

ПРИНУДИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

*Константин Юрьевич Татаров, канд. экон. наук,
главный бухгалтер,
e-mail: ktatarov@mail.ru
ООО Группа компаний «ДЕКАРТ»,
http://www.dekart-group.ru*

С введением в Российской Федерации нового вида наказания – принудительных работ – возникла проблема оформления отношений органов ФСИН и коммерческой организации, в которой осуществляется исполнение наказания. В статье акцентируется внимание на схемах подобных взаимоотношений. Автор рассматривает подобную ситуацию с точки зрения организации, которая принимает решение использовать труд заключенных в своей хозяйственной деятельности. Основное внимание при этом уделяется расчету должной экономической осмотрительности.

Ключевые слова: исполнение наказания; принудительные работы; микроэкономика; трудовой договор; налогообложение; ответственность организации.

DOI: 10.21777/2307-6135-2017-1-96-102



К.Ю. Татаров

Либерализация системы гражданского общества, новый подход к правам человека вызвали кардинальные изменения в системе исполнения наказаний. За последние двадцать лет внесено огромное число поправок в Уголовный кодекс РФ (УК РФ), направленных на смягчение участи осужденных. В частности, введен мораторий на смертные приговоры. Подверглась корректировке и практика вынесения приговоров по экономическим статьям. Все чаще суды сегодня применяют меру наложения штрафов, особенно за экономические преступления, противопоставляя ее лишению свободы. Помимо штрафных санкций российское уголовное законодательство содержит нормы вынесения решений судов о привлечении осужденных к работам. В соответствии с УК РФ, подобные виды наказаний могут применяться по очень многим статьям. В частности, за причинение побоев (ст. 116), клевету (ст. 128.1), нарушение неприкосновенности жилища (ст. 139), мошенничество (ст. 159), воспрепятствование осуществлению избирательных прав или работе избирательных комиссий (ст. 141) и многим другим статьям.

На сегодняшний день судами выносятся следующие решения (в порядке возрастания строгости):

- обязательные работы;
- исправительные работы;
- принудительные работы.

Обязательные и исправительные работы уже длительное время имеют место в российской системе исполнения наказаний. Они достаточно исследованы и в настоящей статье не рассматриваются.

Принудительные работы на сегодняшний день

Наибольшей строгостью отличаются принудительные работы. Они назначаются судом на период от 2 месяцев до 5 лет (ч. 4 ст. 53.1 УК РФ) и исполняются в специальном учреждении – исправительном центре. Осужденные проживают в специальных общежитиях, но находятся под постоянным присмотром. Исполнение трудовых обязанностей происходит на территории исправительного центра или за его пределами, на территории организаций, не входящих в систему ФСИН. Из заработной платы осуж-

денного производятся удержания в размере от пяти до двадцати процентов. Конкретный размер удержаний устанавливается решением суда.

В российскую систему исполнения наказаний подобный элемент был введен Федеральным законом от 7.12.2011 № 420-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный Кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Согласно статье 8 указанного Федерального закона, положения о принудительных работах применяются только с 1 января 2017 года. Временной лаг в пять лет был предусмотрен на законодательном уровне в целях выработки механизма применения подобного вида наказания. Сложность подхода заключается еще в том, что в процессе исполнения принудительных работ, помимо государственных органов ФСИН, участвуют и иные экономические субъекты. Исполнение принудительных работ может осуществляться как на территории коммерческой компании, так и в зоне ответственности некоммерческой организации. Физические лица, отбывающие наказание, в рассматриваемой ситуации приобретают статус работников. Целью настоящего исследования является раскрытие алгоритмов взаимодействия всех участников этого процесса с точки зрения экономической науки, трудового законодательства и налогообложения, которые возникли в российской микроэкономике с 1 января 2017 года. Объектом исследования выступают производственные отношения между субъектами в процессе реализации такой меры наказания, как принудительные работы.

Так как имел место пятилетний промежуток времени, то в научной литературе принудительные работы уже имели рассмотрение. Однако подобные исследования осуществлялись только с юридической точки зрения. Попытки изучения подобного явления с экономической точки зрения предпринимались вскользь, как параллельное и не основное исследование. Например, следует отметить интересные идеи М. Л. Мирзориной [1, с. 58], который попытался рассмотреть принудительные работы с экономической стороны.

Как отмечает В. М. Степашин, еще на стадии разработки соответствующего законопроекта, составители брали за образец «химию» советских времен [2]. В соответствии с Уголовным кодексом РСФСР 1960 года это называлось исправительными работами без лишения свободы. Осужденных чаще всего направляли на стройки химической промышленности, что и дало жаргонное название этому процессу. В те времена применение подобного подхода было более чем оправданно. Возведение крупных химических предприятий, иногда в труднодоступных местностях или в суровых климатических условиях, требовало большого количества рабочих рук. Таким простым способом решалась проблема дефицита рабочей силы. В начале 90-х годов, с началом экономических преобразований в нашей стране подобный вид наказания был отменен.

В современной юридической литературе подход к такому виду наказания, как принудительные работы, вызывает жаркие научные споры. Вместе с тем все современные ученые приходят к нескольким общим выводам. А именно:

– Принудительные работы представляют собой процесс, при котором осужденный привлекается к общественно-полезному труду в целях наказания и исправления. Учитывая элемент наказания, осужденный не может отказаться от предоставленной работы.

– Данный процесс является оплачиваемым, потому как именно из заработной платы осужденного должна происходить оплата его содержания в исправительном центре, а также, в идеале, и содержание самого центра.

Таким образом, первоначально сугубо юридическая материя начинает преобразовываться в экономическую. Возникает необходимость учета рабочего времени, начисления заработной платы, расчет и осуществление удержаний и прочие действия, осуществляемые финансово-экономическими службами. Реализация принудительных работ с точки зрения макроэкономики позволяет обеспечить частичное или даже полное содержание заключенного за счет его собственного труда. Подобный подход благо-

творно сказывается на бюджете системы исполнения наказаний, а также и на состоянии бюджетов территорий осуществления работ. Помимо собственно добавочной стоимости, создаваемой трудом осужденных, начинается аккумуляция налога на доходы физических лиц (НДФЛ), исчисляемых не только с зарплаты осужденных, но и заработной платы сотрудников органов ФСИН.

На сегодняшний день планируется открытие четырех центров содержания осужденных к принудительным работам. Сравнительная характеристика субъектов, представлена в табл. 1.

Таблица 1

Регионы, осуществляющие принудительные работы на 1 января 2017 года

Поселение	Муниципальный район, субъект РФ	Федеральный округ	Население, тыс. чел.
пос. Зеленый	Рассказовский район, Тамбовская область	Центральный	44,5
г. Ишим	Тюменская область	Уральский	65,5
г. Уссурийск	Приморский край	Дальневосточный	168,5
г. Георгиевск	Ставропольский край	Северо-Кавказский	69,9

Как видно из табл. 1, на сегодняшний день исправительные центры созданы в различных федеральных округах. При этом численность населения муниципальных районов, в которых планируется открытие соответствующих центров, не превышает 100 тыс. чел. Исключение составляет только г. Уссурийск Приморского края. Но подобное исключение объясняется территориальной отдаленностью и агломерацией населения. Отбывание наказания осужденным должно производиться на территории субъекта РФ, где он постоянно проживает. Территориальная близость центра призвана способствовать экономии бюджетных средств на этапирование заключенного к месту отбывания наказания. Также принимается во внимание территориальная близость родственников осужденных, которые могут иметь возможность участия в обеспечении заключенного товарами первой необходимости. По нашему мнению, выбор муниципальных поселений был также обусловлен, с одной стороны, развитостью инфраструктуры, возможностью создания рабочих мест и иметь коммерческий сбыт производимой продукции. А с другой стороны, построение исправительного центра в негусто населенном поселении отвечает требованиям безопасности и режима, необходимого при работе с рассматриваемым контингентом.

В перспективе планируется также устройство подобных центров на базе уже действующих заведений системы исполнения наказаний, но в изолированном формате. По данным заместителя директора ФСИН РФ В. Максименко, данные центры будут готовы принять одновременно до 900 осужденных [3]. После отбывания трети срока, определенного судом, и при отсутствии взысканий со стороны администрации центра, осужденные могут получить разрешение на проживание вне пределов центров содержания. Принимая во внимание, что принудительные работы рассматриваются как наказание, не подразумевающее изолирование осужденного, возможен вариант расквартирования осужденных на территории муниципальных поселений, указанных в табл. 1. Таким образом, помимо создания рабочих мест на территории данных поселений, свободное проживание заключенных (а также, при желании, членов их семей) будет создавать дополнительный потребительский спрос в местах размещения исправительных центров.

Управленческие вопросы предприятия, рассматривающего взаимодействие с органами ФСИН

В соответствии с законодательством, принудительные работы осуществляются на территории организаций (ст. 60.7 УИК РФ). Принимая решение о начале сотрудничества с органами ФСИН, организация должна решить для себя ряд важнейших вопросов,

существенно влияющих на результаты хозяйственной деятельности и экономическую безопасность бизнеса. А именно:

Правильно оценить объемы работ, на которых планируется задействовать осужденных. Если фронт работ является незначительным, то смысла в подобном взаимодействии нет. В наилучшем варианте это должно быть уже налаженное производство, нуждающееся в рабочей силе. В качестве примера можно привести сельскохозяйственное предприятие, конвейерную сборку или поточное производство. Рассматривать в качестве объекта строительную площадку имеет смысл только при довольно продолжительном периоде строительства. Начинать сотрудничество с органами ФСИН, не имея достаточных объемов работ или по принципу «там видно будет», нельзя. Более того, органы ФСИН могут предусматривать штрафные санкции за простой контингента, случившийся по вине организации.

Учитывая предполагаемое наличие на предприятии осужденных, необходимо решить вопросы охранного режима. Возможно, понадобятся дополнительные затраты на совершенствование систем внешнего наблюдения, освещения, а также иных инженерных коммуникаций. Необходимо иметь в виду, что заключенные будут прибывать на работу группами. Помимо усиления внешней охраны, администрации предприятия придется просчитать варианты размещения осужденного контингента на территории предприятия, не допуская концентрации рабочих мест в большом количестве в одном месте. Также необходимо решить вопросы территориального размещения конвоя или иных сотрудников ФСИН, которые будут прибывать на работу вместе с осужденными. Расчет социально-бытовых нормативов (питания, помещений для переодевания, душевых, туалетов и прочего) необходимо вести из расчета общей численности пребывающих на территории организации.

Режим труда и время работы. Если использование труда осужденных предполагается на конвейере, необходимо четко регламентировать график доставки осужденных к месту работы. В качестве исходных данных надо принимать вид выпускаемой продукции, сроки ее реализации, график отгрузки и прочие технологические моменты. В противном случае возможны задержки процесса, и, как следствие, финансовые убытки организации. Если технологический процесс организации-работодателя предполагает круглосуточное производство, вопросы использования труда осужденных в ночное время необходимо оговаривать заранее.

Необходимо четко представлять себе социальный состав будущих предполагаемых работников. На территории предприятия будут одновременно существовать две различные группы работников – осужденные и сотрудники организации. Поэтому можно однозначно предположить изменение климата в вашей организации. Совместная работа при любом варианте подразумевает производственное общение и пересечение интересов. Все потенциально возможные конфликтные ситуации необходимо просчитывать заранее и максимально предотвращать.

Применение труда осужденных может потребовать наличия у них определенных квалификаций и профессиональных компетенций. Речь может идти, например, о сварщиках, слесарях и иных аналогичных профессиях. В некоторых случаях могут потребоваться определенные затраты на обучение или восстановление утраченных документов и свидетельств. Это вытекает из законодательных требований к администрациям организаций, в которых работают осужденные к принудительным работам: «...обеспечивают их привлечение к труду с учетом состояния здоровья и квалификации, прохождение ими профессионального обучения или получение ими среднего профессионального образования по программам подготовки квалификационных рабочих, служащих» (ч. 1 ст. 60.9 УИК РФ). Таким образом, законодатель прямо оговорил возможность обучения и переобучения осужденных за счет организации работодателя. С точки зрения налогообложения подобные расходы будут признаны для целей 25 главы Налогового кодекса РФ. Подобный подход можно приветствовать и с социальной точки зре-

ния. Имея специальность, человеку после освобождения будет легче адаптироваться в гражданском обществе и найти работу.

На многих предприятиях, использующих труд заключенных, часто встает проблема брака. Рассматриваемый контингент часто допускает выпуск некачественной продукции. Периодически возможны даже элементы саботажа, заключающиеся в сознательном причинении ущерба, порче оборудования, перерасходе материала. Бухгалтерия предприятия должна быть готова к отражению подобных явлений в регистрах бухгалтерского учета. Этот же момент необходимо учитывать при формировании себестоимости выпускаемой продукции и в расчете ценообразования.

Принимая во внимание, что в расположении организации будет находиться контингент осужденных, у администрации возникают дополнительные проблемы контроля, учета трудовой выработки, наблюдения за осужденным по окончании рабочего дня предприятия и иные аналогичные вопросы. Возможно, что кому-то из сотрудников организации придется взять на себя дополнительные полномочия по организации взаимодействия с органами ФСИН и решению оперативных вопросов по работе с подобным контингентом. Например, это может быть кто-то из сотрудников службы безопасности. Как вариант, в организации может быть введена дополнительная штатная должность, связанная с работой со спецконтингентом. Также возможно внесение корректив в должностные инструкции уже имеющихся работников как расширение функционала. В любом варианте это вызовет увеличение фонда оплаты труда, что может негативно сказаться на увеличении себестоимости продукции товаров, работ, услуг и, как следствие, снижении конкурентоспособности.

Резюмируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что принимая решение о начале работы с органами ФСИН по использованию труда заключенных, необходимо руководствоваться должной экономической осмотрительностью.

Схемы взаимодействия организаций и органов ФСИН

На сегодняшний день отношения организации, выбранной для осуществления на ее территории принудительных работ, и органов ФСИН могут осуществляться в нескольких вариантах.

Вариант 1. При реализации этого варианта осужденные проживают на территории исправительного центра, а трудовую деятельность осуществляют на территории организации. С точки зрения гражданского законодательства мы имеем вариант договорных отношений, при которых организация предоставляет свои площади и производственные мощности (или часть их) органам ФСИН для исполнения возложенных на них обязанностей. При этом вся продукция и иная добавочная стоимость, созданная трудом осужденных, принадлежит организации. Органы ФСИН за свой вклад получают вознаграждение в соответствии с договором. Финансовые отношения при реализации подобного варианта могут осуществляться в форме:

- единовременной выплаты;
- периодических (ежемесячных, ежеквартальных) выплат в фиксированной сумме;
- периодических (ежемесячных, ежеквартальных) выплат в переменной сумме (например, из расчета выполненных работ);
- выплат, не носящих периодического характера.

При реализации подобной схемы отсутствуют прямые отношения заключенного и администрации предприятия. Все расчеты с контингентом осуществляются органом ФСИН. Именно они будут вести учет доходов, полученных заключенными, и производить удержания, установленные в судебном вердикте, выдавать наличные денежные средства на личные расходы.

С точки зрения организации-работодателя, подобный подход имеет ряд преимуществ:

- не возникает серьезных дополнительных нагрузок на финансово-расчетную часть, так как все расчеты осуществляют органы ФСИН самостоятельно;

– в случае неявки заключенного на работу, например по болезни, вместо него будет предоставлен другой человек, который будет выполнять ту же самую работу, и процесс производства остановлен не будет;

– имеется возможность перевода заключенных с одного участка работы на другой. При этом будет необходимо согласие органов ФСИН, но не потребуются оформления дополнительных документов.

Вариант 2. Администрация предприятия является работодателем по отношению к заключенному. В этом случае возникает необходимость оформления отношений напрямую. У заключенного должны быть на руках как минимум документ, удостоверяющий личность, СНИЛС, ИНН. Наличие указанных документов является необходимым условием возможности составления отчетности по рассматриваемому контингенту. Органы ФСИН обязаны обеспечить заключенного всеми необходимыми документами. Организация-работодатель ежемесячно будет предоставлять в органы ФСИН информацию о количестве отработанных дней/часов осужденным, о начисленной заработной плате, удержанных и перечисленных в бюджет суммах. Неисполнение подобных требований организацией рассматривается как неисполнение решений суда и будет наказано в административном порядке.

Оформление заключенного на работу производится приказом руководителя организации. При этом к осужденным будут применяться те же формы оплаты труда, которые приняты в организации в соответствии с коллективным договором или иным внутренним локальным актом. В данном моменте возникает вопрос о возможности применения норм трудового законодательства в рассматриваемой ситуации, а именно о документальном оформлении отношений организации и осужденного. И. Н. Карнова в своих трудах доказала возможность осужденного к принудительным работам вступать в договорные отношения и быть субъектом трудовых правоотношений [4].

С точки зрения теории закона трудовой договор является добровольным актом, то есть заключаемым по обоюдному согласию обеих сторон. Однако в случае исполнения обязательных работ по приговору суда никакого принципа добровольности не существует. Более того, заключенный не имеет возможности отказа от предложенной работы. То есть под сомнение попадает основной конституционный принцип – свободы труда. Более того, оформляя трудовой договор, сотрудник становится постоянным членом трудового коллектива, получает все права и обязанности, осуществляемые на данном предприятии. Осужденный не становится членом коллектива, и вряд ли штатные сотрудники будут счастливы от подобного соседства. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что прием осужденного на работу в организацию нельзя рассматривать как разновидность трудовых отношений. Будем надеяться, что наши ученые-правоведы исследуют сложившуюся ситуацию и предложат пути решения подобного вопроса. По нашему мнению, здесь более уместно говорить об общественных отношениях.

Несмотря на юридическую неотрегулированность рассматриваемой ситуации, в организации возникает необходимость осуществления следующих функций:

– Необходимость учета рабочего времени и/или выработки заключенного. Все таблицы, наряды и прочие аналогичные документы являются составной частью документооборота организации и подлежат хранению в соответствии с правилами архивного дела. Однако за явку (доставку) осужденного к месту работы отвечают органы ФСИН.

– Начисление заработной платы за фактически отработанное время или объем произведенной продукции. Также будет осуществляться удержание НДФЛ из заработной платы, расчет страховых взносов, представление отчетности в налоговые органы и государственные внебюджетные фонды. Исполнение подобных функций будет вызывать увеличение объема работ бухгалтерских служб организации.

– В соответствии с законодательством при осуществлении принудительных работ из заработной платы осужденных необходимо производить удержания в размере, ого-

воренном приговоре суда. Перечисления указанного удержания производится на расчетные счета ФСИН, открытые в органах Федерального казначейства.

– При нахождении заключенного на территории организации и при выполнении им трудовых обязанностей, остро встает вопрос техники безопасности. Организация, принявшая к себе на работу осужденного к принудительным работам, обязана ознакомить его с правилами внутреннего распорядка, а также правилами техники безопасности. Очень принципиальным вопросом является обеспечение осужденного спецодеждой.

– При использовании контингента осужденных на рабочих местах организации решение вопроса о специальной оценке условий труда остается за администрацией работодателя. Учитывая невозможность отказа осужденного от предложенной работы, возникает возможность применения их труда на вредных участках. По нашему мнению, информацию о работе человека во вредных условиях необходимо представлять в Пенсионный фонд РФ по форме СЗВ-СТАЖ. Таким образом, у заключенного, как и у любого россиянина, на лицевом счете в ПФР будет отражена информация, подтверждающая специальный стаж, исчисляемый при работе во вредных условиях.

Вариант 3. Оформление отношений напрямую с заключенным посредством договора подряда. Однако подобный подход имеет существенный недостаток. Договор подряда оформляется на строго оговоренный объем работ. После выполнения работ договор автоматически прекращает свое действие. Такой подход может иметь место при разовых или краткосрочных отношениях организации с органами ФСИН. Долгосрочность использования рабочей силы при этом варианте теряет свою актуальность. С другой стороны, подобный подход позволяет организовывать сотрудничество не с одной организацией-работодателем, а с несколькими. Администрации центра придется постоянно решать вопросы занятости осужденных, ведь отсутствие работы будет означать непоступление денежных средств на содержание контингента и функционирование центра.

Литература

1. *Мирзорин М. Л.* Актуальные проблемы введения принудительных работ: теоретико-правовые и практические вопросы // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2016. № 1 (23). С. 56–58.

2. *Степашин В. М.* Проблемы применения принудительных работ // Вестник Омского университета. Сер. Право. 2015. № 4 (45). С. 156–161.

3. Интервью заместителя директора ФСИН России Валерия Максименко информационному агентству России «ТАСС» // Федеральная служба исполнения наказаний, 04.10.2016. http://www.fsin.su/news/index.php?ELEMENT_ID=277910&phrase_id=938466.

4. *Карнова И. Н.* Гражданско-правовое положение осужденных к уголовному наказанию в виде принудительных работ // Теория и практика общественного развития. 2015. № 18. С. 115–118.

Enforcement of employment: the economic dimension

Konstantin Yur'evich Tatarov, PhD, Chief Accountant Ltd "Group of Company "DEKART",

With the introduction of the Russian Federation of a new kind of punishment is forced labor, a problem of registration relations bodies FSIN and commercial organization, which carried out the execution of the penalty. The article focuses on such relationships. The author considers this situation from the perspective of the organization that decides to use prison labour in their business operations. The focus is on the proper calculation of economic prudence.

Keywords: punishment, forced labor, microeconomics, labour contract, taxation, liability of the organization.