одним или несколькими осужденными [10].

При установлении норм непосредственно в учреждении для измерения выбирают участки, где привлечены осужденные с уровнем производительности труда выше среднего.

Нормы труда устанавливаются пооперационно, либо комплексно, укрупненно. Степень дифференциации норм определяется типом и масштабом производства, особенностями выпускаемой продукции, формами организации труда. Укрупненные комплексные нормы устанавливаются на планово-учетную единицу продукции (работ), как правило, на законченный продукт (товар, работу или услугу), и они применяются в условиях, например, бригадной формы организации и оплаты труда.

Наряду с постоянными нормами применяются временные и разовые нормы.

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

Разовые нормы устанавливаются на отдельные, носящие единичный характер (внеплановые, квартальные, разовые заказы и др.) работы.

В зависимости от срока действия различают сезонные нормы труда, которые применяются в сезонных производствах, например в сельском хозяйстве, и действуют в течение установленного срока.

Критерием, определяющим затраты труда, вложенного осужденным в производство какого-либо товара, является выполнение им норм времени или норм выработки. Правильность этой оценки зависит от качества применяемых норм.

Установление конкретных норм труда с учетом производственных мощностей учреждения, специфики производимых работ, иных подобных обстоятельств является правом учреждения.

Новые нормы труда, в том числе установленные в результате пересмотра, утверждаются соответствующим документом (приказом) начальником ЦТАО (заместителем начальника исправительного учреждения) и доводятся до осужденных, работающих по данным нормам. Для утверждения норм труда создается комиссия, в состав которой входят экономист, инженер (специалист) по нормированию труда, мастер (начальник) участка [12].

На период освоения новой продукции, техники, технологии могут устанавливаться временные нормы выработки на срок до трех месяцев. В отдельных случаях, в силу сложившихся условий, срок действия временных норм может быть продлен администрацией ИУ.

Нередко для однородных работ могут применяться типовые (межотраслевые, отраслевые и иные) нормы труда. Они разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (см. Правила разработки и утверждения типовых норм труда, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804) [11]. В любом случае, будь то разработка локальных норм труда или адаптация типовых норм труда под конкретные условия труда для отдельного исправительного учреждения, порядок их введения в действие подлежит утверждению руководителем.

Основными причинами наличия значительного числа рабочих-сдельщиков, не выполняющих установленные нормы выработки в ИУ, являются: низкая квалификация осужденных и недобросовестное их отношение к труду, отсутствие объемов работ на полную загрузку или сверхнормативный вывод осужденных на оплачиваемые рабо-

ты; незаинтересованность в работе, большие суммы алиментных обязательств осужденных и прочих исков.

Соответственно, невыполнение установленных норм труда влияет на уровень заработной платы осужденных. Размер оплаты труда осужденных, отработавших полностью определенную норму рабочего времени и выполнивших установленную для них норму, не может быть ниже 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.

В отдельные периоды численность невыполняющих остается значительной даже при нормальных условиях, созданных для производительной работы. Например, приведем данные о выполнении норм выработки осужденными-сдельщиками в 2018 году (рис. 2).

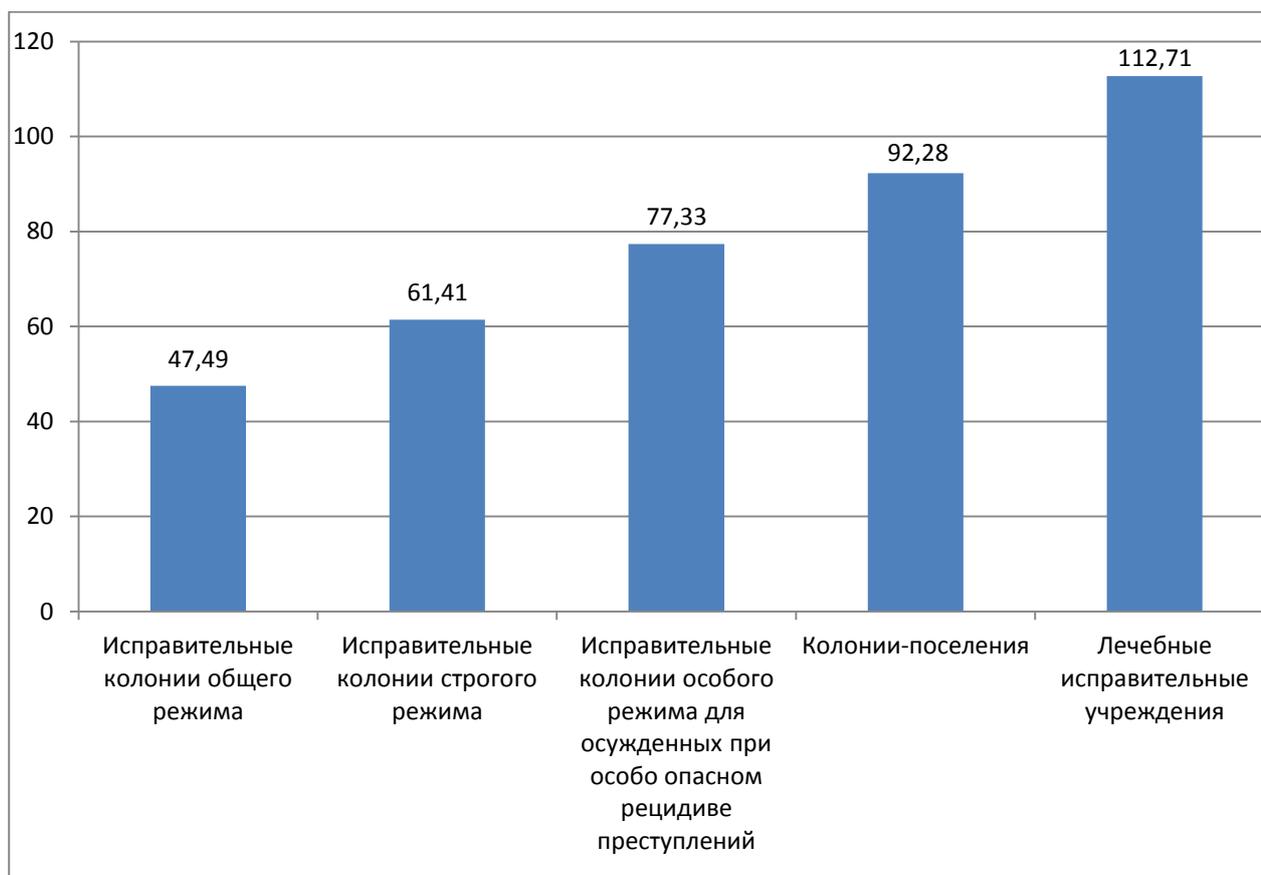


Рис. 2. Средний процент выполнения норм выработки осужденными сдельщиками в 2018 году

В исправительном учреждении проводится анализ норм труда при невыполнении норм выработки на основании нарядов, табелей (отработанных человеко-дней в месяце) и калькуляций по расценкам в зависимости от объемов выполненных работ. Анализ причин невыполнения установленных норм выработки необходимо проводить ежемесячно на основании ежедневного учета их выполнения. Мероприятия по устранению причин невыполнения норм представлены в таблице 1.

Таблица 1

Анализ и учет невыполнения норм выработки

№ п/п	Причины невыполнения норм выработки рабочими	Мероприятия по устранению причин невыполнения норм
1	Умышленное невыполнение норм	Анализ проведенной работы с невыполняющими нормами осужденными; проверка наличия незаинтересованности в зарботке в связи с выплатой исков и алиментов и фактов потерь рабочего времени и невыполнения сменных заданий по вине рабочего
2	Низкая квалификация, освоение новой профессии	Анализ в разрезе квалификационного состава невыполняющих нормы; соответствие квалификации рабочих уровню выполняемой работы; работа квалификационных комиссий по присвоению, пересмотру или подтверждению квалификационного уровня (разряда) рабочим
3	Ограниченная годность к труду	Анализ состава рабочих по возрасту, трудовым навыкам до момента отбывания наказания в исправительном учреждении
4	Организационно-технические причины	Анализ простоев; анализ причин простоев – отсутствие работы, рабочего места, средств и предметов труда на рабочем месте, поздний вывод, ранний съем
5	Необеспеченность работой	Анализ трудоемкости и данных о фактическом выводе на оплачиваемые работы за соответствующие периоды. Анализ фактов неполной занятости (недозагрузки) рабочих в течение смены, месяца и соответствие производственного задания норме выработки
6	Напряженность норм выработки	Проверка обоснованности норм; проверка условий организации труда на рабочем месте, квалификации осужденного
7	Другие причины невыполнения норм	Проверка расчетов, условий и выплат премий, надбавок, доплат по коэффициентам

На основе проведенного анализа причин невыполнения установленных норм выработки разрабатываются организационно-технические мероприятия и намечаются меры по сокращению числа невыполняющих. В этих мероприятиях могут предусматриваться следующие методы работы с осужденными, не выполняющими установленные нормы (рис. 3).

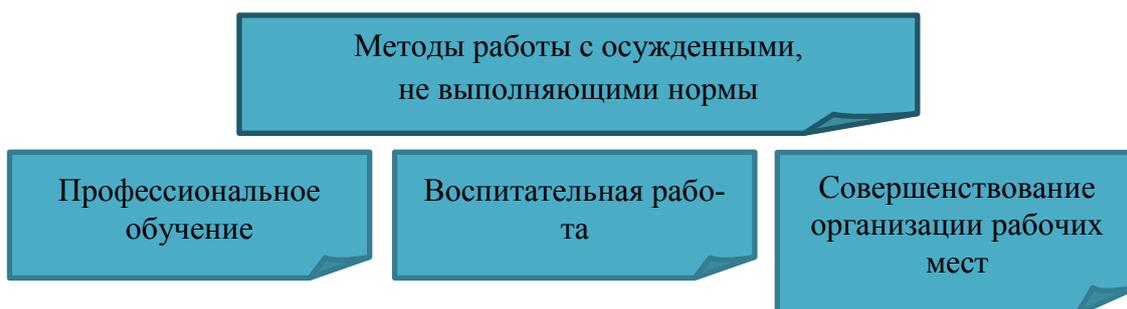


Рис. 3. Применение методов работы с осужденными, не выполняющими норм выработки

Поскольку право привлекать осужденного к труду принадлежит администрации исправительного учреждения, и это регламентировано уголовно-исполнительным законодательством, то им же предусмотрено стимулирующее воздействие на осужденных, выполняющих распоряжения администрации ИУ.

В качестве мер поощрения осужденных, своевременно выполняющих нормы выработки, могут быть применены следующие:

- объявление благодарности;

- награждение подарком;
- денежная премия;
- разрешение на получение дополнительной посылки или передачи;
- предоставление дополнительного краткосрочного или длительного свидания;
- разрешение дополнительно расходовать деньги в размере до тысячи пятисот рублей на покупку продуктов питания и предметов первой необходимости;
- увеличение времени прогулки осужденным, содержащимся в строгих условиях [3].

Важным моментом в изучении нормирования труда в исправительных учреждениях было бы проведение сравнительного анализа его организации различными исправительными колониями, по одним и тем же видам экономической деятельности, обмен положительным опытом организации нормирования труда.

Проблемный вопрос, рассматриваемый в статье автором, заключается в необходимости распространения нормирования труда на труд осужденных в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. Уголовно-исполнительным кодексом Российской Федерации [3] определены четкие отсылочные нормы законодательства, которые регламентируют применение исправительными учреждениями норм Трудового кодекса Российской Федерации [2], применительно к осужденным к лишению свободы. Законодательно закреплено пять следующих случаев реализации в отношении осужденных к лишению свободы трудового права:

- 1) оплата труда осужденных к лишению свободы (статья 105 УИК РФ);
- 2) охрана труда осужденных (статья 104 УИК РФ);
- 3) продолжительность рабочего времени (статья 104 УИК РФ);
- 4) ежегодный оплачиваемый отпуск (статья 104 УИК РФ);
- 5) учет трудового стажа осужденных к лишению свободы (статья 104 УИК РФ).

В судебной практике последнее время все чаще возникают прецеденты в случае отказа работодателей частных предприятий, регламентирующие их обязанность применять систему нормирования труда на их предприятиях. То есть встает вопрос, право или обязанность частного работодателя реализовать нормирование труда в организации. Представители работодателя оспаривают необходимость применения нормирования труда в их организациях. Закономерно возникает вопрос о необходимости реализации нормирования труда в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы.

Осужденные к лишению свободы в большинстве своем не имеют ни должной квалификации (включающей в себя образование и опыт работы) и тарифицируются, как правило, в пределах первых трех наименьших разрядов. Тогда как первые шесть – семь разрядов перекрываются минимальным размером оплаты труда, возникает вопрос о целесообразности реализации нормирования труда в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы. В таком положении дел результативность дифференциации труда не имеет ни материального смысла, ни жесткой законодательной базы, которая бы обязала исправительное учреждение широко применять методологию нормирования труда.

Таким образом, на наш взгляд, весь документооборот исправительного учреждения, локальные акты, отчетность должны быть сведены к минимуму реализации данной законодательной нормы.

На настоящий момент отчетность ФСИН, ОТАО реализуется с анализом показателей нормирования труда, и отказаться от данного направления, понимая пристальное внимание контрольных органов к организации труда осужденных, думаем, что будет не просто.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (1993). Конституция Российской Федерации: офиц. текст. Принята всенародным голосованием 12.12.1993. М.: Омега-Л, 2006. – 39 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
3. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 08.01.1997 № 1-ФЗ // СПС «Консультант Плюс».
4. Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: федер. закон от 21.07.1993 № 5473-1 // СПС «Консультант Плюс».
5. Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда: приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 31.05.2013 № 235 // СПС «Консультант Плюс».
6. Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях: приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 30.09.2013 № 504 // СПС «Консультант Плюс».
7. Об утверждении новой системы оплаты труда гражданского персонала федеральных бюджетных и казенных учреждений уголовно-исполнительной системы: приказ ФСИН России от 13.11.2008 № 624 // СПС «Консультант Плюс».
8. Об утверждении Инструкции по учету личных денег и других ценностей, принадлежащих осужденным, подозреваемым и обвиняемым, находящихся в исправительных учреждениях и следственных изоляторах Федеральной службы исполнения наказаний: приказ Минюста РФ от 08.12. 2006 № 356 // СПС «Консультант Плюс».
9. Об утверждении Инструкции об оказании содействия в трудовом и бытовом устройстве, а также оказания помощи осужденным, освобождаемым от отбывания наказания в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы: приказ Минюста РФ от 13.01.2006 № 2 // СПС «Консультант Плюс».
10. Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 19.06.1986 № 226/П-6 «Об утверждении положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве».
11. Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм».
12. Методические рекомендации по нормированию труда осужденных на производственных объектах металлообрабатывающей, деревообрабатывающей и швейной промышленности / НИИ ФСИН России, Москва, 2012. – 68 с.
13. Методика изучения затрат рабочего времени на предприятиях ИТУ (ГУИТУ ЦНИЛ по труду МВД СССР, Москва, 1983).
14. Общемашиностроительные нормативы времени для нормирования многостаночных работ на металлорежущих станках (ЦБН по труду, Государственный комитет по труду и социальным вопросам, 1987).
15. Оплата труда осужденных к лишению свободы / Неустроева Н.Н. 1-е издание. – Киров: ФКОУ ДПО «Кировский ИПКР ФСИН России», 2014. – 103 с.