

Учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»

УДК 343.823
ББК 67.409
К38

Н.В. Кийко, С.И. Проценко, А.Р. Черепок

ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

*Рекомендовано
Министерством внутренних дел Республики Беларусь
в качестве учебного пособия
для обучающихся учреждений высшего образования
Министерства внутренних дел Республики Беларусь
по специальности 1-24 01 02 «Правоведение»*

Минск
Академия МВД
2019

Авторы:

Н.В. Кийко (гл. 1, 8, 9), С.И. Проценко (гл. 5–7), А.Р. Черепок (гл. 2–4, 10)

Рецензенты:

кафедра трудового и хозяйственного права
Международного университета «МИТСО»;
Департамент исполнения наказаний
Министерства внутренних дел Республики Беларусь;
директор республиканского унитарного производственного предприятия
«Четырнадцать» Департамента исполнения наказаний
Министерства внутренних дел Республики Беларусь *О.М. Серафимович*

Кийко, Н.В.
К38 Организация деятельности предприятий уголовно-исполнительной системы : учебное пособие / Н.В. Кийко, С.И. Проценко, А.Р. Черепок ; учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь». – Минск : Академия МВД, 2019. – 243, [1] с.

ISBN 978-985-576-183-0.

Рассматриваются основные аспекты организации деятельности предприятий уголовно-исполнительной системы Республики Беларусь, а также вопросы использования труда осужденных на современном этапе.

Адресовано обучающимся и преподавателям учреждений образования системы МВД, практическим сотрудникам правоохранительных органов.

УДК 343.823
ББК 67.409

ISBN 978-985-576-183-0 © УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ	6
1.1. Использование труда заключенных в Российской империи	6
1.2. Становление промышленного и сельскохозяйственного про- изводства в исправительных учреждениях Беларуси в 1917–1930 гг.	10
1.3. Производственная деятельность исправительных учреждений Беларуси	19
Глава 2. ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯ- ТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	25
2.1. Республиканские унитарные производственные предприятия и внебюджетные мастерские исправительных учреждений уголовно- исполнительной системы	25
2.2. Договорные формы привлечения осужденных к труду	34
2.3. Краткосрочные и долгосрочные планы промышленного про- изводства	41
Глава 3. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФОНДЫ УНИТАРНЫХ ПРЕД- ПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	54
3.1. Основные производственные фонды	54
3.2. Амортизационные отчисления на предприятиях уголовно- исполнительной системы	60
3.3. Оборотные производственные фонды	64
Глава 4. ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНО- СТЬЮ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИ- ТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	70
4.1. Функции и принципы управления деятельностью предпри- ятий уголовно-исполнительной системы	70
4.2. Органы аппарата управления деятельностью унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы и их функции	75
4.3. Контроль как функция управления деятельностью унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы	84
Глава 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА НА УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬ- НОЙ СИСТЕМЫ	92
5.1. Производственный цикл, его структура	92
5.2. Виды сочетания операций	98
5.3. Перспективы внедрения современных технологий на пред- приятиях исправительных учреждений	104
Глава 6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ	111
6.1. Понятие, задачи и принципы нормирования труда осужден- ных	111
6.2. Виды норм труда и нормативных материалов для нормирова- ния труда	117

6.3. Порядок установления, замены и пересмотра норм труда осужденных	123
Глава 7. ОПЛАТА ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ	127
7.1. Тарифная система	127
7.2. Формы и системы заработной платы, применяемые на пред- приятиях уголовно-исполнительной системы	140
7.3. Виды дополнительной оплаты труда осужденных на пред- приятиях уголовно-исполнительной системы	144
7.4. Удержание из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы	145
Глава 8. ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ ОСУЖДЕННЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИ- ТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	149
8.1. Правовое регулирование профессионально-технического обу- чения осужденных	149
8.2. Организация профессионального обучения осужденных	152
Глава 9. ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРЕД- ПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	155
9.1. Правовая основа противопожарной безопасности на предприя- тиях уголовно-исполнительной системы	155
9.2. Обеспечение противопожарной безопасности в исправитель- ных учреждениях и республиканских унитарных производственных предприятиях	159
Глава 10. ОХРАНА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	170
10.1. Правовое регулирование охраны труда на предприятиях уголовно-исполнительной системы, ее цели и содержание	170
10.2. Организация службы охраны труда на предприятиях уго- ловно-исполнительной системы	173
10.3. Расследование несчастных случаев на предприятиях уго- ловно-исполнительной системы	187
Приложение 1	207
Приложение 2	224
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	241

Деятельность уголовно-исполнительной системы (далее – УИС) Республики Беларусь сопряжена с решением широкого спектра специфических проблем и задач социального, правового, экономического характера и требует от персонала исправительных учреждений (далее – ИУ) разно-сторонней подготовки. В «Минимальных стандартных правилах обращения с заключенными», принятых ООН в 1955 г., в п. 46/1 говорится: «органы тюремного управления должны заботиться о тщательном отборе персонала всех категорий, ибо хорошая работа тюремных заведений зависит от добросовестности, гуманности, компетентности и личных качеств этих сотрудников». Именно компетентность является одним из основных критериев оценки сотрудника ИУ как профессионала.

Специфика деятельности сотрудников УИС предполагает наличие у них определенных качеств: способностей к сотрудничеству с коллегами и работе с осужденными, поиску рациональных решений стоящих перед ними задач в непростых условиях несения службы; знания психологии людей и отдельных официальных и неофициальных групп, основ педагогической деятельности, этических и правовых норм, регулирующих отношения между людьми; владения культурой общения и искусством логического анализа; представления об основных учениях в области гуманитарных и социально-экономических наук. Предъявляемые к сотрудникам ИУ требования предполагают высокий уровень их подготовки.

Задачей исправительных учреждений Беларуси является обеспечение исполнения уголовного наказания, основная цель которого – исправление осужденных, что в итоге должно способствовать их ресоциализации.

Одним из основных средств исправления, позволяющих эффективно решить эту задачу, является привлечение осужденных к общественно полезному труду. А.С. Макаренко утверждал: «Труд как воспитательное средство возможен как часть общей системы». Организация труда осужденных к лишению свободы процесс сложный, имеет свои особенности, связанные со спецификой деятельности ИУ, и требует специальных знаний.

Для успешной работы в таких условиях курсанты и слушатели учебных заведений системы МВД Республики Беларусь должны овладеть широкими теоретическими, методическими знаниями и практическими умениями в области организации труда осужденных и экономики производственного сектора уголовно-исполнительной системы.

С учетом динамично изменяющегося законодательства Республики Беларусь отдельные положения учебного пособия могут носить дискуссионный характер.

РАЗВИТИЕ ПРОИЗВОДСТВА В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**1.1. Использование труда заключенных в Российской империи**

Трудовое использование заключенных с целью их исправления появилось сравнительно недавно. В конце XVIII – начале XIX в. такой подход к труду заключенных стал применяться в практике пенитенциарных заведений стран Европы: Англии, Австрии, Франции, Германии и др.

В Российской империи царское правительство этот вопрос впервые рассматривало в процессе тюремной реформы 1819 г. Будучи совершенно неподготовленным к проведению реформы, государство, осознавая необходимость ее осуществления, нашло достаточно оригинальный способ.

Практику исполнения уголовных наказаний осуществляло Министерство внутренних дел России. Изучение деятельности пенитенциарной системы, контроль, разработка современных тогда концепций и методик было возложено на Попечительское общество о тюрьмах (далее – Общество), которое было учреждено 19 июля 1819 г. Александром I.

В Российской империи в этот период труд в местах лишения свободы являлся не мерой наказания (например, каторжные работы), а способом воспитательного воздействия. Этот факт следует рассматривать как существенное изменение пенитенциарной политики государства в сторону гуманизации. Таким образом, пенитенциарная политика становится более зрелой, рациональной и цивилизованной.

Комитеты Общества были образованы в губернских и уездных городах, где имелись пенитенциарные учреждения. Членам общества давались достаточно широкие полномочия, которые они активно использовали. Общественная организация стала своеобразной лабораторией по разработке прогрессивных технологий деятельности уголовно-исполнительной системы¹.

Труд заключенных в России стал организовываться немедленно после открытия Общества и постепенно развивался в различных формах, распространяясь по всей стране.

Мастерские были созданы в тюрьмах Санкт-Петербурга, Москвы, Смоленска, Витебска, Минска, Вильно и др. Например, в 1825 г. в сто-

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2002. С. 10.

личном замке плели сети, веревки, сучили нитки, делали табак, щипали паклю, пеньку, терли сандал, шили сапоги, одежду, белье. Управлением деятельности мастерских занимались члены комитетов Общества. Целесообразность деятельности мастерских определялась степенью доходности. Сохранилась информация о полученной прибыли в мастерских Санкт-Петербургского замка: например, в 1827 г. прибыль составила 5 тыс. 443 р. 73 к., а в 1828 г. – уже 14 тыс. 168 р. 47 к.¹

Производство в местах заключения носило в основном кустарный характер. Заключение выполняли простые, не требующие серьезной подготовки операции. Состояние пенитенциарной системы России, ее структура, финансовые возможности, состояние уголовно-исполнительных учреждений, зданий, помещений, состояние здоровья лиц, отбывающих наказание, уровень их образования, социальное положение, степень профессиональной подготовки не позволяли создавать в тюрьмах фабрично-заводское производство².

Как правило, члены Общества подыскивали специалистов, владельцев мастерских, обладающих организационными способностями, заключали с ними договоры и поручали им организацию труда заключенных, руководство мастерскими, оставляя за собой право контроля. Формирование первоначального капитала мастерских происходило из средств, которые находились в распоряжении Общества, его региональных комитетов. Был налажен строгий учет расхода денежных ресурсов. Уполномоченными членами Общества велась учетная документация, формировались отчеты. По их оформлению можно судить о скрупулезности данной работы.

Реализация положений судебной реформы 1864 г. предполагала существенное увеличение числа осужденных. В связи с этим к 1865 г. меняются принципы комплектования служащих уголовно-исполнительных учреждений. По-прежнему ощущалась острая необходимость увеличения количества пенитенциарных учреждений. Для решения данной проблемы поочередно создавались несколько рабочих групп. Одна группа, которая осуществляла свою деятельность в 1872–1873 гг., выделила два типа мест заключения: предварительные и исполнительные.

С 1872 по 1873 г. над проблемами реформы тюремной системы работала Высочайше утвержденная комиссия для составления системного проекта тюремных преобразований под председательством графа В.А. Соллогуба. Комиссия предложила использовать в качестве мер

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск : Акад. МВД Респ. Беларусь, 2002. С. 10.

² Там же. С. 10.

воздействия на арестантов следующие средства: тюремную дисциплину (режим), общественно полезный труд, нравственно-религиозное воспитание. На осуществление реформы, по расчетам комиссии, требовалось 42 млн р. из расчета 600 р. на обустройство каждого арестантского места.

Дальше других в разработке мер по преобразованию органов тюремного управления, передвижения арестантов, условий их содержания удалось продвинуться образованной в 1877 г. Государственной комиссии под председательством К.К. Грота. Она успешно объединила многочисленные наработки, имевшиеся в распоряжении Министерства юстиции, Министерства внутренних дел и Государственного совета. В итоге в 1879 г. создано Главное тюремное управление (ГТУ) и принят Закон «Об основных положениях, имеющих служить руководством при преобразовании тюремной части и пересмотре Уложения о наказаниях», ставший правовой основой для преобразования системы мест лишения свободы. В частности, «сидельцев» стали привлекать к труду, который им оплачивался из расчета: 40 % заработной суммы – заключенным в тюрьмах, 33 % – в арестантских отделениях, 10 % – ссыльным на каторжные работы.

Структура ГТУ состояла из 15 делопроизводств, одно из которых ведало организацией труда заключенных. Региональное управление местами заключения поручалось губернаторам, начальникам областей и градоначальникам. Фактически эти полномочия передаются губернским правлениям. В отношении губернских и уездных мест заключения аналогичные функции исполняют тюремные комитеты.

В марте 1890 г. на местах учреждаются губернские тюремные инспекции, к этому времени происходит укрепление нормативной и материальной базы низового звена тюремной системы. Организационно-управленческая структура тюремного производства имеет строго очерченные формы и статус. Для решения наиболее сложных вопросов, связанных с управлением и развитием системы исполнения наказаний, был учрежден межведомственный Совет по тюремным делам, но основной груз работы по-прежнему лежал на начальниках тюрем.

Тюрьмы дореволюционного периода подразделялись на несколько типов.

К **первому типу** относились тюрьма, работы в которой организовывались за счет тюрьмы, или хозяйственная система, где администрация тюрьмы является исключительно организатором тюремных работ. Тюремная администрация самостоятельно определяла вид работ, закупала необходимые материалы и орудия производства, сбывала готовую продукцию. Такой тип использовался крайне редко.

В тюрьмах **второго типа** организация труда заключенных производилась по подрядной системе, когда вся рабочая сила, имеющаяся в

распоряжении тюрьмы, сдавалась одному предпринимателю, определявшему вид и характер производства. Эта форма была распространена в пенитенциарной системе России.

В тюрьмах **третьего типа** использовалась система заказов, когда тюремная администрация являлась не предпринимателем-коммерсантом, а подрядчиком-исполнителем. Заказчик определял общее направление тюремных работ, но сама организация работ, подготовка арестантов к работам и надзор за ними всецело принадлежали тюремной администрации. Такой тип производства имел большие перспективы в силу специфики деятельности тюрьмы. Заказчиками выступали частные лица, фабриканты или иные предприниматели, а также само государство. Таким образом тюремное производство удовлетворяло потребности самой тюрьмы или других тюрем, армии, флота, администрации, благодаря чему, не приобретая характера промышленного, вносило определенный вклад в государственное хозяйство.

В 1889 г. управление местами заключения из ведения Министерства внутренних дел было передано в ведение Министерства юстиции. Способы и методы организации тюремных работ изменены не были, так как в силу определенных объективных и субъективных причин система трудозанятости заключенных была достаточно рациональной.

В результате Февральской революции 1917 г. власть в России перешла к Временному правительству, которое приступило к реформированию государственного аппарата, частью которого являлась пенитенциарная система. Приступая к ее реформе, Временное правительство переименовало Главное тюремное управление в Главное управление по делам мест заключения (ГУМЗ).

Организация работ, по мнению руководства ГУМЗ, должна была преследовать главным образом воспитательные цели, а не являться мерой ужесточения наказания.

В циркуляре Главного управления по делам мест заключения № 62 от 18 июля 1917 г. обращалось внимание на то обстоятельство, что работа должна давать заключенным «знания, с которыми они по выходе на свободу могут найти себе подходящие занятия. Они же доставляют некоторым заключенным значительное облегчение во время содержания под стражей».

Вместе с тем в силу объективных причин, существовавших в то время в стране, провозглашенный принцип труда как средства воспитания не мог быть воплощен до конца. Проблема занятости заключенных была решена не в полной мере. В условиях, когда большие массы заключенных в местах лишения свободы не могут быть заняты трудом, неизбежно встает проблема обеспечения стабильности порядка в пени-

тенциарных учреждениях. Исходя из общей оценки организации трудового использования заключенных, ГУМЗ настоятельно требовало от местных органов незамедлительного принятия мер по исключению праздности заключенных в местах лишения свободы.

1.2. Становление промышленного и сельскохозяйственного производства в исправительных учреждениях Беларуси в 1917–1930 гг.

На территории Беларуси реформирование пенитенциарной системы происходило следующим образом.

После Великой Октябрьской социалистической революции Советское государство было вынуждено на первом этапе своего существования воспринять систему исполнения наказаний без существенных изменений. ГУМЗ было переименовано в Карательный отдел Народного комиссариата юстиции (КО НКЮ).

Принципиальное значение в плане организации производственно-хозяйственной деятельности мест заключения имело постановление Народного комиссариата юстиции (НКЮ) от 24 января 1918 г. «О тюремных рабочих командах», регламентирующее организацию трудового использования заключенных и оплату их труда. Согласно данному постановлению в местах заключения из работоспособных заключенных создавались рабочие команды. В части оплаты труда постановлением предписывалось использовать отраслевые нормы и расценки. В общетюремный фонд улучшения условий содержания перечислялась одна треть заработка, остальные деньги зачислялись на лицевой счет заключенного и выдавались ему при освобождении. В случае необходимости по личному желанию заключенный имел право в конце каждой недели для собственных нужд получить десятую часть имеющихся на счету денег.

В Советской России первые концентрационные лагеря были созданы в конце мая 1918 г., когда предполагалось разоружение чехословацкого корпуса. Эти первые лагеря обычно создавались на месте освободившихся после обмена военнопленными лагерей Первой мировой войны и заключение в них было наказанием более мягким по сравнению с тюремным: в частности, Декретом ВЦИК «О лагерях принудительных работ» заключенным, проявившим трудолюбие, разрешалось жить на частных квартирах и являться в лагерь для исполнения назначаемых работ. Как правило, применяли заключение в концентрационный лагерь не за конкретную вину перед новой властью, а по тому же принципу, по которому в годы Первой мировой войны интернировали лиц, не являвшихся военнопленными, а просто бывших граждан враж-

дебного государства, имевших родственников за линией фронта, и т. п., то есть к лицам, потенциально опасным из-за своих родственных и иных связей. В годы Гражданской войны нередко применялась такая мера, как заключение в концентрационный лагерь не на определенный срок, а «до окончания гражданской войны». Вместе с тем на территории современной Беларуси данный вид учреждений отсутствовал.

До 1919 г. уголовно-исполнительная система Беларуси функционировала в соответствии с российским законодательством. Свою карательную политику БССР сформировала в резолюции съезда народных судей и следственных комиссий БССР от 13 февраля 1919 г. В ней указывалось, что в основу исправительно-трудовой (карательной) политики должны быть положены трудовое начало и широкая культурно-воспитательная работа среди заключенных.

Постановление ВЦИК «О лагерях принудительных работ», в которых организовывались специальные мастерские, куда направлялись только работоспособные заключенные, было принято 17 мая 1919 г. По заявкам советских учреждений заключенные могли быть направлены и на внешние работы. Труд осужденных оплачивался по ставкам местных профсоюзов. Из заработанных средств вычитывалась стоимость расходов на содержание самих осужденных, а также администрации лагеря и караула. Общая сумма таких вычетов не должна была превышать 75 % от заработка. То есть 25 % заработной платы оставалось в распоряжении заключенного.

Период становления государства с новой экономической формацией отличался активным поиском новых моделей и структур государственного управления, новых систем, способных наиболее рационально удовлетворять социальные запросы создаваемого общества. В результате такого поиска в стране в начале 20-х гг. были созданы две системы исполнения уголовных наказаний: Главное управление принудительных работ НКВД и Центральный исправительно-трудовой отдел (ЦИТО) НКЮ.

Ведомственная разобщенность мест заключения обуславливала различные подходы к решению проблем использования труда заключенных. Например, в Главном управлении принудительных работ (НКВД) считали, что использование труда заключенных на внешних работах неперспективно. Основное внимание было сконцентрировано на создании в лагерях различных мастерских, а также использовании труда заключенных на фабриках и заводах на договорных началах. Так, в лагерях принудительных работ к концу 1921 г. сложились следующие основные формы организации использования труда заключенных:

- внешние работы;
- мастерские внутри лагерей;
- арендованные фабрики, заводы и другие предприятия вне лагеря;

отведенные лагерям огороды и совхозы;

артели из заключенных, выполняющие работы на условиях подряда.

Труд в лагерях принудительных работ характеризует перечень организованных в них мастерских. Обобщив практику трудоустройства заключенных в лагерях, Главное управление сделало вывод: «...использование труда заключенных на взятых в свою эксплуатацию заводах, фабриках и совхозах дало наиболее продуктивные результаты и оставило далеко позади все другие формы принудительных работ...».

Такая форма организации труда в лагерях принудительных работ преследовала, прежде всего, интересы производства, главной задачей которых становилось не исполнение наказания, исправление и перевоспитание, а выполнение плана, получение прибыли.

В ЦИТО НКЮ существовала иная точка зрения: наиболее перспективной формой трудоустройства заключенных считалась организация внешних работ.

Следует отметить, что ЦИТО жестко не регламентировался порядок и условия организации труда заключенных, а только давалось общее направление. В местах заключения самостоятельно, с учетом местных условий разрешались организационные вопросы, устанавливались расценки оплаты труда заключенных и цены на реализацию продукции.

Заказы на выполняемые заключенными работы распределялись преимущественно на 3 разряда:

1-й – заказы советских учреждений, выполняемые по таким же ценам, которые существовали на фабриках, заводах и кустарных мастерских данного региона. Работы для нужд самих мест заключения выполнялись с понижением существовавших средних фабрично-заводских цен на 50 %;

2-й – заказы частных лиц и кооперативов, стоимость которых определялась с учетом расценок, существовавших в данном регионе, но с некоторым понижением – до 5–10 % для привлечения новых заказчиков;

3-й – заказы самих заключенных или сотрудников учреждений НКЮ – с 25%-ным понижением расценок. Форма оплаты труда заключенных была в основном сдельная.

Существование двух систем исполнения уголовных наказаний вносило разногласия в практику реализации государственной пенитенциарной политики. Пенитенциарные учреждения различных комиссариатов имели различную внутреннюю структуру, которая формировала различия в методике работы со спецконтингентом. Такую ситуацию Совет народных комиссаров (СНК) считал ненормальной. Постановлением от 25 июля 1922 г. признана необходимость сосредоточения всех мест заключения в одном ведомстве – НКВД. Создание единой системы исполнения наказания в виде лишения свободы в ведении НКВД

было связано с серьезной реорганизацией мест заключения, ранее находившихся в подчинении НКЮ. Были устранены и различия в подходах к организации труда заключенных.

Развитие уголовно-исполнительной системы в новых условиях вызвало необходимость изменения организации управления производственно-хозяйственной деятельностью пенитенциарных учреждений.

Циркулярным письмом № 69 от 19 февраля 1924 г. ГУМЗ отменило все ранее изданные распоряжения по этой части. На места было направлено новое Положение об управлении местами заключения по рабочей части.

Положение устанавливало и закрепляло принципы хозяйственной деятельности мест заключения, правовое положение рабочих частей (рабочая часть – структурное подразделение учреждения, исполняющего наказание, в компетенцию которого входили организация и управление производственно-хозяйственной деятельностью учреждения), объем прав различных управленческих структур и характер их взаимоотношений в сфере организации производства.

Данное Положение содержало следующие установки: «в целях всемерного развития работ и приближения к самокупаемости, рабочая часть мест заключения организуется на принципах хозрасчета. Рабочая часть в условиях хозрасчета должна представлять собой хозяйственную единицу, выделяющуюся среди других структурных образований, содержание которых определяется сметным кредитом, поэтому ее деятельность должна учитываться совершенно особо, иметь основную оценку имущества в червонных рублях, а также полную независимость своих операций, при которых задания сметного порядка самого места заключения должны учитываться как задания извне и их выполнение должно осуществляться на особых, устанавливаемых специальной инструкцией, условиях».

Указанное Положение сыграло существенную роль в дальнейшем формировании производственной базы всей уголовно-исполнительной системы страны, предопределило ее развитие на многие годы.

Принятые в последующем нормативные акты по регулированию деятельности мест лишения свободы в Советской Социалистической Республике Беларусь (далее – ССРБ) создавались на основе российских, однако были более совершенны, так как использовали накопленный опыт, подвергались более тщательному анализу и охватывали более широкий круг специфических вопросов. Одним из первых белорусских нормативных актов, регулирующих порядок исполнения наказаний, стала Инструкция «О местах заключения Советской Социалистической Республики Беларусь», принятая в сентябре 1920 г. Этот документ регламентировал порядок привлечения заключенных к труду.

Многие положения по организации труда заключенных были взяты из нормативных правовых актов России, но имелись и серьезные прогрессивные отличия, касавшиеся оплаты труда, правил техники безопасности и др.

В целях установления единообразия Карательный отдел 10 ноября 1920 г. переименовал все места лишения свободы ССРБ в дома принудительных работ.

На этот период в ведении КО НКЮ ССРБ были: Центральный дом принудительных работ в Минске и пять, расположенных в уездах. Система учреждений, исполняющих уголовные наказания, включала также две сельскохозяйственные колонии, расположенные недалеко от Минска, задачей которых было частичное обеспечение домов принудительных работ продовольствием.

В течение первого года деятельности НКЮ ССРБ удалось выработать основные положения организации деятельности исправительных учреждений. Однако практика их деятельности была далека от совершенства и требовала дальнейшей кропотливой организационной работы.

Организация производственно-хозяйственной деятельности в местах заключения всегда была под контролем НКЮ ССРБ.

КО этого ведомства требовал от руководства всех мест лишения свободы организовать в учреждениях мастерские. В штатное расписание Карательного отдела были введены должности, функцией которых являлось осуществление руководства и контроля за организацией труда заключенных. Решать задачи трудовой занятости заключенных было не просто в силу сложной экономической ситуации в стране. По сути, отсутствовала какая-либо материальная база для организации трудового процесса¹. Например, в докладной записке начальник Бобруйского дома принудительных работ докладывал, что в учреждении имеются пила, топор и два котла для приготовления пищи, иного инвентаря и инструмента не имеется.

Несмотря на объективные трудности в деле привлечения заключенных к труду, усилиями КО НКЮ ССРБ и с помощью советских органов в 1921 г. были созданы мастерские в Центральном доме принудительных работ и на территории уездов, что позволило привлечь к работам значительную часть заключенных. Эти мастерские занимались деревообработкой, изготавливали заготовки для обуви и выполняли слесарные работы. В них преобладал ручной труд с использованием простых машин и механизмов.

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002. С. 17.

Объективно было невозможно всех заключенных обеспечить работой в мастерских, поэтому большую их часть привлекали к внешним работам. В основном это были работы по благоустройству городской территории, санитарные мероприятия.

Ни в одном архивном документе тех лет не определялось, что труд должен служить средством исправления заключенных. Концептуально это предусматривалось и в таком контексте рассматривалось специалистами, но не прописывалось ни в законодательстве, ни в ведомственных документах. О самоокупаемости мест заключения в них также не говорилось.

К концу 1921 г. места заключения в ССРБ стали рассматриваться как воспитательно-трудовые учреждения. В связи с этим 17 октября 1921 г. НКЮ ССРБ переименовал КО в исправительно-трудовой отдел (ИТО), в котором предусматривалось три подотдела: регистрационно-административный, организации работ и снабжения.

Трудовой занятости заключенных НКЮ ССРБ придавал исключительное значение. Так, в структуре ИТО выделялся подотдел «Организации работ», который осуществлял руководство производственно-хозяйственной деятельностью в местах заключения.

Что касается нормативного регулирования, то только в 1924 г. принят первый Исправительно-трудовой кодекс РСФСР, в котором была предпринята попытка урегулировать в законодательном порядке труд заключенных.

До 1926 г. Исправительно-трудовой кодекс РСФСР использовался для организации деятельности мест заключения БССР. В 1926 г. был принят Исправительно-трудовой кодекс БССР, в котором были учтены недостатки из опыта применения Исправительно-трудового кодекса РСФСР.

Руководство НКВД СССР и БССР прикладывало много усилий для организации общественно полезного труда в местах заключения. Центральные органы управления мест заключения направляли на места по части трудового использования рациональные предложения, указания, циркулярные письма и пр. Многие новации часто оставались декларацией, дискуссией о намерениях. Скрывались негативные факторы:

- сложная экономическая ситуация в стране;
- отсутствие в должном объеме материальных и финансовых ресурсов;
- отсутствие четкой концепции развития тюремной индустрии;
- как следствие, отсутствие четких сбалансированных текущих и перспективных планов развития производства;
- несовершенство управленческой структуры;
- низкий уровень профессионализма производственных кадров как в центре, так и на местах.

Только при условии разрешения названных проблем можно было радикально изменить ситуацию.

Лишь в начале 30-х гг. в деле организации труда заключенных, отбывающих уголовное наказание, произошли серьезные изменения.

В апреле 1930 г. согласно постановлению СНК СССР были созданы исправительные учреждения нового типа – исправительно-трудовые лагеря (ИТЛ) с большой численностью заключенных (до 10 000 человек).

Труд лиц, содержащихся в ИТЛ, активно использовался на предприятиях различных отраслей (лесозаготовительная, машиностроительная, металлообрабатывающая, сельскохозяйственная, строительство автомобильных и железных дорог). В 1934 г. при НКВД СССР было создано Главное управление исправительно-трудовых лагерей, трудовых поселений и мест заключения (ГУЛАГ).

На территории БССР ИТЛ никогда не размещались, здесь функционировали только исправительно-трудовые колонии (ИТК), которые также подчинялись ГУЛАГ, но имели меньшую численность заключенных.

В ИТК, размещенных на территории БССР, содержались лица, осужденные за незначительные преступления, у которых срок наказания не превышал трех лет. Остальные категории заключенных этапировались в учреждения, расположенные в восточной части РСФСР.

Труд заключенных, содержащихся в ИТК, на территории БССР использовался как на контрагентских работах, так и на производстве, организованном в самих ИТК. Это, как правило, были мелкие производства, относящиеся к деревообрабатывающей, легкой промышленности. В некоторых учреждениях было организовано сельскохозяйственное производство.

При ИТК также функционировали различные кустарные мастерские, которые выполняли заказы для частных лиц и государственных учреждений.

Вторая половина 30-х гг. ознаменовалась не только расширением масштабов внесудебных репрессий, но и ужесточением уголовного законодательства, вследствие чего широко применялось наказание в виде лишения свободы. Было значительно упрощено производство по делам о контрреволюционных преступлениях на основании постановления ЦИК СССР от 14 сентября 1937 г. «О внесении изменений в действующее уголовно-процессуальное законодательство союзных республик». Вслед за этим ЦИК СССР 2 октября 1937 г. повысил максимальные пределы наказания в виде лишения свободы с 10 до 25 лет за шпионаж, террор, диверсии.

Эти и другие меры в условиях культа личности Сталина, к сожалению, сопровождалось неоправданным ужесточением исправительно-трудовой политики. С середины 30-х гг. прекратили свое действие ис-

правительно-трудовые кодексы союзных республик, деятельность исправительно-трудовых учреждений (ИТУ) регулировалась ведомственными нормативными актами НКВД СССР, было отменено условно-досрочное освобождение. Объем прав, установленный законом для различных категорий заключенных, в значительной мере ограничивался ведомственными нормативными актами. В этом выражалась одна из наиболее существенных особенностей деятельности ИТЛ и ИТК, когда принцип ведомственной целесообразности ставился выше принципа верховенства закона. Разработка нормативных документов, регулировавших условия отбывания наказания, характер отношений в местах лишения свободы, осуществлялись на уровне не только центрального ведомственного органа, но и подчиненных ему управленческих структур.

Допускались отступления от порядка отбывания наказания в виде лишения свободы, организации быта заключенных. В основе деятельности лагерей в качестве главного выступал экономический фактор – результативность деятельности заключенных с минимальными материальными затратами на их содержание. При создании новых мест лишения свободы большое значение имел не только материальный, но и временной фактор. Именно его и не доставало для формирования лагерей в различных регионах страны. Реализация нового курса карательной политики вызывала большой приток заключенных в места лишения свободы. Задача состояла в том, чтобы создать хотя бы сносные условия для их проживания, не говоря об организации планомерной воспитательной работы.

Все это накладывало определенный отпечаток на оперативно-служебную деятельность работников мест лишения свободы. Установившаяся в 30-х гг. практика скоротечных процессов по уголовным делам, вынесения несправедливых приговоров превращала их в слепых исполнителей. Явное беззаконие в определении вины и меры наказания заключенным являлось основанием для произвола органов, исполнявших наказание. Утверждающееся в уголовной политике насилие над личностью не могло не отразиться на деятельности мест лишения свободы. Исследователи утверждают, что в 1937 г. И.В. Сталин от имени ЦК ВКП(б) дал органам НКВД указание применять меры физического воздействия к арестованным. Два года спустя, в январе 1939 г., И.В. Сталин от имени ЦК ВКП(б) в телеграмме в адрес ЦК компартий союзных республик, крайкомов, обкомов партии, наркоматов внутренних дел и руководителей органов НКВД еще раз потребовал обязательного применения таких мер. Он подчеркнул, что метод физического воздействия должен применяться в виде исключения в отношении явных и неразоружившихся врагов народа как совершенно правильный и допустимый.

Степень беззакония в сфере воздействия на личность можно определить из анализа содержания функций репрессивного аппарата и их осуществления в практической деятельности. Поступлению в места лишения свободы предшествовал следственный «конвейер», который в большинстве своем ломал людей физически и нравственно, уже одним этим предопределяя характер и содержание дальнейшего отбывания наказания.

В столицах союзных республик, каждом областном центре имелись свои внутренние тюрьмы НКВД-УНКГБ, где большинству следователей было предоставлено право применять в отношении «врагов народа» любые методы физического и психологического воздействия. Среди таких учреждений жестокостью содержания выделялась Минская внутренняя тюрьма. Об условиях содержания заключенных в ней свидетельствуют воспоминания бывших узников, архивные документы. Например, Н. Стернин, который до ареста работал редактором газеты «Звезда», в докладной записке на имя П.К. Пономаренко 29 июля 1939 г. писал: «Днем и ночью из кабинетов следователей, находившихся в тюрьме, неслись дикие крики, вопли и стоны избиваемых и пытаемых людей. С «допросов» они возвращались в камеры с разбитыми головами, иссеченные, в кровоподтеках и синяках на спине и груди, с распухшими лицами, вырванными волосами, выкрученными руками. Многие подследственные, видя эти издевательства, говорили: «Напишу все, что потребуют, лишь бы остаться живым, неискаленным, не сойти с ума. Десять лет дадут – счастье будет. Потом уже из лагерей буду добиваться правды».

Об условиях содержания арестованных в тюрьме Н. Стернин писал: «Из 13 месяцев, которые я был в минской тюрьме, 9 месяцев находился в подвале, не видя дневного света... Сырость и плесень были в стенах круглый год. Приходилось днем и ночью буквально задыхаться из-за отсутствия воздуха... На шесть плотно приставленных одна к другой коек приходилось по 20 и более человек. Приходилось спать на голом цементном полу, под койкой или в проходе у параша. Эти 13 месяцев я провел без верхней рубахи, которую порвал в клочья на первом же «допросе» следователь Морев. Осенью и зимой, по ледяной воде и снегу меня водили на «допросы» буквально босиком. Морев разбил ботинки... Меня Морев направил в карцер после пяти часов избивания, и после пяти суток карцера, когда я от истощения не стоял на ногах, сразу из карцера взял на «допрос» и избивал снова 5–6 часов подряд».

Тяжелые условия содержания ожидали заключенных и в ряде колоний, куда их направляли для отбывания срока наказания. Как следует из приказа НКВД БССР от 30 января 1940 г., заключенные, содержав-

шиеся в ИТК-20, дислоцировавшейся в д. Забеге, что близ местечка Плещеницы, проживали в холодном деревянном помещении бывшего скотного сарая, в антисанитарных условиях, спали в верхней одежде, были завшивлены. Аналогичные условия содержания заключенных отмечались и в колонии, дислоцировавшейся в д. Овколово.

Запущенный маховик репрессий к концу 1938 г. несколько уменьшил обороты. В результате осуществления по инициативе Л.П. Берии кампании по пересмотру приговоров, вынесенных во времена Ягоды и Ежова, из лагерей были освобождены 837 тыс. человек. С новой силой волна репрессий начала накатываться уже в 1939 г. Этому способствовало и воссоединение в едином государстве ранее отошедших от бывшей Российской империи территорий.

В предвоенные годы в местах лишения свободы наметилась некоторая либерализация условий отбывания наказания. Принимались меры, направленные на общее улучшение обстановки в лагерях, однако бурный рост числа лишенных свободы вследствие проводимой сталинской политики этапирования из тюрем уголовных преступников с воссоединенных территорий, реализация уголовного законодательства, нацеленного на укрепление трудовой дисциплины в обществе, не позволяли полностью стабилизировать обстановку, существенно улучшить условия содержания заключенных. Не удалось полностью сломить и сложившиеся ранее у сотрудников стереотипы отношения к осужденным, а это не могло не отразиться на конечных результатах деятельности мест лишения свободы.

Формирование карательной политики государства в рассматриваемый период проходило в условиях острой внутривластной борьбы, утверждения режима авторитарной власти. На практике это сопровождалось необоснованными репрессиями, правовой основой которых являлись ведомственные нормативные акты, так как исправительно-трудовое законодательство фактически перестало действовать. С этого времени были почти полностью ликвидированы различные формы государственного и общественного контроля за ИТУ.

1.3. Производственная деятельность исправительных учреждений Беларуси

С началом Великой Отечественной войны к лицам, впервые осужденным за прогулы, мелкие хищения на предприятиях, незначительные должностные и бытовые преступления, было применено досрочное освобождение из мест лишения свободы. Указанные категории заключенных, подлежавших по возрасту и состоянию здоровья призыву в

армию, через военкоматы направлялись в воинские соединения. В основном это коснулось осужденных, содержащихся в местах лишения свободы восточных областей республики. На ее западных территориях в связи с быстрым продвижением вражеских войск осуществить эту меру не представилось возможным. Личному составу ИТУ, дислоцировавшихся в этих регионах, приходилось самостоятельно принимать решения исходя из складывавшейся обстановки, порой под обстрелом, бомбежкой противника совершать героические поступки, как это было, например, в Бресте. В районе крепости фашисты выбросили десант на следственную тюрьму, расположенную на Северном острове. Охрана ее, вооруженная только винтовками и пистолетами, храбро сражалась с вражескими автоматчиками. По словам очевидцев, все бойцы погибли в неравном бою.

В отношении осужденных, содержащихся в тюрьмах западных областей республики и приговоренных к высшей мере наказания, была передана директива о приведении приговоров в исполнение. В ряде тюрем директива была исполнена. Так, в Мозырской тюрьме расстреляли 38 осужденных диверсантов, шпионов и других опасных преступников. Принимались меры к исполнению директивы и в Гродненской тюрьме, однако, как свидетельствуют архивные документы, к 19 часам 22 июня тюрьма была разбита бомбежкой, и 3,5 тыс. содержащихся в ней осужденных, несмотря на обстрел охраной тюрьмы, разбежались.

В условиях войны принимались меры к вывозу наиболее опасных категорий заключенных из районов возможных боевых действий и оккупации. Передислоцируемый контингент этапировался на север, в Сибирь, на Урал. Таким образом, в годы Великой Отечественной войны территория БССР была полностью оккупирована и советские пени-тенциарные учреждения не функционировали. Их деятельность была восстановлена после освобождения Беларуси.

По мере освобождения территории республики постепенно возвращалось оборудование и имущество, принадлежавшие до войны лагерям и колониям, на свои прежние места. В конце 1943 г., как только были освобождены первые районы Гомельской области, возродились и начали функционировать две колонии: ИТК-1 в местечке Хальч Ветковского района, возглавляемая лейтенантом Ласковым, и ИТК-2 в Гомеле, возглавляемая старшим лейтенантом Гонто-рем. Первая из названных колоний была организована с целью трудового использования лиц, осужденных на срок до трех лет лишения свободы, на сельскохозяйственных работах. Колония располагала земельными угодьями площадью 1 571 га. В ее состав входили лагпункт (участок) Тарасовка и Дом младенца, в котором содержались дети заключенных. Аппарат

управления колонии состоял из начальников структурных подразделений, их заместителей, заведующего делопроизводством, группы кадров, бухгалтерии, спецчасти, планово-производственной, санитарной, почтово-пересыльной служб и отдельного взвода военизированной стрелковой охраны.

В послевоенный период труд заключенных, содержащихся в учреждениях, расположенных на территории Беларуси, использовался в основном в работах по восстановлению разрушенного войной народного хозяйства.

По характеру производства в 1946 г. на территории республики имелись четыре сельскохозяйственные колонии (ИТК-1, 4, 12, 14), две лесные (ИТК-8, 9), шесть промышленных (ИТК-2, 3, 5, 6, 7, 10), одна строительная (ИТК-11) и одна колония со смешанным производством (ИТК-13). В связи с дальнейшим расширением в республике строительно-восстановительных работ во второй половине 1946 г. управление исправительно-трудовых лагерей и колоний (УИТЛК) организовало еще восемь исправительно-трудовых контрагентских колоний на 7 500 человек, определило лимит их наполнения и места дислокации.

Контингент, содержащийся в строительных колониях на контрагентских условиях труда, использовался при возведении стадиона «Динамо» (ИТК-16, 1 000 заключенных), тракторного завода (ИТК-19, 2 000 заключенных), фабрики «КИМ» (ИТК-24, 500 заключенных), восстановлению дизельного завода в Могилеве (ИТК-15, 1 000 заключенных) и других объектов.

В конце 50-х гг. XX в. система ГУЛАГа была ликвидирована и начался новый этап развития производства в уголовно-исполнительной системе Беларуси.

Началом промышленного производства в ИУ можно считать 1961 г., когда по решению правительства в ряде колоний налажено производство посуды алюминиевой, столовых приборов из нержавеющей стали, канистр, посуды стальной оцинкованной и других товаров народного потребления. В 10 колониях, действовавших в то время, содержалось 8 тыс. осужденных. В течение последующего десятилетия на базе этих ИУ были созданы промышленные предприятия, определена их специализация. В Могилеве и Бобруйске труд осужденных использовался для строительства промышленных объединений «Химволокно» и «Бобруйщина».

К 1970 г. в ИУ была завершена работа по формированию наиболее оптимальных структур предприятий, определена номенклатура собственной продукции. Усовершенствовалась техническая база, сформировались коллективы специалистов. Период стабильного развития и совершенствования производства продолжался до начала 90-х гг. и ха-

рактеризовался высокими темпами роста, обеспечением полной трудовой занятости спецконтингента, превышением доходов над расходами по содержанию системы.

Спад производства в последующие годы и ухудшение финансового состояния производственных отраслей республики привели к резкому уменьшению спроса на комплектующие изделия, выпуск которых определял специализацию предприятий ИУ. Объемы заказов заводскооператоров снизились в 5,5 раза, были полностью прекращены хозяйственные связи с производственными объединениями «Коралл» (г. Гомель), «Промшвеймаш» (г. Орша), Минским мотовелозаводом, в 40–50 раз уменьшился выпуск узлов деталей для ПО «Гомсельмаш», «Горизонт», «БАТЭ», «БелАЗ», завода им. Козлова. Уменьшение емкости рынка привело к сокращению производства многих видов собственной продукции, в том числе: мебели – в 5,5 раза, посуды стальной, оцинкованной – в 100 раз, посуды алюминиевой штампованной – в 16 раз, канистр стальных – в 17 раз, столярного инструмента – в 30 раз. Снижение спроса на продукцию ИУ привело к потере 11,3 тыс. рабочих мест, причем численность спецконтингента при этом в местах лишения свободы увеличилась.

Учитывая складывающуюся тенденцию, был предпринят ряд мер по структурной перестройке производства, развитию хозяйственных отношений с предприятиями, организациями всех форм собственности.

Первым этапом в реорганизации производства стало решение о полном самообеспечении учреждений вещевым и коммунально-бытовым имуществом.

Во всех ИУ были открыты швейные и деревообрабатывающие участки, что позволило полностью обеспечивать потребность учреждений системы исполнения наказаний в рабочей одежде, постельных принадлежностях, куртках ватных, рабочей обуви, казарменной мебели, кроватях и некоторых других видах изделий.

После 2006 г. государством принято решение о выделении производственных подразделений из состава ИУ уголовно-исполнительной системы и придании им статуса самостоятельных субъектов хозяйствования. Таким образом, на базе пенитенциарных производств были созданы унитарные предприятия республиканской формы собственности, обладающие правом хозяйственного ведения на закрепленное имущество.

Так, с 1991 по 2017 г. система организации труда осужденных претерпела определенные преобразования. Действующая система привлечения осужденных к труду требует переосмысления с учетом складывающихся общественно-политических и социально-экономических

процессов в стране, приведения в соответствие с международными стандартами в сфере отправления правосудия.

Современная уголовно-исполнительная система Республики Беларусь вносит определенный вклад в реализацию государственной политики в сфере борьбы с преступностью.

Успехи, достигнутые уголовно-исполнительной системой более чем за 15 лет с момента принятия УИК, подтверждают то, что в Республике Беларусь, по сути, сохранился «советский» подход к организации порядка и условий исполнения и отбывания наказания в виде лишения свободы, который был сформирован более полувека назад. Сложившийся подход при несомненном наличии положительных аспектов, к сожалению, не в полной мере коррелирует как с общемировыми прогрессивными подходами к исполнению наказаний, так и с основной целью уголовной ответственности, предусмотренной ст. 44 УК Республики Беларусь, а именно – исправлением осужденных.

Остается проблемным вопрос финансового обеспечения государственных программ строительства и реконструкции производств уголовно-исполнительной системы.

Принятая в 2016 г. Концепция развития организаций уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториев Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Концепция) не содержит конкретного перечня объектов уголовно-исполнительной системы, которые будут введены в эксплуатацию до 2020 г. Это свидетельствует о том, что отдельные ее положения носят декларативный характер.

Можно утверждать, что без пересмотра подходов к финансовому обеспечению реализации уголовно-исполнительной политики Республики Беларусь ожидать повышения эффективности работы уголовно-исполнительной системы не стоит.

В рамках состоявшегося в октябре 2016 г. заседания общественного совета при МВД были проанализированы условия содержания лиц в учреждениях уголовно-исполнительной системы, а также перспективные направления развития пенитенциарной системы Беларуси. Было отмечено, что приоритетной задачей ДИН МВД Республики Беларусь является планомерное наращивание производственного потенциала, обновление ассортимента выпускаемой продукции, создание новых рабочих мест, что снижает нагрузку на республиканский бюджет. Направление деятельности по возмещению затрат, связанных с функционированием системы исполнения наказаний, является значимым для органов государственной власти и управления.

Вместе с тем, возвращаясь к содержанию норм уголовного и уголовно-исполнительного законодательства Республики Беларусь, первоочередной задачей должно выступать исправление осужденных и совершенствование его организационно-правовых основ. Значимость подобного подхода подчеркивалась еще в ст. 6 Исправительно-трудового кодекса БССР 1927 г., в которой отмечалось, что «каждое исправительно-трудовое учреждение, преследуя прежде всего исправительные цели, в то же время стремится возмещать трудом содержащихся в нем заключенных затрачиваемые на них издержки». Именно поэтому без первоначальной ориентации деятельности уголовно-исполнительной системы на процессы социальной интеграции осужденных, их возвращения в общество с навыками правопослушного поведения, достичь положительных результатов в деле борьбы с преступностью заведомо невозможно. Производственные вопросы должны рассматриваться в качестве прикладных, как одно из основных средств в механизме интеграции осужденных в гражданское общество.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

2.1. Республиканские унитарные производственные предприятия и внебюджетные мастерские исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы

Создание социально ориентированной рыночной экономики в Республике Беларусь, ориентация субъектов хозяйствования на коммерческий успех требует от предприятий УИС роста предприимчивости, гибкой и динамичной адаптации к социально-экономическим изменениям. Предприятия УИС по своей специфике существенно отличаются от иных субъектов хозяйствования. Следовательно, их хозяйственное взаимодействие с окружающей рыночной средой должно быть другим, соответствовать их специфике. Предприятия УИС должны определять свой путь на рынок, причем речь идет не о пассивном приспособлении к изменениям, а об активной позиции, что является условием их существования и развития. Коренные преобразования, происшедшие в политической и экономической жизни общества, потребовали изменений в части форм и методов организации производства на предприятиях УИС.

Фундаментальным законом организации производственно-хозяйственной деятельности любого предприятия в современных условиях хозяйствования является достижение наибольших результатов при наименьших затратах. Обеспечить это можно при соблюдении режима экономии, рациональном использовании в процессе производства рабочего времени, материальных и денежных ресурсов. Способом реализации в процессе производства режима экономии, рационального использования ресурсов является хозяйственный (коммерческий) расчет. Представляя собой объективно обусловленную системой экономических законов метод ведения хозяйства на промышленных предприятиях, коммерческий расчет призван стимулировать участников производства к экономному ведению хозяйства, наиболее эффективному использованию имеющихся в распоряжении предприятия производственных ресурсов.

В 1970–1980 гг. в местах лишения свободы функционировали производственные предприятия как относительно самостоятельные структурные подразделения уголовно-исполнительной системы, обладающие правом оперативного управления на закрепленное имущество, которые по объему валовой продукции в составе производственного сектора мест лишения свободы СССР входили в пятерку наиболее крупных производителей, наряду с предприятиями и фабриками тяжелого машиностроения, сталеплавильной отрасли, лесозаготовки и т. д.

С обретением Республикой Беларусь государственного суверенитета производственный сектор уголовно-исполнительной системы осуществлял деятельность в статусе подразделений, входящих в состав исправительных учреждений, т. е. внебюджетных мастерских, которые также обладали правом оперативного управления на закрепленное имущество.

После 2006 г. государством принято решение о выделении производственных подразделений из состава исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы и придании им статуса самостоятельных субъектов права. Таким образом, на базе пенитенциарных производств были созданы унитарные предприятия республиканской формы собственности, обладающие правом хозяйственного ведения на закрепленное имущество (далее – УП УИС). Одной из основных причин таких перемен явилась недостаточность финансово-хозяйственной (предпринимательской) самостоятельности производственных единиц при осуществлении правомочий владения, пользования и распоряжения в рамках права оперативного управления.

Учрежденные государством в форме республиканских унитарных предприятий, основанных на праве хозяйственного ведения, они получили больший объем правомочий в отношении закрепленного имущества, сфера их финансово-хозяйственной самостоятельности расширилась. Вместе с тем статус коммерческой организации обязал приносить прибыль государству от осуществления предпринимательской деятельности с использованием труда осужденных, что не предусмотрено международными стандартами организации труда лиц, лишенных свободы. Кроме того, обязав унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы участвовать в выполнении основных задач уголовно-исполнительного права – исправлении, перевоспитании трудом осужденных, обучении их социально значимым профессиям с целью дальнейшей адаптации после освобождения – государство вынужденно сохранило для них ряд ограничений правоспособности, которые установлены для исправительных учреждений, субъектов права оперативного управления.

Наряду с УП УИС, которые функционируют как самостоятельные субъекты права, в пенитенциарном производстве задействованы и не обладающие юридической самостоятельностью подразделения исправительных учреждений – внебюджетные мастерские, на базе которых все чаще формируются филиалы УП УИС.

В 2015 г. УП УИС произведено продукции на сумму 69 млн р., трудовой деятельностью занято 99,9 % осужденных, которым начислена заработная плата в размере 15,9 млн р. В 2016 г. УП УИС произведено продукции уже на сумму 86,7 млн р., трудовой деятельностью по-прежнему занято 99,9 % осужденных, которым начислена заработная

плата в размере 16,4 млн р. УП УИС выпускают тысячи наименований продукции, в том числе спальные и гостиные гарнитуры, диваны, кухонную и офисную мебель, садовые домики, стройматериалы и т. п. Ряд унитарных предприятий сотрудничают с крупнейшими белорусскими производителями – «БелАЗ», «МАЗ», «МТЗ», «БАТЭ», «Амкор», «Белкоммунмаш», «Минский вагоноремонтный завод», «Гомсельмаш» и др. В целях улучшения качества продукции и освоения новых ее видов указанные унитарные предприятия интенсивно технически переоснащают производство, за счет бюджетных средств в рамках Государственной инвестиционной программы строят и реконструируют производственные цехи, закупают высокотехнологическое оборудование. Производственным сектором уголовно-исполнительной системы в 2015 г. освоен выпуск 582 новых видов изделий, в 2016 г. – 412 единиц. Предприятия УИС выпускают широкий спектр наименований изделий, относящихся к более чем 10 отраслям производства. Наличие такого количества отраслей производства объясняется:

необходимостью создания благоприятных условий для привлечения к общественно-полезному труду как можно большего количества осужденных и приобретения ими различных трудовых профессий;

спецификой территориального размещения органов и учреждений, осуществляющих исполнение уголовного наказания;

потребностью данного или соседнего района в той или иной продукции и стремлением обеспечить сбыт изготавливаемых изделий в пределах того региона (области, района), в котором расположены УП УИС;

стремлением предприятий шире использовать кооперирование в изготовлении изделий с местными предприятиями различных министерств и ведомств для улучшения использования имеющихся производственных мощностей, а также для укрепления и расширения производственно-технической базы за счет привлечения средств и оборудования этих хозяйственных организаций;

необходимостью наиболее полно использовать местные сырьевые ресурсы и отходы производства комбинатов, заводов и фабрик других министерств и ведомств.

Усовершенствованная материальная, организационно-правовая база каждого унитарного предприятия способна стабилизировать оперативную и морально-психологическую обстановку в учреждениях уголовно-исполнительной системы, содействовать трудовой занятости и трудовому воспитанию спецконтингента, увеличивать их благосостояние, что, в свою очередь, позволит осужденным материально помогать семье и (или) ликвидировать исковую задолженность.

Решение подобных задач потребовало и адаптации правового статуса унитарных предприятий к условиям хозяйствования производст-

венных единиц уголовно-исполнительной системы по следующим направлениям.

Во-первых, унитарные предприятия согласно нормам ст. 113 ГК Республики Беларусь (далее – ГК) отнесены к коммерческим организациям, основным направлением деятельности которых является получение прибыли, однако УП УИС имеют в качестве основной цели деятельности социально-правовую, трудовую адаптацию осужденных, привлекаемых к работам в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством, что закреплено в их уставах. Данные субъекты права выполняют прежде всего социальную функцию государства, т. е. владеют, пользуются и распоряжаются закрепленным за ними имуществом для трудового перевоспитания осужденных, обучения их профессиям посредством овладения которыми осужденные смогут трудоустроиться после отбывания наказания. Нормы международного права в области исполнения наказаний рекомендуют не подчинять профессиональную подготовку осужденных в местах лишения свободы получению прибыли от тюремного производства. С учетом того, что привлекаемые к труду осужденные составляют более 90 % численности трудового коллектива таких унитарных предприятий, затруднительно сохранить предпринимательскую направленность правового статуса таких субъектов права. Традиционно принято считать, что Республика Беларусь посредством своих унитарных предприятий осуществляет только предпринимательскую деятельность, направленную на извлечение прибыли, а для осуществления управленческих, социально-культурных и иных функций создаются некоммерческие юридические лица в организационно-правовой форме учреждений.

Во-вторых, согласно уставам УП УИС обладают особым правовым статусом, являясь организациями уголовно-исполнительной системы. Это также налагает определенные ограничения их правоспособности по сравнению с другими государственными унитарными предприятиями (приложение 1).

В уставах УП УИС в числе основных целей деятельности указано привлечение осужденных к труду, их обучение с целью социальной адаптации, что влечет за собой обязанность выполнять задания учредителя по выводу осужденных на оплачиваемые работы. Для того чтобы иметь такую возможность, учредитель определил в уставах УП УИС предмет и виды деятельности, реализуя которые такие унитарные предприятия должны обеспечить себя необходимым количеством рабочих мест. Из этого следует несколько следующих существенных выводов:

осуществление УП УИС видов производственно-хозяйственной деятельности, в процессе которой отсутствует возможность привлечения

осужденных к труду, будет не соответствовать целям и предмету деятельности таких субъектов права;

в целях безопасности содержания и привлечения осужденных к труду УП УИС не вправе: заниматься отдельными общедоступными видами деятельности (производство и ремонт средств связи, средств обработки информации, медикаментов и т. п.); сдавать недвижимое государственное имущество в залог; сдавать в аренду (безвозмездное пользование) имущество, являющееся носителем государственных секретов; сдавать любое (движимое и недвижимое) принадлежащее им имущество в аренду без разрешения учредителя, МВД и без согласования принимаемого решения с Государственным секретариатом Совета Безопасности;

при определении перечня видов деятельности и учредитель, и УП УИС должны учитывать нормы «Минимальных стандартных правил обращения с заключенными», принятых ООН в 1955 г., содержание которых заключается в следующем:

осужденные обязаны трудиться в соответствии с физическими и психическими способностями, удостоверенными врачом;

работа осужденных должна быть, по возможности, такой, чтобы давать им квалификацию, позволяющую честно трудиться после освобождения;

осужденные должны иметь возможность выбора работы, если это совместимо с требованиями управления и дисциплины;

организация и методы работы осужденных должны быть максимально близки к условиям труда на свободе, чтобы они привыкли к одинаковым требованиям;

интересы осужденных не следует подчинять соображениям прибыли от тюремного производства;

за свой труд осужденные должны получать справедливое вознаграждение, позволяющее расходовать часть заработка на приобретение дозволенных предметов личного обихода, часть – посылать семье, часть – оставлять на хранение у администрации, передающей сбережения в момент освобождения.

В-третьих, по общему правилу, установленному ст. 8 ГК, юридические лица по своему усмотрению осуществляют принадлежащие им гражданские права. При этом субъект гражданских правоотношений может как выбрать варианты своего поведения, так и выбрать вообще между осуществлением и неосуществлением своего права, однако в соответствии с законодательством УП УИС имеют статус унитарных предприятий, подчиненных учредителю – ДИН МВД. Подчинение учредителю предполагает наличие наряду с гражданско-правовыми горизонтальными отношениями множества отношений с вертикальной за-

висимостью, т. е. отношений власти-подчинения, в том числе при осуществлении владения, пользования и распоряжения имуществом, закрепленным за УП УИС. При этом следует учитывать, что и учредитель (ДИН) не является самостоятельным субъектом права, а выступает как организация с правами юридического лица, подчиненная МВД.

Например, решения о создании, реорганизации и ликвидации УП УИС должны исходить от МВД и согласовываться с Министерством экономики, Государственным комитетом по имуществу и другими заинтересованными ведомствами. Так, приказ МВД от 24 ноября 2006 г. № 310 «О реорганизации республиканского унитарного предприятия „ИК 12-ВАЛ“», в соответствии с которым республиканское унитарное производственное предприятие «ИК 12-ВАЛ» ДИН МВД было реорганизовано путем присоединения к нему на правах обособленного структурного подразделения (филиала) республиканского унитарного производственного предприятия «ИК № 10 Технотара» ДИН МВД, был согласован с Министерством экономики, Министерством финансов, Государственным комитетом по имуществу. Решения о сдаче унитарными предприятиями ДИН любого имущества в аренду должно приниматься МВД и согласовываться с Государственным секретариатом Совета Безопасности. Решение о списании отдельных видов имущества с баланса унитарных предприятий ДИН принимается с разрешения учредителя (ДИН) и по согласованию с постоянно действующей комиссией МВД по списанию имущества. МВД с учетом предложений ДИН издает приказы о безвозмездной передаче оборудования, материальных запасов одним УП УИС другому унитарному предприятию этой же системы. МВД расширило полномочия ДИН в части правовой возможности установления порядка владения автотранспортом и отменив ранее обязательные нормы снабжения столово-кухонным оборудованием и иным имуществом УП УИС.

Необходимо учитывать особую правовую природу отношений, связанных с использованием и распоряжением имуществом УП УИС в порядке, предусмотренном Указом Президента Республики Беларусь от 4 июля 2012 г. № 294 «О порядке распоряжения государственным имуществом». Данным указом предоставлены достаточно широкие правомочия Правительству Республики Беларусь, МВД пользоваться и распоряжаться по своему усмотрению имуществом унитарных предприятий, в том числе путем отчуждения, передачи без перехода права собственности иным государственным организациям, залога, передачи в безвозмездное пользование, аренду. При этом имеется в виду любое имущество, а не то, которое отнесено к неликвидному, неиспользуемому, малоиспользуемому и имуществу, используемому не по целевому назначению. Нормативным правовым актом не предусмотрено какой-либо формы

согласования таких решений ни с учредителем УП УИС, ни с самими унитарными предприятиями.

Из этого следует, что Правительство Республики Беларусь, МВД в интересах государства наделено полномочиями изымать любое имущество из хозяйственного ведения УП УИС. Вместе с тем в случае такого изъятия имущества, которое повлечет невозможность выполнения унитарными предприятиями своих уставных целей и задач, для государственного органа, инициировавшего изъятие, наступит ответственность «за круг порученных вопросов», а для государства возможна гражданско-правовая ответственность в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 52 ГК Республики Беларусь. Именно поэтому в МВД практикой выработан механизм, включающий согласование с руководителями УП УИС и их учредителем, решений о передаче имущества унитарных предприятий иным организациям МВД без перехода права собственности.

В-четвертых, УП УИС фактически обладают статусом военизированных организаций, входят в структуру подразделений Министерства внутренних дел. Подобные унитарные предприятия в системе Министерства обороны России в большей степени признаются военными организациями, нежели коммерческими юридическими лицами.

При определении особенностей правового положения УП УИС как военизированных организаций необходимо учитывать следующие факторы: предназначение унитарных предприятий как военизированных организаций в целом; необходимость безусловного обеспечения достижения унитарными предприятиями как военными организациями стоящих перед ними целей; необходимость достижения высокого уровня управляемости унитарными предприятиями как военными организациями, особенности управления (централизация и высокая степень контроля, воинская дисциплина); необходимость поддержания высокого уровня готовности унитарных предприятий ДИН к действиям в особых условиях (в том числе к передислокации в кратчайшие сроки); необходимость соблюдения государственной тайны; особенности финансирования деятельности; особенности материального обеспечения (в основном в централизованном порядке); особенности создания, реорганизации, ликвидации унитарных предприятий как военных организаций; комплектование унитарных предприятий, в том числе военнослужащими по контракту.

Учитывая также положения ст. 49 ГК о том, что юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законодательством и учредительными документами, можно сделать вывод об особых основаниях возникновения и прекращения гражданских прав и обязанностей у УП УИС.

В-пятых, одним из признаков юридического лица, определяющих его правовой статус, является признак организационного единства, который характеризуется наличием системы существенных социальных взаимосвязей, посредством которых люди объединяются в единое целое. Такой признак юридического лица, как организационное единство, подразумевает в организации устойчивую структуру и стабильные органы управления, обладающие собственной компетенцией, поэтому возникает необходимость эффективного построения и функционирования органов управления юридического лица.

В отношении УП УИС необходимо выделить следующие существенные особенности:

коллектив работников предприятия состоит из гражданского персонала (временнонаемные специалисты, служащие, рабочие) и сотрудников, имеющих специальные звания рядового и начальствующего состава (сотрудники уголовно-исполнительной системы);

предприятием на постоянной основе привлекаются к труду осужденные, отбывающие наказание в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Для указанных групп трудящихся характер и основания возникающих отношений, связанных с осуществлением трудовых функций в унитарном предприятии, имеют существенные различия. Трудовые отношения с гражданским персоналом выстраиваются на нормах и положениях трудового законодательства, коллективных соглашений, заключенных с работниками трудовых договоров (контрактов). Отношения по поводу прохождения службы сотрудниками уголовно-исполнительной системы урегулированы Положением о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Республики Беларусь, приказами МВД. Осужденные привлекаются к труду на основании норм УИК, трудового законодательства с отдельными изъятиями, утвержденными мерами безопасности, и т. п. Например, в соответствии с п. 5, 6 ст. 98 УИК производственная деятельность осужденных организуется с учетом соблюдения требований режима содержания и надзора за ними, а отказ от работы или самовольное прекращение работы являются злостным нарушением установленного порядка отбывания наказания и влекут применение дисциплинарных мер взыскания. Деятельность всех указанных групп не должна выходить за рамки правил внутреннего распорядка. Из приведенных доводов очевиден особый характер взаимосвязей лиц в коллективе, который придает специфику управлению деятельностью предприятия ДИН по сравнению с управлением деятельностью иными предприятиями.

В-шестых, правовое положение УП УИС имеет сходство с правовым положением учреждений в части возможности финансирования унитарных предприятий ДИН собственником за счет государственного внебюджетного фонда ДИН.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 373 «Об образовании государственного внебюджетного фонда Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел» МВД наделено правомочием распоряжения средствами государственного внебюджетного фонда ДИН. Согласно данному указу МВД устанавливает унитарным предприятиям, подчиненным ДИН, дифференцируемые размеры (нормативы) отчислений в государственный внебюджетный фонд ДИН в зависимости от их финансового состояния (рентабельности производства); определяет по согласованию с Министерством финансов порядок и сроки перечисления средств в фонд предприятиями, подчиненными ДИН; принимает решение о предоставлении средств фонда на возвратной или безвозвратной основе в зависимости от их финансового состояния. Распоряжение средствами фонда должно осуществляться строго по направлениям, предусмотренным этим же указом. Средства фонда могут использоваться: на пополнение организациями, подчиненными ДИН, оборотных средств; осуществление централизованных закупок технологического оборудования, сырья и материалов; создание рабочих мест для лиц, обязанных в соответствии с законодательством возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и др.

Вышеизложенное свидетельствует о существенных отличиях УП УИС от иных государственных унитарных предприятий.

При выборе вида производственной деятельности для УП УИС учитываются не только факторы, обуславливающие выбор производственной деятельности любого предприятия народного хозяйства (наличие источников сырья, топливных, энергетических ресурсов и т. п.), но и специфические особенности ИУ, в частности его вид: исправительная колония, воспитательная колония, исправительная колония-поселение или тюрьма. Если на территории ИУ может быть организовано промышленное предприятие, оснащенное технологическим оборудованием с соответствующей инфраструктурой и прочими атрибутами, то в тюрьме с ее специфическими условиями содержания такое предприятие создать проблематично. Там целесообразно создавать отдельные мастерские, производственные участки или отдельные цехи. В воспитательных колониях для несовершеннолетних преступников действуют другие специфические условия. С их учетом созданы учебные и учебно-производственные мастерские, производственная деятельность которых подчинена выпол-

нению задач трудового воспитания и профессионально-технического обучения несовершеннолетних правонарушителей. При выборе вида производственной деятельности для ИУ учитывается и пол осужденных. В женских ИУ не разрешается организация производств, требующих от работающих большой физической силы. Запрещается использовать труд осужденных женщин на тяжелых работах, они, как правило, работают на производствах в сфере легкой промышленности.

2.2. Договорные формы привлечения осужденных к труду

подавляющее большинство осужденных, содержащихся в учреждениях исполнения наказаний в виде лишения свободы, трудоустроены на собственном производстве УП УИС или внебюджетных мастерских уголовно-исполнительной системы.

Правовой формой указанных взаимоотношений традиционно, со времен существования СССР, в Республике Беларусь выступает именованный в законодательстве договор на предоставление рабочей силы из числа спецконтингента, элементы которого в каждом случае конструировались заключающими соглашением сторонами. Договор о предоставлении рабочей силы из числа осужденных впервые упомянут в законодательстве СССР в 1929 г., в то время он содержал некоторые элементы, вытекающие из договора подряда.

На современном этапе, например в Российской Федерации (далее – РФ), взаимоотношения по поводу использования труда осужденных различными субъектами хозяйствования с 2009 г. урегулированы актами законодательства. Так, договор об оказании услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных признается законодательством РФ разновидностью договора об оказании услуг. Федеральной службой исполнения наказаний Министерства юстиции РФ (далее – ФСИН) определено, что по договору возмездного оказания услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных одна сторона (исполнитель – учреждение) обязуется по заданию другой стороны (заказчик – предприятие УИС) подобрать и предоставить рабочих из числа осужденных для привлечения их к оплачиваемому труду на территории заказчика. Заказчик обязуется обеспечить трудовую занятость осужденных и выплатить им заработную плату с соответствующими начислениями. Существенными условиями такого договора согласно Закону РФ от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» являются:

количество осужденных, выводимых на эти объекты;

заработная плата, а также средства для выплаты осужденным необходимых пособий;

специальная изоляция рабочих мест, на которых будут работать осужденные, от остальных объектов организаций;

обеспечение безопасных условий труда работающим осужденным, соблюдение правил и норм техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с законодательством РФ о труде.

В договоре об оказании услуг по предоставлению рабочей силы из числа осужденных отмечаются условия по количеству осужденных, выводимых на эти объекты, на основании требований заказчика. В данном пункте договора указывается, что количество осужденных, выводимых на объекты, определяется производственными мощностями предприятия, наличием рабочих мест. Учитывается также и численность необходимых специалистов среди осужденных.

В ряде случаев руководство учреждения, исполняющего наказания, специально обучает осужденного или подыскивает уже обладающего соответствующей квалификацией и по договору направляет его работать на предприятие, являющееся самостоятельным юридическим лицом. В договоре о подборе и предоставлении рабочей силы из числа осужденных отражаются обязательства учреждения по подбору и предоставлению рабочей силы согласно требуемой квалификации. В одном из разделов договора отражается обязательство заказчика о том, что при его отказе от использования рабочей силы из числа осужденных он должен уведомить об этом учреждение не позднее чем за семь дней в письменной форме. Такое условие продиктовано тем, чтобы избежать массового увеличения количества неработающих осужденных. Субъектом хозяйствования обеспечивается строгий пропускной режим на производстве, включая внутрицеховой.

Правилами внутреннего распорядка исправительных учреждений, утвержденными постановлением МВД от 20 октября 2000 г. № 174, установлен Перечень работ и должностей, на которых запрещается использование труда осужденных. Не допускается труд осужденных: по обслуживанию и ремонту технических средств охраны, а также размещенных во внутренней запретной зоне инженерных средств охраны; с множительной, радиотелеграфной, телефонной, факсимильной техникой; связанный с учетом, хранением и выдачей медикаментов, взрывчатых, отравляющих и ядовитых веществ; с подчинением им вольнонаемных работников; в качестве водителей оперативных машин, продавцов, бухгалтеров-операционистов, кассиров, заведующих продовольственными, вещевыми складами, а также складами со сложным и дорогостоящим оборудованием, кладовщиков.

При заключении договора между учреждением, исполняющим наказание, и заказчиком по привлечению осужденных к труду, указывается ответственность учреждения в соответствии с законодательством

перед заказчиком в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения договора за умышленную порчу, поломку механизмов, станков, оборудования, порчу и утрату инструмента, приборов, материалов, полуфабрикатов осужденными при условии доказательства их вины в установленном законом порядке. Размер ущерба определяется по их балансовой стоимости с учетом амортизации. В договоре определяется ответственность заказчиков перед учреждением в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения договора в соответствии с законодательством, неуплаты платежей в оговоренный срок, непредоставления работ (в том числе неполный рабочий день). Особенности привлечения осужденных к труду на объектах заказчика обуславливают необходимость установить условия обеспечения безопасности работ при заключении договоров. В договорах предусматриваются пункты по обеспечению организации труда осужденного с учетом его специальности и квалификации, безопасных условий их труда, соблюдению правил и норм техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с законодательством РФ о труде. В этих целях предусматривается проведение инструктажей по технике безопасности и охране труда, осуществление стажировки осужденного, обучение его безопасным приемам труда и обеспечение спецконтингента специальной одеждой и обувью, а также средствами индивидуальной защиты.

Таким образом, в РФ имеются законодательно закрепленные правила предоставления исправительными учреждениями рабочей силы из числа осужденных иным организациям для трудоустройства и перевоспитания на основе заключенного соглашения.

В Республике Беларусь отношения, складывающиеся между организациями по предоставлению персонала из числа осужденных, содержат элементы закрепленных в ГК договорных отношений: возмездного оказания услуг, подряда, аренды, займа. Более того, такой договор затрагивает нормы трудового и уголовно-исполнительного права.

Поскольку договорные отношения в сфере социально-трудовой реабилитации осужденных – свершившийся факт, то в данном случае ДИН МВД предприняты меры по нормативному закреплению условий и порядка заключения такого вида комплексного договора, как договор на предоставление рабочей силы из числа осужденных.

В данном случае заключение договора на предоставление рабочей силы между ИУ и УП УИС обусловлено не столько интересами унитарных предприятий (как коммерческих юридических лиц), сколько интересами государства, связанными с реализацией уголовно-исполнительной политики. Право на заключение договора является одновременно обязанностью указанных субъектов в силу уставных целей унитарных предприятий ДИН, требований уголовно-исполнительного пра-

ва к обеспечению трудовой деятельности осужденных, содержащихся в ИУ. Таким образом, можно вести речь о наличии организационных и имущественных элементов в такого рода договорах, как и условиях государственных контрактов.

Это указывает на возможность административного регулирования отношений, вытекающих из такого рода договоров, а также на наличие в них элементов конструкции договора о совместной деятельности, поскольку ИУ и УП УИС имеют общую цель (социально-правовая реабилитация осужденных), могут распределить между собой расходы, необходимые для достижения указанной цели (ст. 911, 916 ГК, ст. 1041, 1046 ГК РФ). Это дает возможность учредителю (ДИН МВД), ИУ и УП УИС более дифференцированно, углубленно и с учетом частных интересов всех участвующих в данном процессе субъектов подходить к вопросам организации трудового перевоспитания осужденных, распределения прав, обязанностей и расходов на эти цели.

Предметом договора на предоставление рабочей силы из числа осужденных в Республике Беларусь является предоставление ИУ УП УИС осужденных в пределах лимита наполнения в течение всего календарного года для организации занятости, как это предусмотрено в законодательстве РФ. Осужденных перевоспитывает не труд в общем, а квалифицированный труд, посредством которого они приобретают новые профессии и возможность обустроить честную жизнь после отбытия наказания. Неквалифицированный, малооплачиваемый, непрестижный труд не способствует в должной мере социально-правовой, трудовой реабилитации осужденных, поэтому предметом договора является предоставление ИУ УП УИС осужденных в пределах лимита наполнения в течение всего календарного года для организации такой занятости, которая повлекла бы повышение уровня квалификации осужденных, дала бы возможность приобрести им новые профессиональные навыки, освоить востребованные в обществе профессии. Сформулированный именно так предмет договора будет соответствовать основным целям использования государственного имущества для социально-правовой реабилитации осужденных, а не просто их занятости в процессе производства, т. е. предметом такого рода договоров должны быть не услуги, связанные с организацией занятости осужденных по определенным правилам, хотя схожесть с услугами присутствует. Но услуги в этом случае оказываются обоюдосторонние: ИУ (исполнитель) оказывает услуги по подбору и предоставлению осужденных для привлечения их к труду и комплектования бригад соответствующими специалистами и т. п. по заданию другой стороны (заказчика), а заказчик обязуется не только обеспечить трудовую занятость осужденных, но сделать это так, чтобы в результате такой трудовой занятости осужденные повыси-

ли уровень квалификации, приобрели новые навыки, освоили современные и востребованные профессии и т. п., соответственно, оказать услугу учреждению по повышению квалификационных и профессиональных характеристик рассматриваемой группы трудящихся.

Таким образом, предметом договора о привлечении осужденных к труду является право на использование труда осужденных. С учетом договорной формы передачи данного права организациями уголовно-исполнительной системы следует определить его место в системе объектов гражданских прав.

Согласно ст. 128 ГК к объектам гражданских прав относятся «вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права». Право на использование труда осужденных не может быть отнесено к вещам, поскольку базовым критерием отнесения объектов гражданских прав к вещам является наличие телесной, физической оболочки.

Центральным звеном в системе объектов гражданских прав выступает имущество, которое, помимо вещей, включает в себя имущественные права и иное имущество. При этом имущественные права, выступая особым видом имущества, включают в себя обязательственные права (права требования кредитора к должнику о совершении определенного действия: о передаче имущества, выполнении работы, уплате денег и т. п. или о воздержании от определенного действия). При признании имуществом иных благ, не перечисленных в ст. 128 ГК, необходимо, чтобы они соответствовали следующим критериям:

- способностью удовлетворять потребности лица;
- определенностью, чтобы их идентифицировать;
- обособленностью от иных благ;
- стоимостной оценкой для оборотоспособности.

Анализ предмета договоров на привлечение осужденных к труду с оговоркой, что по данному договору передается не рабочая сила как таковая, а права на использование труда осужденных, позволяет констатировать, что рассматриваемое «благо» способно удовлетворять потребности юридического лица – правообладателя, данное «благо» вполне определено, чтобы его идентифицировать (персонифицированный учет привлекаемых к труду осужденных, учитывающий квалификационные характеристики, и т. п.), оно обособлено от иных благ и имеет стоимостную оценку (фонд заработной платы осужденных).

Данное право должно предоставлять своему правообладателю преимущественные права перед другими лицами при перезаключении договоров на новый срок, по аналогии с договорами аренды (ст. 292 ГК, ст. 621 ГК РФ).

Защита права на использование труда осужденных осуществляется путем перевода обладателем преимущественного права на себя прав и обязанностей по договору, заключенному с третьим лицом, и (или) путем признания за собой права на имущественное благо, в случае, когда договор с третьим лицом не заключен, т. е. в порядке гражданско-правовой защиты преимущественных прав.

Одним из направлений совершенствования правового регулирования отношений, связанных с договорными формами привлечения осужденных к труду, будет закрепление в законодательном акте нормы о том, что право на использование труда осужденных является особым имущественным правом, принадлежащим исключительно Республике Беларусь. Это закреплено в ст. 8 УИК, согласно которой государство обеспечивает установленные законом условия применения наказания и иных мер уголовной ответственности в отношении осужденных, гарантии социальной справедливости, их социальную, правовую и иную защищенность.

На пути правовой регламентации договорных форм привлечения осужденных к труду ДИН МВД предприняты серьезные шаги. В 2017 г. начальником ДИН МВД по согласованию с главным контрольно-ревизионным управлением МВД утверждены Методические рекомендации о порядке заключения и исполнения договоров о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь (приложение 2).

Соответственно, как и в Российской Федерации, в Республике Беларусь появилась типовая форма договора на предоставление рабочей силы между унитарным предприятием ДИН и ИУ УИС, закреплены обязательные условия такого договора с учетом особенностей, связанных с использованием труда осужденных, гарантии и компенсации осужденным и сторонам договора и т. д.

Так, в указанных Методических рекомендациях, помимо закрепления учредителем типовой формы договора о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в ЛТП МВД:

определен перечень существенных условий договора о привлечении осужденных к труду, в который включены:

а) цена договора, определяемая исходя из размера фонда оплаты труда лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, рассчитанного в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными актами;

б) обеспечение безопасных и здоровых условий труда в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

в) порядок организации труда с учетом соблюдения требований режима содержания и надзора;

определены иные условия заключения договоров о привлечении осужденных к труду в соответствии с положениями ГК, регламентирующими общие положения о сделках (подразд. IV разд. I), общие положения об обязательствах и договорах (подразд. I, II разд. III), положения об отдельных видах обязательств (гл. 34, 37, 39, 54 разд. IV), положениями, не противоречащими существу заключаемого договора, с учетом ограничений и изъятий, установленных уголовно-исполнительным законодательством Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории и условиях нахождения в них», а также локальными нормативными правовыми актами МВД;

распределены права и обязанности между ИУ и УП УИС, в которых содержатся осужденные, и унитарными предприятиями, подчиненными ДИН МВД, в которых осужденные привлекаются к общественно-полезному труду.

В частности, к обязательствам исправительных учреждений в рамках договора о привлечении к труду осужденных отнесены: организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, с учетом соблюдения требований режима содержания и надзора; контроль за соблюдением лицами, осужденными к лишению свободы, гражданами, находящимися в ЛТП, режимных требований и трудовой дисциплины на производственных объектах.

Обязательствами унитарных предприятий ДИН в рамках указанного выше договора являются: создание и предоставление рабочих мест в целях эффективного привлечения к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, с учетом их квалификационных данных, повышение их квалификации и профессиональных навыков; формирование системы оплаты труда, материального стимулирования привлекаемых к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП; утверждение Положений об оплате труда, материальном стимулировании привлекаемых к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП; контроль за соблюдением лицами, осужденными к лишению свободы, гражданами, находящимися в ЛТП, трудовой дисциплины на производственных объектах, режимных требований, требований администрации ИУ.

Таким образом, организацию исполнения указанных договоров будут осуществлять непосредственно ИУ и УП УИС, иные заинтересованные стороны, под общим контролем со стороны учредителя и МВД.

2.3. Краткосрочные и долгосрочные планы промышленного производства

В основе любого планирования производства лежат показатели экономической эффективности. Экономическая эффективность в самом общем виде означает результативность производственного процесса, соотношение между достигнутыми результатами и затратами живого и овеществленного труда. Об экономической эффективности можно сказать, что это получение максимума прибыли на вложенные ресурсы в интересах и с учетом потребностей отдельного человека и всего общества в целом. В качестве критерия (основного мерила, главного признака) оценки эффективности выступает экономия совокупного общественного труда, рост его производительности.

Исходя из специфики производства в ИУ имеются и специфические критерии эффективности, связанные с влиянием процесса производства на процесс исправления личности осужденного. Уровень (показатели) экономической эффективности определяются путем сопоставления двух величин: экономического эффекта и размера производственных затрат и ресурсов.

Экономический эффект (результат), затраты и ресурсы выступают в различных формах. Их анализ и классификация позволяют конкретизировать сущность экономической эффективности производства. Сложный характер экономики, ее многообразие связей обуславливают необходимость использования при измерении экономического эффекта системы показателей в зависимости от масштабов и сферы производства, временного аспекта планирования. В современных условиях основное внимание в определении экономического эффекта уделяется конечным результатам. Позволит ли конечный результат успешно функционировать предприятию, обеспечит ли он решение главной задачи УП УИС – исполнение наказания, исправление личности осужденного.

При оценке эффективности используются различные показатели, такие как показатели чистой, нормативно-чистой прибыли, добавленной стоимости, экономии от снижения себестоимости, валовой продукции, товарной продукции.

Для выяснения сущности экономической эффективности имеет важное значение классификация затрат и ресурсов производства.

Несопоставимость различных видов затрат и ресурсов, различная форма выражения экономического эффекта обуславливают необходимость дифференцированного подхода к оценке эффективности производства, выбору и обоснованию обобщающего ее показателя. В практике экономических расчетов и анализа различают общую и сравнительную эффективность.

Общая (абсолютная) эффективность рассчитывается по предприятию в целом и характеризует величину экономического эффекта в сопоставлении с затратами и ресурсами. Ее определение базируется на исчислении дифференцированных показателей, отражающих уровень эффективности затрат и ресурсов, основные слагаемые эффективности: затраты живого труда, материальные затраты (потребленные средства производства), основные производственные фонды, оборотные средства, капитальные вложения, природные ресурсы, фактор времени.

К числу важнейших дифференцированных показателей эффективности относятся: трудоемкость (ТЕ), материалоемкость (МЕ), фондоемкость (ФЕ), капиталоемкость (КЕ) продукции.

Трудоемкость – величина затрат живого труда на единицу продукции (в стоимостном или натуральном выражении). Трудоемкость определяется как отношение трудовых затрат (ТЗ) к объему выпуска продукции (В) в соответствующих измерениях:

$$TE = TЗ : B,$$

где ТЗ – величина затрат живого труда выражается в среднемесячной численности работающих, отработанном времени (человеко-часах, человеко-днях), а также величине заработной платы.

Материалоемкость выражает величину материальных затрат на единицу продукции или полезного эффекта и эффективность использования потребленных средств производства (затрат сырья, основных и вспомогательных материалов, топлива и энергии).

Количественно она исчисляется делением размера материальных затрат (МЗ) на выпуск продукции:

$$ME = MЗ : B$$

Фондоемкость характеризует эффективность использования производственных фондов (основных и оборотных) и исчисляется как отношение их стоимости в среднегодовом выражении (Ф) к объему продукции:

$$FE = Ф : B$$

Обратное отношение этих величин дает показатель фондоотдачи (ФО).

Прибыль предприятий также является комплексным хозяйственным показателем эффекта, характеризующим качество их производственно-хозяйственной деятельности. Ее величина непосредственно зависит от изменения производительности труда, материалоемкости, себестоимости продукции, качества и масштабов ее выпуска.

Они включают стоимость сырья, материалов, топлива и энергии, заработную плату, амортизацию основных фондов и другие затраты, связанные с изготовлением и производством продукции.

В отличие от текущих, *единовременные затраты* – это авансируемые средства на создание основных и прирост оборотных фондов в форме капитальных вложений (кредита). Капитальные вложения производятся единовременно, разово и до ввода их в действие. Экономический эффект (результат) после ввода в действие средств труда заметен постоянно в течение срока их службы. Различная экономическая природа текущих и единовременных затрат обуславливает и различный характер их изменения, размерности. Размерность текущих затрат выражается в рублях в год (рублей/год), единичных, капитальных вложений – в рублях.

Наряду с материально-техническими ресурсами при оценке эффективности производства должен учитываться и уровень использования трудовых, финансовых и природных ресурсов. Учитывается также универсальный и невозпроизводимый ресурс – время. Фактор времени в широком смысле слова (рабочее время, сроки реализации проектов по созданию новых средств труда, сроки реализации и т. д.) оказывает существенное влияние на эффективность производства.

Таким образом, затраты и ресурсы имеют различный характер формирования и распределения, отличаются по экономической природе, прямо и непосредственно несопоставимы.

Сравнительная эффективность определяется в целях обоснования преимуществ какого-либо варианта решения производственно-технической задачи, отбора из представленных вариантов наиболее эффективного.

Расчеты сравнительной эффективности проводятся при выборе оптимальных вариантов выпуска одной и той же или взаимозаменяемой продукции форм расширенного воспроизводства основных фондов, методов организации, вариантов внедрения новой техники и технического совершенствования производства, открытий, изобретений рационализаторских предложений.

Исходным принципом измерения сравнительной эффективности различных вариантов решения производственных задач служит сопоставление по вариантам величины единовременных (капитальных вложений) и текущих затрат (себестоимость продукции или работ, эксплуатационные затраты). Если один из сравнительных вариантов при реализации требует меньших капитальных вложений и одновременно обеспечивает более низкую себестоимость продукции, то при прочих равных условиях он признается экономически более выгодным. В этом случае достигается двойной эффект: экономия от снижения себестоимости продукции и экономия на капитальных вложениях и производственных фондах, однако в практике проектирования и планирования чаще

встречаются другие ситуации, когда реализация производственно-технических мероприятий требует дополнительных капитальных вложений, но одновременно снижает себестоимость продукции или работ.

Важное условие определения сравнительной эффективности – сопоставимость, тождественность рассматриваемых вариантов по объему выработки продукции, ее составу и качеству, фактору времени (времени реализации мероприятий и получения эффекта), социальным факторам выработки и использования продукции, включая охрану окружающей среды. Так, при сравнении вариантов с разными объемами производства сопоставимость вариантов достигается путем расчета удельных показателей (капитальных вложений, себестоимости, приведенных затрат и др.) на единицу продукции по вариантам. Объем продукции, капитальные вложения, себестоимость, приведенные затраты должны иметь сопоставимый вид в том случае, если анализируемые варианты различаются по технико-эксплуатационным показателям, качеству продукции (мощности, производительности, удельным нормам расхода ресурсов). Обоснование и отбор оптимальных вариантов предполагает правильный выбор базы (эталона) сравнения. При исчислении сравнительной эффективности следует ответить на два вопроса:

какова величина экономического эффекта, которую получит предприятие от реализации данного варианта;

насколько экономически и технически прогрессивен данный вариант, т. е. насколько он соответствует передовым достижениям науки и техники.

Для ответа на первый вопрос показатели проектного варианта, намеренного к реализации, сравниваются с аналогичными, сложившимися на действующих предприятиях до внедрения новой техники, показателями заменяемой техники или техники, наиболее распространенной в данной отрасли. На основе такого сравнения устанавливаются технико-экономические преимущества внедренной техники по отношению к действующей и экономический эффект ее реализации. Для определения технико-экономической прогрессивности новой техники, проектов капитального строительства за базу (эталон) принимаются показатели лучших решений данной отрасли. Технико-экономическая прогрессивность проектного варианта будет доказана в том случае, если его технико-экономические показатели будут превосходить аналогичные показатели эталона прогрессивности или максимально к ним приближаться.

При обосновании освоения производства новых моделей тракторов на Минском тракторном заводе, их технико-экономические показатели сравнивались с аналогичными зарубежными образцами. В результате новые модели тракторов прошли сертификацию на соответствие международным стандартам при меньших затратах на их производство.

Пенитенциарной наукой уже давно определены основные средства исправления: установленный порядок отбывания наказания, воспитательная работа, общественно-полезный труд, получение общего образования, профессиональная подготовка осужденных и общественное воздействие, однако изменения в деятельности уголовно-исполнительной системы, экономические преобразования, происходящие в стране и за рубежом, передали новое содержание традиционным средствам исправления. Особенно существенные перемены произошли в использовании общественно-полезного труда осужденных, который начал увязываться с уровнем эффективности организации производства на предприятиях ИУ путем сопоставления двух величин – экономического эффекта и производственных затрат и ресурсов.

Экономическая эффективность организации производства вообще означает результативность производственной деятельности, соотношение между социально-экономическими результатами и затратами живого, овеществленного труда, ресурсами, выражающими достигнутый уровень развития производственных сил и степень их использования.

Экономический эффект (результат), затраты и ресурсы выступают в различных формах. Их анализ и классификация позволяют конкретизировать сущность эффективности производства. Экономический эффект может быть выражен системой показателей, характеризующей объемные, конечные и социально-экономические результаты. Объемные (количественные) показатели отражают объем выпуска продукции, произведенной работы – валовая продукция, товарная продукция, нормативно чистая продукция, нормативная стоимость обработки, объем строительно-монтажных, ремонтных работ. Важную роль при оценке эффективности выполняют показатели, характеризующие конечные (качественные) результаты производственно-хозяйственной деятельности на различных уровнях управления – национальный доход, чистая продукция, валовой национальный продукт, прибавочный продукт, прибыль, хозрасчетный доход и т. д.

При изменении эффективности организации производства приоритетное значение имеют также социально-экономические результаты, отражающие высшую цель развития экономики: рост реальных доходов, обеспечение эффективной занятости населения в общественном производстве и рациональное использование трудовых ресурсов, преодоление существенных различий между городом и деревней, физическим и умственным трудом; повышение уровня общеобразовательной и профессиональной подготовки трудящихся, всемерное облегчение и оздоровление труда; сохранение продолжительности рабочего и продуктивное использование свободного времени; рациональное использование природных ресурсов и охрана окружающей среды.

В условиях рыночной экономики предприятие постоянно выбирает альтернативы оптимального решения, которые должны быть эффективными, соответствовать целям и политике предприятия. Эффективность производства не может достигаться сама по себе, а обеспечивается посредством составления планов развития. По срокам планирования планы развития производства подразделяются на долгосрочные (с периодом планирования от 5 до 15 лет), среднесрочные (перспективные) (от 1 года до 5 лет) и краткосрочные (до 1 года).

Долгосрочные планы развития обеспечивают достижение стратегических целей развития предприятия в целом и принимаются в виде программных документов собственником-государством.

Среднесрочные принимаются в форме планов-прогнозов, с учетом глубокого технического, экономического, энергетического потенциала предприятия и его структурных подразделений. Перспективный (среднесрочный) план развития промышленного предприятия разрабатывают для непрерывности в планировании и преемственности плановых заданий, исходя из потребностей самого предприятия и выполнения производственных заданий ДИН МВД. Составление перспективных планов на предприятиях основывается на заключенных долговременных договорах с учетом интересов других партнеров по кооперации, а также иных предприятий УИС при наличии производственных связей.

Процедура разработки перспективного плана-прогноза состоит из следующих этапов:

- 1) подготовка проекта плана, расчет его показателей выполняется укрупненными методами счета. При этом учитываются данные маркетинговых исследований, проведенных при выработке стратегического плана. Отдельные маркетинговые данные могут предоставляться предприятию УИС учредителем (ДИН МВД) для корректировки плана. Анализируется динамика объемов продаж за предыдущие периоды, уточняются показатели фактического наличия и состояния производственных мощностей. Учитывается структура заказа со стороны учредителя по выпуску продукции, оказанию услуг, выполнению работ. На основе этих данных разрабатываются производственная программа предприятия и план реализации продукции с разбивкой по годам на рассматриваемую перспективу. Производственная программа определяет направления инновационной деятельности предприятия, в ней отражаются необходимые расходы на охрану окружающей среды, потребность в материальных и трудовых ресурсах;

- 2) производится анализ себестоимости и рентабельности производства продукции, изучаются возможности снижения себестоимости продукции (работ, услуг);

3) составляется финансовый план предприятия УИС с использованием расчетов, осуществленных на предыдущих этапах;

4) составляется годовой план развития предприятия, что является краткосрочным планированием.

Годовой план-прогноз развития предприятия УИС составляется на основе данных соответствующего года перспективного плана, уточненного государственного заказа и заключенных договоров с потребителями продукции и поставщиками материально-технических ресурсов, а также данных о количестве подлежащих привлечению к труду осужденных. Годовой план представляет собой развернутую программу производственной, хозяйственной и социальной деятельности коллектива предприятия, который в широком смысле включает и привлекаемых к труду осужденных. Годовой план-прогноз экономического и социального развития предприятия включает следующие разделы:

1. Основные экономические показатели работы предприятия. В этом разделе приводятся важнейшие данные плана-прогноза. Здесь находят отражение показатели производства продукции (работ, услуг в действующих оптовых ценах предприятия), в том числе на экспорт, объем товарной продукции в сопоставимых ценах, эффективность использования производственных мощностей по основным видам продукции, среднесписочная численность персонала, среднегодовая стоимость производственных фондов, рентабельность, прибыль и ряд других. Эти показатели находят отражение и в разрезе кварталов планируемого периода.

2. Производственная программа. Данный раздел отражает объем выпускаемой продукции на предприятии в натуральном и денежном выражении, ее производство в разрезе отдельных видов и сортов с разбивкой по кварталам года. Денежная оценка производимой продукции проводится по действующим оптовым и сопоставимым ценам.

3. Использование основных производственных фондов. В разделе приводится стоимость основных производственных фондов предприятия на начало года, их ввод в действие, выбытие в течение года и наличие на конец планируемого периода. Здесь представлены расчеты среднегодовой стоимости основных производственных фондов и фондоотдачи (товарная продукция в отпускных ценах на 1 р. среднегодовой стоимости основных производственных фондов).

4. Техническое и организационное развитие производства. Этот раздел определяет качественную сторону производственной деятельности предприятия. Он содержит перечень организационно-технических мероприятий по повышению эффективности производства, которые намечается провести на предприятии в планируемом году, с подробными расчетами экономической эффективности каждого из них.

К таким мероприятиям относятся: создание, освоение новой и повышение качества выпускаемой продукции; внедрение прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производственных процессов; ремонт, замена и модернизация основных фондов; совершенствование управления, планирования и организации производства; мероприятия по ликвидации и предотвращению загрязнения окружающей среды и благоустройству территории.

5. Повышение производительности труда за счет основных технико-экономических факторов. В данном разделе находят отражение изменения в численности персонала предприятия и производительности его труда в плановом периоде по сравнению с базисным, включая подлежащих к выводу на оплачиваемые работы осужденных. В расчет принимаются: структурные сдвиги в производстве (изменение удельного веса отдельных видов продукции или производства в общем объеме производства); повышение технического уровня за счет внедрения новых технологических процессов, более производительных машин и оборудования, а также механизации ручного труда; совершенствование управления, организации производства и труда; повышение коэффициента использования производственных мощностей; изменение объема производства; повышение качества продукции; ввод в действие и освоение новых участков и цехов.

6. Численность и фонд заработной платы, включая привлекаемых к труду осужденных. В данном разделе на основании прогноза производительности труда определяется потребность в трудовых ресурсах по категориям работников, устанавливается фонд оплаты труда, денежных выплат и поощрений за счет прибыли и других источников, рассчитывается среднемесячная заработная плата и среднемесячный доход.

7. Смета затрат на производство. При разработке данного раздела решается ряд планово-экономических задач: калькулируется себестоимость отдельных видов изготавливаемой продукции, создается база для определения отпускных цен, закладываются основы для хозяйственных взаимоотношений между отдельными подразделениями и т. д.

8. Расчет рентабельности важнейших видов продукции. Раздел предусматривает определение расчетной рентабельности по выпускаемым на предприятии видам продукции и общей рентабельности производства.

9. Прибыль предприятия. В этом разделе отражаются каналы получения прибыли. По результатам полученных объемов рассматриваемого показателя устанавливается балансовая и расчетная прибыль предприятия.

10. Распределение прибыли. В этом разделе отражается распределение прибыли по различным каналам (налог на недвижимость; льготы по прибыли, подлежащей налогообложению; платежи в бюджет). Важно, что предприятия УИС планируют и производят отчисления в госу-

дарственный внебюджетный фонд ДИН МВД, из которого в дальнейшем финансируются наиболее значимые мероприятия по обновлению производственных фондов каждого предприятия-плательщика. Для предприятий УИС также предоставлена льгота по НДС, которая должна направляться на укрепление материально-технической базы предприятий и пополнение оборотных средств.

11. Использование прибыли, остающейся в распоряжении предприятия. Данный раздел плана-прогноза предполагает проведение расчетов по созданию различных фондов на предприятии по его усмотрению (фонд развития производства, фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий, резервный фонд и др.).

Все разделы плана-прогноза тесно связаны между собой. Определяющей для многих промышленных предприятий является производственная программа. На стадии проекта особую значимость отводят разделу технического и организационного развития производства и установлению плановых технико-экономических норм и нормативов. После этого разрабатывают разделы по труду и заработной плате, себестоимости продукции, прибыли и рентабельности производства и др.

В условиях неопределенности, нестабильности внешних для предприятий экономических условий полная процедура формирования перспективных и годовых планов будет меняться в сторону упрощения, учитывая необходимость быстрой реакции на изменение окружающей экономической среды.

Производственная программа является ключевым разделом текущего (годового) плана-прогноза предприятия. Ее еще называют планом производства и реализации продукции. В производственной программе находит отражение необходимый объем производства продукции в плановом периоде, который соответствует по номенклатуре, ассортименту и качеству требованиям плана продаж. Этот раздел самым непосредственным образом определяет задания по использованию существующих и вводу в действие новых производственных мощностей, потребность в материально-технических ресурсах, численности персонала, транспорте для предприятия в целом и отдельных его цехов и участков.

При анализе хода выполнения плана производства и реализации продукции всесторонне изучаются все факторы, оказавшие как положительное, так и отрицательное влияние на достигнутые результаты в предплановом периоде и сопоставлении их по годам, кварталам и месяцам. При этом особое внимание следует обращать на выполнение объемов и сроков поставок продукции по всей номенклатуре и ассортименту, выявление резервов повышения эффективности производства и качества продукции, объем доводимых заданий учредителем (ДИН).

Основным условием развития промышленного производства является его динамично развивающийся технологический прогресс, обусловленный внедрением более производительных машин и оборудования, автоматизацией производственных процессов и совершенствованием технологии производства.

Техника и экономика на предприятиях тесно взаимосвязаны. Технический прогресс имеет большое значение для улучшения экономических показателей работы предприятия при сокращении затрат труда и средств на производство продукции. В свою очередь экономика производства стимулирует развитие техники. Планирование, являясь важнейшей областью экономической работы предприятия, определяет выбор технических и технологических средств для производства продукции. Эффективное внедрение новой техники достигается путем продуманной организации и планирования этой работы. Производственные процессы постепенно совершенствуются по пути создания непрерывных поточных линий, однако и здесь предприятиям УИС следует учитывать одну из целей их создания – привлечение осужденных к труду. Ввиду многочисленности работников такой категории на предприятиях УИС, их малообразованности, низкой квалификации внедрение поточных автоматизированных линий должно балансировать с таким производством, которое обеспечило бы массовую занятость.

Решение этих задач на предприятиях осуществляется путем разработки и реализации планов повышения эффективности производства (или планов технического и организационного развития производства).

В плане повышения эффективности производства предусматривается широкий комплекс мероприятий – технических, организационных, планово-экономических и научно-исследовательских. При разработке плана повышения эффективности производства необходим анализ технического уровня предприятия, определение его места среди других предприятий отрасли. В план технического и организационного развития производства включаются мероприятия, которые имеют значение для производственных единиц предприятия.

Мероприятия технического развития и организации производства разрабатываются и группируются по следующим направлениям:

- создание, освоение новых и повышение качества выпускаемых видов продукции;
- внедрение прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производства;
- совершенствование управления, планирования, организации производства;
- внедрение научной организации труда;
- проведение капитального ремонта и модернизации основных фондов;

осуществление мероприятий по экономии материалов, топлива, энергии;

выполнение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

учет основных показателей технико-экономического уровня производства и выпускаемой продукции;

обобщение технико-экономических результатов внедрения мероприятий.

Мероприятия по техническому развитию и организации производства предусматривают осуществление ряда последовательных действий. В первую очередь необходимо провести достаточно полный и объективный анализ выполнения мероприятий по техническому развитию и организации производства за предплановый период, а также работ, предусмотренных другими разделами плана-прогноза экономического и социального развития промышленного предприятия. В рамках запланированных мероприятий особое внимание должно быть обращено на достигнутые показатели технико-экономического уровня производства и выпускаемой продукции. На предприятии следует организовать конкурсы и осуществить сбор предложений работников по совершенствованию техники, технологии изготовления продукции, организации ее производства, совершенствованию планирования и управления предприятием, производственными единицами (цехами, производственными участками). На основании этих материалов составляется предварительный проект раздела и определяются суммарные результаты внедрения намечаемых мероприятий, их влияние на улучшение деятельности предприятия. Заключительным этапом является разработка окончательного проекта раздела.

Анализ достигнутых показателей технико-экономического уровня производства на предприятии за предплановый период предполагает осуществить оценку состояния орудий труда, степень совершенства применяемой технологии, уровень механизации и автоматизации процесса производства на предприятии, а также существующий уровень организации производства и труда.

В план создания, освоения новых видов и повышения качества выпускаемой продукции должны включаться мероприятия после их всестороннего обоснования. При этом анализируются и оцениваются как технические, так и экономические показатели эффективности. Среди них следует выделить наиболее значимые:

технические показатели средств производства (производительность, мощность, точность обработки, скорость, коэффициент полезного действия, расход топлива и энергии, содержание основного вещества и вредных примесей, прочность, жаростойкость и др.);

технические показатели предметов потребления (объективные технические – размер, вес, прочность, влажность, содержание основного вещества, компонентов и т. д.; органолептические – аромат, вкус, колорит и т. д.);

показатели срока службы и надежности (технический ресурс до первого капитального ремонта, общий срок службы до полного физического износа, гарантийный срок, безотказность в работе, вероятность отказов и др.);

показатели стандартизации и унификации (коэффициенты стандартизации, доля унифицированных узлов и деталей, коэффициент конструктивной преемственности с предшествующей и смежной продукцией и т. д.);

показатели технической эстетики и эргономики (форма, виды отделки изделий и внешнего оформления, удобства управления, использования и т. д.);

технологические показатели (применение прогрессивных технологических процессов, использование экономичных и прогрессивных материалов и др.);

экономические показатели (трудоемкость изготовления, себестоимость и цена изделий, повышение эффективности и срока окупаемости капитальных вложений и инвестиций на освоение производства и улучшение качества изделий, затраты по обслуживанию, ремонту и т. д.).

Повышение качества промышленной продукции должно планироваться на всех стадиях создания изделий, начиная со стадии научных исследований, проектно-конструкторских работ, изготовление опытных образцов и заканчивая серийным или массовым производством продукции.

При разработке мероприятий по повышению качества выпускаемой продукции, анализе и оценке ее технико-экономического уровня используются данные оперативной и периодической отчетности о качестве продукции, результаты проверок соответствия выпускаемой продукции установленным стандартам, проводится обследование в условиях эксплуатации, анализируются требования и предложения потребителей по улучшению качества продукции.

Наряду с повышением качества продукции по категориям в планах предусматривается улучшение отдельных показателей качества продукции, характеризующих технико-эксплуатационные свойства изделий в соответствии с их назначением (надежность и долговечность, производительность, технологичность, уровень стандартизации и унификации, эстетические и другие свойства). При определении номенклатуры планируемых показателей с целью сокращения их количества следует применять комплексные показатели, которые позволяют опре-

делить задания по улучшению не одного, а нескольких потребительских свойств изделия.

Затраты на освоение производства новой и улучшение качества выпускаемой продукции планируются в соответствии с действующими положениями о порядке образования и использования соответствующих фондов, в том числе фонда развития производства. Все затраты, направленные на повышение качества продукции, и источники их возмещения должны быть отражены в финансовом плане.

В тех случаях, когда дальнейшее повышение качества продукции ограничивается качеством получаемых со стороны исходных материалов или комплектующих изделий, предприятия-получатели разрабатывают необходимые требования к предприятиям-поставщикам и уточняют эти позиции в хозяйственных договорах.

С одной стороны, особенности маркетинговой политики УП УИС заключаются в том, что предприятия работают по договорам кооперации с крупнейшими представителями промышленности («БелАЗ», «МАЗ», «МТЗ», «БАТЭ», «Амкодор», «Белкоммунмаш», «Минский вагоноремонтный завод», «Гомсельмаш»), и в данном случае «правила игры» диктуются именно ими. С другой стороны, ДИН МВД размещает заказы на подчиненных предприятиях УИС, указывая допустимый уровень рентабельности, сроки и объемы поставок. В то же время есть множество видов продукции, которую предприятия производят и реализуют в определенном смысле самостоятельно, договариваясь по сделкам и об условиях поставок, цене, номенклатуре, сроках и т. п. ДИН МВД способствует продвижению товаров, производимых подчиненными предприятиями, участвуя в различных форумах производителей и налаживая деловые контакты, в том числе и с иностранными партнерами, размещая информацию на сайте в сети Интернет, издавая буклеты, справочники производимой продукции и т. п.

Таким образом, подходы к диверсификации производства, внедрению инновационных технологий в пенитенциарное производство, маркетинговой политике должны в первую очередь учитывать те цели и задачи для производственного сектора УИС, которые ставятся государством. И главная из них – обеспечение трудовой занятости содержащихся осужденных с целью их ресоциализации и социальной адаптации в обществе.

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФОНДЫ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

3.1. Основные производственные фонды

Имущество УП УИС – совокупность материальных и нематериальных благ, находящихся в хозяйственном ведении, необходимых для достижения целей его деятельности. Таким образом, в составе имущества унитарных предприятий выделяются материальные и нематериальные элементы. К первым относятся здания, сооружения, сырье, полуфабрикаты, готовая продукция. Нематериальные элементы имущества составляют исключительные права на результаты творческой деятельности (патентные, авторские права и т. п.), исключительные права в отношении средств индивидуализации субъектов хозяйствования и его продукции, работ, услуг (фирменное наименование, товарные знаки, знаки обслуживания и т. п.), права, вытекающие из специального разрешения (лицензии) и т. д.

Предприятия в праве рассматриваются как субъекты – юридические лица, и как объекты – имущественные комплексы. В состав УП УИС как имущественного комплекса входят:

здания, сооружения, оборудование, инвентарь, сырье, продукция, земельные участки, за исключением земельных участков, предоставленных на праве пожизненного наследуемого владения, постоянного пользования, временного пользования, а также объектов, изъятых либо ограниченных в обороте;

права требования, долги, за исключением вытекающих из административных, семейных, трудовых правоотношений;

исключительные права на объекты интеллектуальной собственности, включая права на средства индивидуализации;

право аренды;

иные имущество и имущественные права в случаях, предусмотренных законодательством.

Как отмечает А.С. Яковлев, такое понимание имущества «позволяет достаточно четко обозначить сферу имущественной самостоятельности, обособленности конкретного лица. Подобное понимание имущества характерно для налогового, финансового права, бухгалтерского учета и при включении в состав имущества наравне с правами и имущественных обязанностей, оно разделяется на две части – актив и пассив». Соответственно, к имуществу могут относиться совокупность

вещей, имущественные права, права требования и долги, а также исключительные права.

С экономико-правовой точки зрения все имущество предприятия подразделяется на фонды – основные, оборотные и специальные. Фонды предприятия представляют собой неоднородное имущество. Основные фонды включают в себя здания, сооружения, машины, оборудование и т. п. Оборотные фонды состоят из материалов, сырья, топлива, производственных запасов и др. Специальные фонды образуются за счет денежных средств предприятий и предназначены для решения особых задач.

Большое многообразие видов основных фондов, обусловленное различиями в сроках их службы, выполняемых функциях и роли в производственном процессе, вызывает необходимость их различной классификации. Такая классификация производится по ряду объективно присущих различным видам основных фондов признакам. Прежде всего их можно классифицировать по участию в процессе материального производства. Согласно этому признаку вся совокупность основных фондов подразделяется:

на основные производственные фонды, непосредственно или косвенно участвующие в производственном процессе;

непроизводственные основные фонды, функционирующие в производственной сфере и предназначенные преимущественно для обслуживания работающих (жилые дома, школы, детские дошкольные учреждения, объекты бытового и культурного назначения, здравоохранения, физкультуры).

Вся совокупность основных производственных фондов в свою очередь может быть классифицирована по функциональному назначению следующим образом:

1. Здания. К ним относятся производственные корпуса основных и вспомогательных цехов, лабораторий, складов, гаражей, вагонных депо, а также офисы, здания заводоуправлений и т. д. Главная их функция – создание необходимых условий для размещения и работы производственного оборудования, машин, транспорта и другой техники, условий продуктивной работы трудовых коллективов.

2. Сооружения. В эту группу входят: шахты, штольни, карьеры, нефтяные и газовые скважины, насосные станции, бункера и эстакады, градирни, различные емкости, в том числе цистерны для хранения жидких и газообразных веществ. Основное их функциональное назначение состоит в обеспечении производства и хранения добываемых природных ресурсов.

3. Передаточные устройства. Указанную группу образуют: водопроводная сеть, паропроводы, электросеть, сети теплоснабжения и га-

зификации, основная функция которых заключается в обеспечении передачи или перемещения различных видов энергии, топливных и сырьевых ресурсов к местам их потребления.

4. Машины и оборудование. В эту группу включаются:

1) силовые машины (электрогенераторы, электродвигатели, передаточные электростанции, компрессоры и другие машины);

2) рабочие машины и оборудование, предназначенные для механического, химического, термического, электрохимического и иного воздействия на предметы труда;

3) измерительные, регулирующие приборы, лабораторное оборудование и вычислительная техника. Основная функция всей этой группы сводится к обеспечению возможности переработки исходного сырья в готовый продукт.

5. Транспортные средства. В эту группу входят: средства внутрицехового транспорта (автокары, электрокары, вагонетки, тележки и т. д.), средства внутризаводского транспорта (автомобили, электровозы, тепловозы и железнодорожные вагоны) и средства внезаводского транспорта (железнодорожный, водный и воздушный транспорт). Главное предназначение этих видов основных фондов – перемещение грузов, в том числе сырья, материалов и готовой продукции.

6. Инструменты, производственный и хозяйственный инвентарь. В эту группу включаются те виды инструмента и инвентаря, срок службы которых превышает один год.

По степени участия в процессе производства продукции основные производственные фонды дифференцируются на две большие части: активную и пассивную.

Активная часть представляет собой те виды средств труда, которые самым непосредственным и активным образом воздействуют на предметы труда в процессе их переработки в готовый продукт. К активной части относятся машины и оборудование, передаточные устройства, особые виды инструмента.

Пассивная часть – это те виды средств труда, которые не оказывают непосредственного воздействия на предметы труда в процессе переработки исходного сырья в готовый продукт. Вместе с тем наличие таких видов основных производственных фондов объективно необходимо. К ним относятся здания, сооружения, транспортные средства и инвентарь.

В соответствии с указанной классификацией рассчитывается так называемая видовая структура основных производственных фондов. Под такой структурой понимается соотношение между различными их видами (группами), исчисленное по их стоимости и выраженное в процентах к общей (суммарной) их стоимости. Согласно признаку «сте-

пень участия в производственном процессе» также определяется их структура, т. е. определяется удельный вес активной и пассивной их частей в общей стоимости основных производственных фондов.

Основные производственные фонды получают свою стоимостную (денежную) оценку, выступающую как специфическая форма их цены, в виде:

первоначальной стоимости, которая характеризует всю сумму совокупных затрат, необходимых для создания и ввода в действие основных производственных фондов;

восстановительной стоимости, которая представляет собой стоимость фондов на данный конкретный период времени с учетом действующих цен (По этому методу основные фонды переоцениваются по новым ценам, действующим на определенный момент, независимо от времени их ввода в действие или приобретения. Таким образом, данная стоимость характеризует ту сумму затрат, которые необходимы для воспроизводства (или восстановления) данной массы фондов в данный конкретный момент. Для определения восстановительной стоимости производится периодическая переоценка основных фондов предприятий. За базисную оценку принимается первоначальная их стоимость. Пересчет ее производится с помощью специальных коэффициентов, характеризующих уровень изменения цен и расценок (как правило это их рост) на создание основных фондов.);

остаточной стоимости, которая характеризует реальную величину стоимости, заключенную в наличных фондах в данный момент (Согласно этому методу учитывается остаточная стоимость за вычетом величины износа основных фондов, образовавшейся за срок эксплуатации этих фондов до момента оценки. Оценка по остаточной стоимости служит для выявления реальной стоимости, она позволяет определить размер неизношенной или годной части фондов, т. е. величину стоимости, не перенесенную через амортизацию на стоимость изготовленной при их использовании продукции.);

Согласно действующему законодательству о бухгалтерском учете и отчетности основные производственные фонды предприятий представляют собой различные виды основных средств, поэтому понятия основные средства и основные фонды предприятий следует рассматривать как тождественные.

Отнесение имущества к основным или оборотным средствам проводится на основании законодательства о бухгалтерском учете и отчетности. В соответствии с постановлением Министерства финансов Республики Беларусь от 30 апреля 2012 г. № 26 к основным средствам относятся активы организации при выполнении следующих условий: имеющие материально-вещественную форму; используемые в течение

срока службы продолжительностью свыше одного года; указанные в классификаторе основных средств и нормативных сроков их службы.

Особенности структуры основных фондов предприятий УИС, относящихся к различным отраслям промышленности Республики Беларусь, заключаются в наличии профильного оборудования, станков и механизмов, обеспечивающих выпуск металлопродукции, продукции деревообработки и т. д.

В рамках общего режима основных средств отдельно выделяется правовой режим основных средств, отнесенных к объектам недвижимости. Критерий нахождения здания или сооружения в пользовании республиканского предприятия использован следующий: если здание или сооружение не используется более двух лет, то после утверждения Правительством Республики Беларусь в ежегодном перечне имущества, находящегося в республиканской собственности и подлежащего вовлечению в хозяйственный оборот, такое имущество может быть вовлечено путем продажи на аукционе либо передачи в безвозмездное пользование индивидуальным предпринимателям и негосударственным юридическим лицам.

Деление имущества на основные и оборотные средства предприятия необходимо проводить с учетом его предельной стоимости, которая устанавливается учетной политикой. Следует отметить волевою основу (не поддающуюся логическому объяснению) установления лимита отнесения материальных ценностей к основным или оборотным средствам. Ведь один и тот же объект, с одним и тем же экономическим, хозяйственным назначением может быть причислен либо к основным, либо к оборотным средствам, т. е. к разнородным по правовому режиму группам.

Отдельное внимание следует уделить эффективности использования нематериальных активов УП УИС, которые не учитываются как самостоятельные объекты основных средств. Нематериальные элементы имущества составляют исключительные права на результаты творческой деятельности (патентные, авторские права и т. п.), исключительные права в отношении средств индивидуализации субъектов хозяйствования и его продукции, работ, услуг (фирменное наименование, товарные знаки, знаки обслуживания и т. п.), права, вытекающие из специального разрешения (лицензии) и т. д.

Следует также вести речь о возможности денежной оценки имущественного права на использование труда осужденных с точки зрения профессиональных и квалификационных характеристик привлекаемого к труду спецконтингента. Международные стандарты финансовой отчетности, введенные в действие Советом Министров Республики Беларусь на территории нашего государства, позволяют учитывать такой вид имущества в бухгалтерском учете как нематериальный актив, и,

соответственно, более широко использовать его в предпринимательской деятельности предприятий УИС.

Международные стандарты финансовой отчетности включают в состав нематериальных активов такое несомненное благо организации, как профессиональные и квалификационные способности персонала. Нематериальными активами бизнеса согласно Руководству № 8 к стандартам TEGoVA (The European Group of Valuers' Associations) являются в том числе: обученная и собранная вместе рабочая сила; благоприятные трудовые договоры; контракты о найме; клиентские отношения. Например, в стоимости империи Билла Гейтса только 5 % составляют материальные активы, какую-то долю (по разным методикам измерения, 55–65 млрд долл. США в 2006 г.) – стоимость бренда, а остальные как минимум 50 % – составляет человеческий капитал.

Для унитарных предприятий ДИН особым конкурентным преимуществом будет наличие возможности использовать ручной труд осужденных, например, для изготовления hand-made продукции в промышленных объемах, которая пользуется популярностью, в частности, в странах Западной Европы. В настоящее время имеются примеры успешного сотрудничества УП УИС с коммерческими организациями Франции по данному направлению. Основными задачами администрации УП УИС в рамках поддержания уровня и стоимости такого рода нематериальных активов будет являться поддержание на должном уровне трудовой дисциплины среди осужденных, их заинтересованности и мотивации в квалифицированном труде, обучении ремесленным специальностям, что в конечном итоге согласуется с целями и задачами УП УИС по социально-правовой и трудовой ресоциализации осужденных.

При таком понимании состава нематериальных активов УП УИС негативное вмешательство учредителя, иных органов государственного управления, выступающих на стороне собственника-государства, в финансово-хозяйственную деятельность рассматриваемых субъектов права, влекущее падение уровня квалификационных и профессиональных характеристик привлекаемых к труду осужденных, следует оценивать, помимо прочего, с позиции возможного нанесения имущественного вреда УП УИС.

Такая оценка профессиональных и квалификационных характеристик привлекаемых к труду осужденных может стать основой для разработки механизма ужесточения ответственности за состояние дел в подконтрольных, подведомственных организациях учредителя, руководства контролирующими (надзорными) органами и иных органов государственного управления, выступающих на стороне государства в отношении государственной собственности, о необходимости которого заявлено Президентом Республики Беларусь в 2015 г. в ежегодном Послании к белорусскому народу.

3.2. Амортизационные отчисления на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Основные производственные фонды в процессе их использования для выпуска продукции изнашиваются, часть их балансовой стоимости, соответствующая величине этого износа, включается в издержки производства, и предприятие за счет сумм, получаемых от потребителей за поставляемую им продукцию, накапливает денежные средства, необходимые для полного восстановления изнашиваемых основных производственных фондов и для их периодического капитального ремонта. Указанное обеспечивается посредством механизма, называемого амортизацией (восстановлением) основных фондов.

Амортизация – это метод включения по частям стоимости основных фондов (в течение срока их службы) в затраты на производственную продукцию и последующее использование этих средств для возмещения потребленных основных средств.

Амортизация призвана решать следующие задачи:

- выполнение роли основного источника инвестиций в основной капитал;
- определение в обобщенном виде степени износа основных средств для возможности планирования их воспроизводства;
- создание амортизационного фонда для воспроизводства основных средств.

Различают сумму и норму амортизации. Сумма амортизации характеризуется величиной амортизационных отчислений за определенный период (год, квартал, месяц) и представляет собой денежную величину износа основных фондов.

Соответственно, амортизационные отчисления – это денежные средства, входящие в стоимость готовой продукции и предназначенные для полного восстановления основных производственных фондов. Амортизационные отчисления постепенно накапливаются и составляют амортизационный фонд, который используется для приобретения новых основных средств. Действительно, часть денежных сумм после реализации продукции, поступает в амортизационный фонд, в нем происходит накопление денежных средств до величины, соответствующей первоначальной стоимости основных фондов (за вычетом их износа). Данные накопленные суммы используются для приобретения новых основных фондов взамен изношенных, т. е. происходит восстановление основных средств.

Амортизационные отчисления являются одним из элементов издержек производства и включаются в состав себестоимости продукции. Размер амортизационных отчислений, выраженный в процентах к пер-

воначальной (балансовой) стоимости каждого вида основных фондов, называется нормой амортизации и рассчитывается по формуле:

$$H_a = [(F_n - Л + Д) / (F_n \cdot T_{сл})] \cdot 100 \%,$$

где F_n – первоначальная (балансовая) стоимость основных фондов;

Л – ликвидационная стоимость основных фондов;

Д – стоимость демонтажа ликвидируемых основных средств и других затрат, связанных с ликвидацией, в рублях.

$T_{сл}$ – срок службы основных фондов, лет.

Начисление амортизационных отчислений по объекту основных средств начинается с первого числа месяца, следующего за месяцем принятия этого объекта к учету. Начисление амортизации прекращается с первого числа месяца, следующего за месяцем полного погашения стоимости этого объекта либо списания этого объекта с учета.

В соответствии с учетом основных средств в бухгалтерской отчетности амортизация объектов основных средств может производиться одним из следующих способов начисления амортизационных отчислений:

линейным;

уменьшаемого остатка;

списания стоимости по сумме чисел лет срока полезного использования;

списания стоимости пропорционально объему продукции (производительный способ).

Постановлением Министерства экономики, Министерства финансов, Министерства архитектуры и строительства от 27 февраля 2009 г. № 37/18/6 (ред. от 6 мая 2014 г.) утверждена Инструкция о порядке начисления амортизации основных средств и нематериальных активов, которая определяет условия регулирования процесса их воспроизводства коммерческими и некоммерческими организациями и индивидуальными предпринимателями (далее – организации, если не указано иное) в деятельности путем осуществления амортизационных отчислений в установленные сроки с применением установленных способов и соответствующих правил.

Линейный способ заключается в равномерном (по годам) начислении организацией амортизации в течение всего нормативного срока службы или срока полезного использования объекта основных средств, нематериальных активов. Годовые нормы начисления амортизации в первом и каждом из последующих лет срока эксплуатации объекта у одного балансодержателя или собственника должны совпадать. Несовпадение этих норм возможно в случаях изменения условий эксплуатации объектов, иных изменений порядка начисления амортизации вне зависимости от причин таких изменений.

При линейном способе годовая (месячная) сумма амортизационных отчислений определяется путем умножения амортизируемой стоимости на рассчитанную годовую (месячную) норму амортизационных отчислений либо делением амортизируемой стоимости на установленный нормативный срок службы (срок полезного использования) в годах (месяцах).

При нелинейном способе годовая сумма амортизационных отчислений рассчитывается прямым методом суммы чисел лет, обратным методом суммы чисел лет либо методом уменьшаемого остатка с коэффициентом ускорения от 1 до 2,5 раз. Нормы начисления амортизации в первом и каждом из последующих лет срока применения нелинейного способа могут быть различными.

При использовании метода уменьшаемого остатка годовая сумма начисленной амортизации рассчитывается исходя из определяемой на начало отчетного года недоамортизированной стоимости и нормы амортизации, исчисленной исходя из срока полезного использования объекта и коэффициента ускорения (от 1 до 2,5 раз), принятого организацией.

Производительный способ начисления амортизации объекта основных средств или нематериальных активов заключается в начислении организацией амортизации исходя из амортизируемой стоимости объекта и отношения натуральных показателей объема продукции (работ, услуг), выпущенной (выполненных) в текущем периоде, к ресурсу объекта.

Для проведения амортизационной политики в организации создается комиссия из числа имеющихся в штате специалистов технических, производственно-технологических, информационно-технологических, финансово-экономических, бухгалтерских и юридических подразделений организации (далее – комиссия).

В условиях рыночных отношений величина амортизационных отчислений оказывает существенное влияние на экономику организации. С одной стороны, слишком высокая величина отчислений увеличивает издержки производства, следовательно, снижает объем получаемой прибыли и сокращает диапазон возможностей организации по его экономическому уровню развития. С другой стороны, заниженная доля отчислений удлинит срок оборота средств, вложенных в приобретение основных фондов, а это ведет к их старению и низкой окупаемости и, как следствие, снижению конкурентоспособности организации, ухудшению ее финансового положения.

Таким образом, величина амортизационных отчислений является важным фактором финансового управления и обеспечения конкурентоспособности предприятий УИС в условиях рыночной экономики.

Во времена СССР для предприятий была введена плата за основные фонды, которые предприятия получали для укрепления материально-технической базы от государства. Сегодня такая плата с предприятий прямо не взимается. Вместо нее введены обязательные отчисления части прибыли собственнику имущества предприятий УИС, т. е. отчисления в бюджет Республики Беларусь.

Экономическое стимулирование наиболее полного использования основных производственных фондов заключается в том, что амортизационные отчисления включаются в себестоимость продукции, в то время как неиспользуемое оборудование подлежит консервации, для него устанавливается особый правовой режим: в период консервации износ и амортизация не начисляются (соответственно, его стоимость не переносится на выпускаемую продукцию), а в случае неиспользования оборудования в период более двух лет необходимо представить в ДИН МВД информацию о причинах невовлечения этого оборудования в хозяйственный оборот. В свою очередь ДИН МВД представляет данные Правительству Республики Беларусь – органу государственного управления, который от имени Республики Беларусь осуществляет права собственника имущества, закрепленного за предприятиями УИС.

Правовой режим машин, оборудования, отдельных изделий, относящихся к основным средствам, может различаться в зависимости от того, является ли имущество неиспользуемым, морально устаревшим, непригодным для дальнейшей эксплуатации. В советской литературе отмечались различия в правовом режиме непригодного для дальнейшей эксплуатации имущества, которое подлежит списанию, и морально устаревшего имущества, которое может быть использовано в областях деятельности, где оно не является профилирующим. Современное законодательство Республики Беларусь помимо понятия морально устаревшего в ряде государственных программ оперирует и понятием физически изношенного оборудования. Для правильного определения перечня такого имущества важны данные бухгалтерского учета и отчетности, поскольку определить, с какого периода конкретное оборудование используется, когда оно приобретено, насколько обоснованно такое приобретение, возможно только посредством данных оперативного и бухгалтерского учета. В бухгалтерском учете отражается период эксплуатации, производится начисление амортизации основных фондов, причем 100-процентная амортизация конкретного основного средства, износ оборудования не может быть основанием для списания. Основанием для списания с баланса имущества по общему правилу для унитарных предприятий ДИН является невозможность его дальнейшей эксплуатации.

Таким образом, важно оценить и фактическое состояние конкретного имущества. В свою очередь, оценка фактического состояния оборудо-

вания, станков, машин, другого имущества напрямую зависит как от добросовестности, хозяйственного отношения работников унитарного предприятия к государственному имуществу, так и от правовой регламентации деятельности комиссии по списанию имущества внутри унитарного предприятия.

В результате, локальными нормативными правовыми актами унитарных предприятий ДИН, принятыми в рамках предоставленных полномочий, определен порядок утраты вещных прав унитарного предприятия, а также собственника-государства на имущество, подлежащее списанию с баланса вследствие начисления 100-процентной амортизации и невозможности его дальнейшего использования. При этом базовыми основаниями выбытия имущества из хозяйственного ведения УП УИС и одновременно из собственности Республики Беларусь будут данные бухгалтерского учета и заключение комиссии УП УИС по списанию имущества.

3.3. Оборотные производственные фонды

К оборотным средствам, относящимся к сферам производства и обращения, относятся отдельные предметы в составе оборотных средств, материалы, незавершенное производство, готовая и отгруженная продукция. У каждого из этих видов имущества свои отличительные черты правового режима. Особенность правового режима отдельных предметов в составе оборотных средств обусловлена их экономической природой и заключена в следующем:

они многократно используются в хозяйственной деятельности организации, сохраняют свою натурально-вещественную форму, как и основные средства, однако стоимость единицы на момент приобретения не должна превышать величину, установленную учетной политикой организации;

их стоимость переносится на затраты по производству и реализации продукции, работ, услуг, расходы на реализацию товаров в зависимости от вида (типа) имущества, заказа (серийного или индивидуального) и иных особенностей.

С учетом указанного материалы, отдельные предметы в составе оборотных средств, используемые в производстве, представляют собой прямые затраты на выпуск единицы продукции, и их сокращение – один из показателей эффективности производства.

Особый правовой режим установлен для продукции предприятий ДИН. При этом основным требованием выступает безубыточность каждого вида продукции. На формирование цены единицы продукции большое влияние оказывает порядок распределения накладных расхо-

дов предприятия на каждую единицу продукции (заработная плата руководства и административного персонала предприятия, расходы на содержание непромышленных зданий, сооружений, прочие расходы, не связанные с основным производством).

Одним из возможных вариантов выступает принцип распределения накладных расходов пропорционально основной заработной плате на единицу продукции, другим вариантом может быть распределение накладных расходов пропорционально маргинальному доходу (прямым материальным затратам). Если представить, что накладные расходы достаточно велики, и один из выпускаемых видов продукции требует больших материальных затрат и небольших трудовых, а другой – наоборот, небольших материальных затрат и большого количества трудовых усилий, то при применении принципа распределения накладных расходов пропорционально заработной плате эти расходы склоняются в сторону второго вида продукции. При применении принципа распределения накладных расходов пропорционально маргинальному доходу эти расходы склоняются в сторону первого вида продукции. Такое склонение может вылиться в убыточность конкретного вида продукции, и, как следствие, отказ от его производства, что повлечет за собой изменение правового режима используемого в производственном процессе оборудования. Например, при убыточности товаров, производимых на токарных станках, последние могут быть:

подвергнуты процедуре консервации, что исключает данное оборудование из числа основных средств, используемых в производстве, изменяет режим налогообложения, начисления амортизации основных фондов и т. п.; при длительной консервации оборудования может получить статус неиспользуемого (малоиспользуемого);

переданы с согласия соответствующих государственных органов управления в аренду по договору, что ограничит предприятием ДИН, собственником-государством осуществление правомочий владения, пользования и распоряжения указанным оборудованием;

переведены из основных фондов в оборотные средства в случае, когда принято решение реализовать неиспользуемое оборудование по договору купли-продажи, передать с согласия учредителя и по решению МВД по договору оказания безвозмездной помощи и т. п., что также изменит правовой режим рассматриваемого оборудования.

Во всех случаях руководству предприятия ДИН, вышестоящих организаций необходимо принимать решение о правовых формах владения, пользования и распоряжения оборудованием, использование которого в производственной деятельности является убыточным. В этом проявляется взаимосвязь в использовании основных производственных фондов с оборотными при прибыльности/убыточности продукции, которая относится к оборотным фондам.

Самая простая альтернатива решения указанной проблемы – внесение соответствующих изменений в учетную политику, чтобы накладные расходы распределились так, что ни один вид выпускаемой продукции не являлся бы убыточным.

Бухгалтерский учет отражает в основном экономическую и частичную юридическую стороны хозяйственной деятельности. Под влиянием хозяйственных фактов изменяются объемы и структура материальных и финансовых ресурсов, возникают затраты производства, выявляются результаты хозяйственных процессов. Юридическая сторона хозяйственных операций характеризуется административными распоряжениями на право их совершения, договорными обязательствами, сроками исполнения, соответствием трудовому законодательству, нормам гражданского и хозяйственного права, положениям и инструкциям, приказам и распоряжениям органов хозяйственного управления. В Законе Республики Беларусь «О бухгалтерском учете и отчетности» определено понятие «хозяйственная операция» следующим образом: хозяйственная операция – действие или событие, подлежащее отражению организацией в бухгалтерском учете и приводящее к изменению ее активов, обязательств, собственного капитала, доходов, расходов. Соответственно, объектами учета будут являться: имущество и имущественные права, права на объекты интеллектуальной собственности предприятий, обязательства, хозяйственные операции. Хозяйственные операции представляют собой, по сути, составные части конкретных обязательств, поскольку без учета вида обязательства невозможно правильно отразить хозяйственную операцию в бухгалтерском учете.

Например, поступление унитарному предприятию ДИН материалов может быть вызвано следующими юридическими фактами: приобретением по договору поставки; получением на безвозмездной основе от учредителя, иных лиц; получением для дальнейшей переработки на условиях давальческого сырья. Соответственно, в каждом конкретном случае станет отличаться и бухгалтерский учет хозяйственной операции: при приобретении материалов происходит переход имущественных прав на материалы от поставщика к покупателю, к продавцу переходит право требования эквивалентной суммы денежных средств; при безвозмездной передаче материалов у передающей стороны утрачивается вещное право на передаваемое имущество, у получающей стороны оно возникает без обязанности уплаты какой-либо суммы денежных средств взамен переданного имущества. Указанные хозяйственные операции затрагивают балансовые статьи, при их осуществлении наблюдается переход вещных прав от одного субъекта хозяйствования к другому, и методики их бухгалтерского учета достаточно проработаны. При получении материалов на давальческих условиях по общему пра-

вилу, установленному в ст. 221 ГК, собственником этих материалов остается лицо, которое передало материалы. Балансовые статьи при отражении данной операции не затрагиваются, материалы учитываются на забалансовом счете.

На практике возникают трудности с ведением учета, оформлением операций, не связанных с переходом имущественных прав. Унитарные предприятия УИС достаточно широко занимаются лесозаготовительной и деревообрабатывающей деятельностью, оказанием услуг частным лицам по изготовлению продукции деревообработки. Например, для производства срубов предприятия нередко получают от физических лиц лесоматериалы на условиях давальческого сырья. При этом возникает ряд проблем, которые необходимо разрешить.

Во-первых, вызывает затруднение процесс оформления и отражения в учете приемки материалов от заказчика, поскольку физическое лицо не может оформить данную операцию путем составления товарной накладной. Накладные на приобретение им лесопродукции у поставщиков, как правило, отсутствуют. В ст. 10 Закона «О бухгалтерском учете и отчетности» предусмотрено, что факт совершения хозяйственной операции подтверждается первичным учетным документом, имеющим юридическую силу, который составляется ответственным исполнителем совместно с другими участниками операции. Организация вправе самостоятельно утверждать для применения формы первичных учетных документов, независимо от наличия форм таких документов, утвержденных республиканскими органами государственного управления. В соответствии с вышеуказанной статьей первичные учетные документы должны содержать следующие сведения: наименование документа, дату его составления; наименование организации; содержание и основание совершения хозяйственной операции, ее оценку в натуральных и стоимостных показателях (или в стоимостных показателях); должности лиц, ответственных за совершение хозяйственной операции и (или) правильность ее оформления, их фамилии, инициалы и подписи. Первичные учетные документы могут содержать иные сведения, не являющиеся обязательными. Унитарные предприятия ДИН до настоящего времени не имеют разработанного первичного документа, имеющего юридическую силу, которым можно было бы оформить данную операцию. За основу можно взять акт о приемке лесопродукции, содержащийся в альбоме унифицированных форм первичной учетной документации для организаций Министерства лесного хозяйства.

Во-вторых, отсутствует порядок определения сортности древесины и ее цены в данном случае, поскольку Инструкцией по применению

типового плана счетов бухгалтерского учета предусмотрено, что сырье и материалы заказчика, принятые в переработку, должны учитываться по ценам, предусмотренным в договорах. Определение сортности и стоимости полученного давальческого сырья необходимо производить комиссией, состоящей из специалиста предприятия по данному направлению, представителя бухгалтерии и непосредственно далальца. Данная процедура должна оформляться актом оценки сортности и стоимости, который также должен быть разработан на предприятии.

В-третьих, существуют сложности с учетом давальческого сырья при внутреннем перемещении (из цеха в цех), поскольку согласно требованиям постановления Министерства финансов от 29 июня 2011 г. № 50 аналитический учет должен вестись по заказчикам, видам, сортам сырья и материалов, местам их нахождения. Бухгалтерскому учету должно быть подвержено любое перемещение имущества внутри предприятия: из одного цеха (производственного участка) в другой, от одного материально ответственного лица другому и т. п. Такой учет осуществляется в рамках одного балансового счета.

Таким образом, методики учета давальческого сырья на забалансовых счетах, порядок оформления необходимых первичных документов данной операции, методики осуществления учета внутреннего перемещения материальных ценностей в процессе реализации внутрихозяйственных отношений следует закрепить либо в локальных правовых актах предприятий УИС, либо централизованно ДИН МВД посредством издания соответствующего правового акта.

Одной из основных проблем установления правового режима отдельных видов имущества из числа оборотных средств УП УИС является проблема единого учета его различных классификаций в правовом регулировании, и как наиболее яркий пример – обозначенная выше проблема стыковки имущества в гражданском праве и законодательстве о бухгалтерском учете. В отношении имущества унитарных предприятий ГК практически не оперирует понятиями законодательства о бухгалтерском учете, такими как оборотные средства или материальные запасы и т. п., используя такую терминологию лишь в отдельных статьях (например, ст. 627 ГК «Аренда предприятия»).

Приведенные примеры свидетельствуют о том, что локальные правовые акты, принимаемые предприятиями ДИН (в том числе учетная политика), влияют на правовой режим закрепленного за ними имущества, а бухгалтерский учет призван не только отражать хозяйственные операции в процессе хозяйственной деятельности, но при наличии альтернативы в выборе форм и способов учета он является инструментом установления, изменения и прекращения соответствующих правовых

режимов, и в конечном итоге оказывает влияние на непосредственную хозяйственную деятельность предприятий ДИН.

В случае если посредством изменения методики учета не достигается необходимое соотношение понесенных затрат к себестоимости единицы продукции, следует проводить анализ эффективности производства, уменьшение затрат по статьям (видам) расходов и т. п. Иными словами, следует проанализировать основные показатели использования материальных ресурсов и предложить пути ресурсосбережения, которые и будут заключаться в предложениях по экономному и рациональному использованию сырья и материалов, переходу на местные виды топлива при наличии котельного оборудования, уменьшению энергопотребления, приобретению современных основных производственных фондов с целью обеспечения глубокой переработки сырья и материалов, экономии топлива и т. п.

При этом такие меры будут коррелировать основным целям деятельности УП УИС, которые заключаются в социально-правовой и трудовой реабилитации осужденных, привитии им навыков и культуры труда, включая рачительное отношение к имуществу организации.

Глава 4

ПЛАНИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

4.1. Функции и принципы управления деятельностью унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы

С развитием общественного разделения труда возникла потребность в функции управления, посредством которой определяется цель трудовых действий и выполняются сами действия. Всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения всего производства. Следовательно, достижение согласованности, порядка, взаимосвязи и взаимодействия между различными частями составного целого (в наших условиях на предприятиях УИС, что особенно актуально) – важнейшая функция управления УП УИС МВД. Согласованность предполагает установление и поддержание количественных и качественных взаимосвязей между различными видами труда и деятельности в условиях исполнения наказаний, последовательности их осуществления во времени и пространстве, целесообразности распределения и использования ресурсов для достижения поставленных целей. В свою очередь согласованность достигается путем координации, контроля, убеждения, принуждения и другими методами.

Каждое предприятие нуждается в производственном управлении. Совместный труд работников предполагает его координацию и ряд других функций по управлению производственно-хозяйственной и финансовой деятельностью предприятия.

К основным функциям управления на предприятиях УИС относятся:

- общее руководство;
- экономические расчеты, планирование и прогнозирование;
- организация основного производства, вспомогательных и обслуживающих хозяйств;
- конструкторская и технологическая подготовка производства;
- подбор и расстановка кадров, организация труда и заработной платы осужденных, всех работающих, стимулирование трудовой активности и повышение экономической эффективности производства;

организация материально-технического снабжения и сбыта готовой продукции;

организация финансовой деятельности предприятия;

контроль, анализ хозяйственной деятельности, учет и отчетность;

общее делопроизводство¹.

Производственное управление означает целенаправленное воздействие на коллективы людей для организации и координации их деятельности в процессе производства.

В основу управления предприятием УИС положены определенные принципы.

Принцип управления – это основное правило осуществления руководства производством, опирающееся на действие системы экономических законов.

Принцип демократизации в управлении производственной деятельностью УИС означает централизацию в решении главных вопросов и, вместе с тем, предоставление широкой инициативы на местах в разработке и осуществлении запланированных мероприятий и контролю за их выполнением.

Определение направления развития отраслей производства, а также капитального строительства, установление общего порядка работы предприятий УИС, цен, стандартов, технических условий на выпускаемую продукцию осуществляется в централизованном порядке соответствующими министерствами и ведомствами, в том числе МВД. В МВД создан Департамент исполнения наказаний (ДИН), который осуществляет руководство производственной деятельностью УП УИС.

Разработку основных показателей планов производства (производственных программ) и реализации произведенной продукции осуществляет УП УИС самостоятельно, а вышестоящая организация (ДИН МВД) утверждает и контролирует их выполнение. Кроме того, УП УИС самостоятельно на месте планируют выпуск промышленной продукции на началах кооперирования с предприятиями других министерств и ведомств.

В производственной деятельности УП УИС руководствуются законами Республики Беларусь, приказами МВД, другими правовыми актами.

Принцип научности и оптимальности управления. Производственное управление должно быть научно обоснованным, т. е. исходить из объективного учета реальных условий и возможностей, прогрессивных

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

тенденций в развитии производства. Основное внимание в управлении предприятием уделяется повышению эффективности производства на основе технического прогресса, совершенствования организации производства и труда, улучшения использования производственных фондов и капитальных вложений, повышения качества продукции, осуществления режима экономии.

На УП УИС, как и на всех других предприятиях республики, управление должно способствовать ускоренному внедрению новой техники, разработке и осуществлению научно обоснованных нормативов использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов.

Добиваться оптимальности производства – одна из главных задач управления современным предприятием, но деятельность предприятий УИС подчинена исправлению осужденных, поэтому управление предприятиями должно соответствовать не только законам развития производства, но и требованиям государственной уголовно-исполнительной политики. В этом заключается специфическая особенность управления УП УИС.

Принцип материальной заинтересованности работающих в развитии производства отражает непосредственную заинтересованность трудящихся в осуществлении режима экономии, рациональном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов на предприятии, улучшении качества продукции и снижении ее себестоимости, повышении производительности труда.

Он находит свое выражение в организации заработной платы, системе премий и иного рода поощрений за достигнутые результаты в экономии материалов, электроэнергии, топлива, трудовых затрат, в сокращении накладных расходов, предотвращении и снижении брака продукции и т. п.

Применение принципа материальной заинтересованности на УП УИС способствует воспитанию у осужденных бережливого отношения к государственной собственности, экономного расходования сырья, материалов, электроэнергии и т. п., развитию творческой инициативы, рационализации, изобретательства, улучшению качества и снижению себестоимости выпускаемых изделий, повышению, в конечном счете производительности их труда¹.

Данный принцип должен реализовываться в конкретных мерах дисциплинарного и материального стимулирования осужденных, добивающихся высоких показателей в труде, осуществляемых руководством УП УИС за счет прибыли, поскольку подавляющее большинство тру-

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

дящихся на УП УИС – осужденные, не входящие в численность работников указанных субъектов хозяйствования. Важность повышения роли прибыли в экономическом стимулировании предприятий и повышении материальной заинтересованности коллективов и отдельных работников унитарного предприятия для достижения лучших результатов работы отмечали многие советские ученые. Так, З.М. Заменгоф справедливо указывала, что «установление экономически обоснованных пропорций распределения прибыли между предприятиями и бюджетом, применение принципов и форм распределения, адекватных объективно существующим экономическим связям между предприятиями и государством, позволяет использовать прибыль в качестве действенного экономического рычага развития производства, создать заинтересованность коллективов предприятий в повышении его эффективности, сочетать интересы предприятий и их работников с интересами общества в целом». Одним из направлений использования прибыли являлось направление ее рядом отраслевых предприятий на формирование специального фонда, предназначенного для поощрения рабочих производственных участков за высокие производственные показатели (фонд мастера). Этот фонд выделялся в распоряжение мастера или начальника участка и составлял 3 % от фонда оплаты труда соответствующего участка. Стимулирование труда работников предприятий носило ступенчатый характер. Сейчас такой механизм поощрения работников и осужденных УП УИС не используется. Распределение прибыли УП УИС осуществляется согласно уставам, утвержденным учредителем. Действующими уставами предприятий предусмотрено, что часть образуемой в соответствии с установленным порядком прибыли после уплаты налогов, других платежей в бюджет и иных обязательных платежей, а также покрытия убытков текущих периодов может быть направлена на формирование фондов. Решение по формированию фондов, определению порядка их формирования и использования принимает директор по согласованию с учредителем – ДИН МВД.

Участие коллектива (включая осужденных) в распределении поощрительных фондов полностью зависит от решения руководителя УП УИС. Это согласуется с принципом единоначалия управления УП, однако противоречит природе отношений по владению, пользованию и распоряжению государственным имуществом. Правомочия владения, пользования и распоряжения с учетом их континуальной природы осуществляются и внутри УП УИС всеми его трудящимися. Весь коллектив принимает участие в осуществлении производственно-хозяйственной деятельности. Это должно распространяться также на правомочия в отношении определения части прибыли, направляемой

на материальное стимулирование. В данном случае учредителю следует установить минимальные размеры части прибыли, которая направлялась бы на поощрительные выплаты работникам за счет образуемого фонда мастера.

Учитывая особенность трудового коллектива УП УИС, постоянное наличие привлекаемых к труду осужденных, которые также проявляют хозяйственное отношение к государственному имуществу, правильным было бы предусмотреть со стороны учредителя возможность поощрительных выплат и таким лицам по представлению начальников участков, цехов предприятий за счет образуемого фонда материального стимулирования осужденных, достигших высоких показателей в труде. При этом выплаты осужденным из данного фонда предлагается не облагать подоходным налогом, не производить с указанных сумм иных удержаний, в том числе по исполнительным листам. Кроме того, руководителей УП УИС необходимо наделить полномочиями на применение иных видов поощрений осужденных за добросовестное отношение к труду, а также взысканий, которые предусмотрены ст. 110, 112 УИК (право на дополнительные длительные свидания, посылки, передачи и т. п. или лишение таких прав). Указанные нормы следует по согласованию с учредителем закрепить в локальных нормативных правовых актах УП УИС, а порядок их реализации в отношении осужденных – в договорах о передаче прав на использование труда осужденных. Это позволит успешно решить задачи, направленные на рост производительности труда, укрепление трудовой дисциплины и организованности на уровне УП УИС. Отвечающие требованиям научной организации труда, такие акты способны оперативно удовлетворять производственные потребности при узаконивании различных интересов работников, нанимателей, а в отношении УП УИС – еще и привлекаемых к труду осужденных.

Принцип единоначалия в управлении производственной деятельностью вытекает из самого существа современного крупного производства.

Уровень производственного управления во многом зависит от деловых и профессиональных качеств руководящих работников, подбора, расстановки и подготовки кадров, которые занимаются организацией производства, его управлением. На УП УИС подбор, расстановка и подготовка кадров имеют особо важное значение потому, что начальствующий и вольнонаемный составы наряду с производственной деятельностью одновременно призваны решать сложные задачи исправления личности осужденного.

4.2. Органы аппарата управления деятельностью унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы и их функции

Все имущество предприятий УИС находится в республиканской собственности. В соответствии со ст. 7 Конституции Республики Беларусь осуществление функций собственника и управление государственной собственностью возложены на Правительство – Совет Министров Республики Беларусь. Порядок создания, реорганизации и ликвидации предприятий, созданных на основе республиканской собственности, определен постановлением Совета Министров от 23 июля 2004 г. № 913. Осуществление правомочий собственника тесно связано с конституционным принципом разделения властей на законодательную, исполнительную и судебную. Это подразумевает установление правил поведения субъектов отношений государственной собственности законодательным органом – Парламентом. Национальным собранием Республики Беларусь в Законе «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» указано, что органы и учреждения уголовно-исполнительной системы, иные организации по решению Президента Республики Беларусь входят в систему органов внутренних дел.

В соответствии с Положением о Министерстве внутренних дел Республики Беларусь, утвержденным Указом Президента Республики Беларусь от 4 декабря 2007 г. № 611, это министерство входит в систему республиканских органов государственного управления и осуществляет руководство системой органов внутренних дел. В систему ОВД наряду с другими Департаментами входит ДИН.

ДИН возглавляет уголовно-исполнительную систему, является структурным подразделением МВД с правами юридического лица и выступает учредителем УП УИС. МВД вправе и обязано в соответствии с предоставленной компетенцией осуществлять от лица государства функции собственника в отношении закрепленного за ДИН имущества, поскольку иного не следует из существа данных правоотношений. Законодательно все имущество МВД является собственностью Республики Беларусь и закрепляется за ним на праве оперативного управления. Государство в лице Правительства Республики Беларусь определило компетенцию министерств в части принятия согласованных с Министерством финансов, Министерством экономики, Государственным комитетом по имуществу решений о создании, реорганизации унитарных предприятий на базе закрепленного за ними имущества, делегировав таким образом часть правомочий и прав собственника-государства в отношении изменения вида производного вещного права на ту часть имущества, которая закрепляется за созданными или реорганизованными пред-

приятиями. Президентом Республики Беларусь предоставлено право ДИН вносить предложения в МВД по созданию, реорганизации и ликвидации в установленном порядке предприятий, утверждать их уставы, вносить предложения в соответствующие государственные органы по вопросам распоряжения государственным имуществом, закрепленным за такими организациями, осуществлять контроль за использованием данного имущества. Таким образом, система органов государственного управления и иных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, осуществляют правомочия собственника-государства, включая управление их производственно-хозяйственной деятельностью.

В Российской Федерации система исполнения наказаний выстроена по другому принципу. Исполнением наказаний занимается Федеральная служба исполнения наказаний (ФСИН), входящая в Министерство юстиции РФ (далее – Минюст России). ФСИН является федеральным органом исполнительной власти, юридическим лицом и подведомственна Минюсту России. ФСИН осуществляет свою деятельность непосредственно и (или) через свои территориальные органы, а также учреждения и предприятия, специально созданные для обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы. Государственные предприятия, на которых работают осужденные, учреждены ФСИН в форме федеральных унитарных предприятий, за которыми имущество закреплено на праве хозяйственного ведения. В п. «г» ч. 1 ст. 114 Конституции РФ определено, что Правительство РФ осуществляет управление федеральной собственностью, действуя от имени собственника федерального имущества. Согласно п. 1 ст. 2 Закона РФ от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» от имени РФ или субъекта РФ права собственника имущества унитарного предприятия осуществляют органы государственной власти РФ или органы государственной власти субъекта РФ в рамках их компетенции, установленной актами, определяющими статус этих органов. Актами Парламента, Президента РФ определены достаточно широкие права ФСИН в отношении предприятий уголовно-исполнительной системы РФ. Так, согласно ч. 2 ст. 11 Федерального Закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» право владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом уголовно-исполнительной системы от имени государства предоставляется федеральному органу уголовно-исполнительной системы, который принимает все необходимые меры по сохранению и рациональному использованию этого имущества. Согласно подп. 7.2 п. 7 Указа Президента России от 13 октября 2004 г. № 1314 «Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний», ФСИН осуществляет полномочия собственника в отношении федерального имущества, переданного предпри-

тиям уголовно-исполнительной системы, в соответствии с законодательством РФ. Из указанного следует, что и в России правовые отношения по владению, пользованию и распоряжению государственным имуществом характеризуются сложным юридическим составом, поскольку на стороне собственника выступает иерархическая структура государственных органов. Однако наделение ФСИН правами и полномочиями собственника позволяет вести речь о принципиально иной организации управления государственным имуществом, закрепленным за предприятиями уголовно-исполнительной системы, и ином разделении правомочий владения, пользования и распоряжения государственным имуществом между государственными органами.

В Республике Беларусь распределение правомочий владения, пользования и распоряжения государственным имуществом, закрепленным за предприятиями пенитенциарной системы, происходит более глубоко. С учетом наличия в праве вертикальных и горизонтальных отношений, распределение по вертикали происходит по схеме: Правительство → Министерство финансов, Министерство экономики, другие отраслевые министерства, компетентные принимать обязательные для всех субъектов хозяйствования решения, Государственный комитет по имуществу → МВД → департаменты МВД → УП УИС. По горизонтали такое распределение осуществляется при принятии совместных решений, совместном выполнении поручений между: а) Министерством финансов, Министерством экономики, МВД, другими отраслевыми министерствами, Государственным комитетом по имуществу; б) департаментами МВД.

В соответствии со ст. 210, 276 ГК, ст. 209, 275 ГК РФ содержание права собственности, права хозяйственного ведения составляют правомочия владения, пользования и распоряжения. С позиции системного подхода правомочие владения должно включать как минимум обновление, восстановление и хранение имущества и реализовываться в том числе посредством управления деятельностью предприятий со стороны собственника-государства. Так, Советом Министров Республики Беларусь в Перечень объектов Государственной инвестиционной программы на 2008 г. включена реконструкция столярного цеха республиканского унитарного предприятия «Семнадцать», доведены нормативы запасов готовой продукции для предприятий системы МВД.

В России для сохранения производственного потенциала предприятий уголовно-исполнительной системы и в связи с невозможностью осуществления производственной деятельности ряда убыточных предприятий в организационно-правовой форме унитарного предприятия Правительство РФ в рамках Государственной программы «Развитие уголовно-исполнительной системы (2007–2016 гг.)» преобразовало убы-

точные государственные унитарные предприятия исправительных учреждений в центры трудовой адаптации и учебно-производственные мастерские, переориентировало деятельность производственного комплекса уголовно-исполнительной системы на решение социальных задач – восстановление и закрепление у осужденных профессиональных и трудовых навыков, необходимых для их адаптации в обществе после истечения срока наказания. Таким образом, Россия в порядке реализации управления как собственник отказывается от владения убыточными предприятиями уголовно-исполнительной системы, преобразуя данные самостоятельные производственные единицы в структурные внебюджетные подразделения исправительных учреждений, увеличивая тем самым расходы бюджета на их содержание.

В Республике Беларусь, наоборот, УП УИС из внебюджетных структурных подразделений исправительных учреждений к 2006 г. были преобразованы в республиканские унитарные предприятия. Тем самым принято решение осуществлять владение предприятиями именно в такой организационно-правовой форме для того, чтобы организация и методы работы осужденных были максимально близки к условиям труда на свободе, что предусмотрено международными стандартами по организации труда и профессиональной подготовки лиц, лишенных свободы. Деятельность осужденных, ориентированная на получение прибыли предприятием и, как следствие, получение дохода самими осужденными, максимально близка к условиям труда на свободе.

Президентом Республики Беларусь в административном порядке установлены границы осуществления правомочия распоряжения государственным имуществом каждого из системы государственных органов и субъектов производных вещных прав в зависимости от отнесения имущества к объектам недвижимости, основным средствам, машинам и оборудованию, а также в зависимости от его стоимости. Постановлением Совета Министров от 23 июля 2004 г. № 913 «О порядке создания унитарных предприятий, учреждений, имущество которых находится в республиканской собственности, их реорганизации и ликвидации и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Беларусь» права создания, реорганизации, ликвидации государственных предприятий на базе имущества, находящегося в ведении МВД, закреплены за данным министерством. Это не означает, что МВД может создавать, реорганизовывать и ликвидировать предприятия по своему усмотрению. Согласно п. 5 вышеуказанного постановления решение о создании или ликвидации предприятий принимается исходя из потребностей экономики страны в планируемых к выпуску этими унитарными предприятиями товарах, (услугах, работах); в случаях использования имущества, приватизация которого запрещена,

осуществления деятельности в целях решения социальных задач и иных установленных законодательством случаях.

Указом Президента Республики Беларусь от 2 июня 2006 г. № 373 МВД наделено правомочием распоряжения средствами государственного внебюджетного фонда ДИН. При этом в отношении формирования централизованного фонда правомочия МВД, по сути, не ограничены, однако в отношении расходования средств определена строгая целевая направленность. Кроме того, и в отношении владения денежными средствами фонда установлено положение о том, что средства фонда учитываются на отдельном счете ДИН в банке, исполнение бюджета фонда осуществляется ДИН через данный счет.

В Российской Федерации правомочия по созданию специальных внебюджетных фондов принадлежат федеральным и территориальным органам уголовно-исполнительной системы в соответствии с Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы». Так, Минюстом России определен порядок формирования и расходования средств специальных внебюджетных фондов Главного управления исполнения наказания и территориальных органов уголовно-исполнительной системы. Приказом ФСИН от 15 марта 2005 г. № 99 «Об оказании финансовой и социальной помощи» определен порядок поступления безвозмездной помощи Главному управлению ФСИН за счет прибыли предприятий уголовно-исполнительной системы, в соответствии с которым предприятия уголовно-исполнительной системы перечисляют денежные средства на счет территориального органа ФСИН от чистой прибыли, оставшейся в их распоряжении после уплаты обязательных платежей. Федеральные и территориальные органы уголовно-исполнительной системы имеют право создавать специальные внебюджетные фонды для оказания финансовой помощи отдельным учреждениям, исполняющим наказания, и предприятиям учреждений, исполняющих наказания, из доходов от производственной деятельности учреждений, исполняющих наказания, и прибыли предприятий и учреждений, исполняющих наказания. Данные средства зачисляются на внебюджетный счет Управления федерального казначейства как целевые взносы, получаемые органами уголовно-исполнительной системы в соответствии с Законом РФ от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» и расходуются на цели согласно предназначению в соответствии со сметами доходов и расходов. Таким образом, правомочие распоряжения средствами специальных внебюджетных фондов у ФСИН гораздо шире, нежели правомочие распоряжения ДИН в отношении государственного внебюджетного фонда.

Из указанного следует, что совокупность государственных органов и организаций в соответствии с компетенцией управляют деятельностью предприятий УИС, осуществляя правомочия собственника, принимая большое количество административных правовых актов индивидуального (казуального) правового регулирования отношений власти и подчинения. При этом между ними возникают как отношения субординации (подчинения), так и отношения координации по вопросам согласования принимаемых решений на различных уровнях.

Таким образом, государство в лице сложной структуры государственных органов, с одной стороны, определяет в совокупности само для себя порядок и условия осуществления права собственности, а с другой стороны, каждый государственный орган в данной системе в соответствии с его компетенцией наделяется правомочиями по владению, пользованию и распоряжению государственным имуществом.

Как указывалось выше, общее руководство производственной деятельностью предприятий УИС, определение направлений развития отраслей производства, производственной специализации и кооперирования, мероприятий по внедрению новой техники и технологии, повышению качества продукции и снижению ее себестоимости, а также контроль по выполнению производственных планов возложены на ДИН МВД.

Система организационных форм управления, структура органов управления всеми предприятиями построены на основе единых принципов. Для руководства производственной деятельностью предприятия имеется соответствующий производственный аппарат.

Основными руководителями производственной деятельности на предприятиях УИС являются: директор предприятия, главный инженер, главный экономист, начальники цехов, мастера производственных участков.

Директор предприятия отвечает за всю работу УП УИС. Он имеет право распоряжаться всеми материальными и денежными ресурсами, является распорядителем кредитов. Вместе с главным инженером решает вопросы технического развития производства, расстановку инженерно-технических кадров на предприятии.

Совместно с начальником ИУ проводится обеспечение предприятия рабочей силой из числа осужденных.

Директор предприятия несет ответственность за снабжение производства материалами, оборудованием, за сбыт готовой продукции, выполнение производственного плана, качество выпускаемой продукции и состояние трудовой дисциплины работников.

Главный инженер руководит работой цехов и осуществляет оперативный контроль, отвечает за ремонт и поддержание в исправном со-

стоянии станочного оборудования, энергетических установок, за техническую и технологическую подготовку производства, а также технику безопасности и качество продукции.

К компетенции главного экономиста предприятия относятся: организация и управление экономической работой предприятия, включая планирование; внедрение внутризаводского хозрасчета; ценообразование; техническое нормирование: установление показателей и условий премирования работающих и контроль за целесообразностью расходования фонда заработной платы и фонда материального поощрения; участие в разработке и внедрении мероприятий по улучшению экономических показателей в работе предприятия: проведение экономического анализа эффективности новой техники, технологии и организации труда, финансовой деятельности предприятия.

Начальник цеха руководит подготовкой производства к выпуску продукции; планированием и организацией производственного процесса; расстановкой и использованием рабочей силы, организацией труда; использованием оборудования цеха. Он отвечает за обеспечение цеха сырьем, материалами, инструментом, электроэнергией, внутрицеховым транспортом; поддержание дисциплины труда; создание надлежащих условий по технике безопасности, охране труда и санитарному состоянию цеха.

Как руководитель цеха, он несет ответственность за выполнение плана производства, качество и комплектность выпускаемой продукции, практически решает задачи по приобщению осужденных к общественно полезному труду, соблюдению ими трудовой дисциплины, повышению производственной квалификации.

Мастер – непосредственный руководитель производственного участка. На своем участке он обязан обеспечить:

- полную трудовую занятость рабочих;
- выполнение плана выпуска продукции высокого качества, неуклонный рост производительности труда и систематическое снижение затрат на единицу продукции;
- правильное и полное использование закрепленного за участком оборудования;
- строгое соблюдение технологии и дисциплины труда;
- инструктаж рабочих;
- борьбу со всякого рода потерями на производстве и оказание помощи рабочим в повышении квалификации и т. д.

Эти основные обязанности мастера на производстве дополняются требованиями участвовать в исправлении осужденных; приобщении их к общественно полезному труду; обучении навыкам работы, производственным профессиям, уходу за оборудованием и содержанию в над-

лежащем порядке рабочего места; воспитании у работающих чувства ответственности за выполнение производственного задания, экономное расходование сырья, материалов, инструмента, дисциплины труда. Свою работу по исправлению осужденных на производстве мастер проводит в тесном контакте с начальником отряда.

На предприятиях УИС к функциональному аппарату управления относятся следующие отделы:

- планово-экономический;
- производственно-диспетчерский;
- технолог-конструкторский;
- энерго-механический;
- организации труда и заработной платы;
- технического контроля;
- материально-технического снабжения;
- сбыта и маркетинга;
- бухгалтерия;
- группа по охране труда.

Планово-экономический отдел разрабатывает совместно с другими отделами предприятия перспективные, годовые и квартальные планы производства в натуральном и стоимостном выражении; составляет калькуляции на основные изделия, узлы и детали, сметы общезаводских расходов, расходов по службам предприятия и внепроизводственных расходов; обобщает фактический выпуск по всей номенклатуре плана; составляет плановые годовые и квартальные задания по снижению затрат на производство; анализирует выполнение месячной, квартальной и годовой программ по основным технико-экономическим показателям; рассчитывает и обосновывает (совместно с другими отделами) фонды материального поощрения и развития производства; осуществляет методическое руководство и контроль за работой всех звеньев предприятия в области технико-экономического планирования; ведет учет выполнения основных технико-экономических показателей плана по предприятию и цехам, составляет сводки о выполнении производственной программы предприятия.

Производственно-диспетчерский отдел осуществляет оперативное планирование производства, диспетчерские функции и контроль по выполнению производственного плана в соответствии с заданной номенклатурой, техническими условиями и сроком выпуска продукции; ежемесячно составляет оперативные графики выпуска продукции и выдает их цехам-исполнителям; разрабатывает нормативы незавершенного производства; по отчетам о хозяйственной деятельности цехов дает заключение о выполнении плана производства.

Технолог-конструкторский отдел осуществляет конструирование технологической оснастки, приспособлений к станкам, специализиро-

ванного инструмента, наиболее совершенных технологических процессов, обеспечивающих изготовление продукции высокого качества. Технологический отдел разрабатывает также нормативы расхода основных и вспомогательных материалов; выполняет подбор оборудования для запроектированного технологического процесса и устанавливает его количество для выполнения производственной программы.

Энерго-механический отдел обеспечивает исправное состояние оборудования, машин, механизмов и бесперебойную их работу, ремонт оборудования и надзор за его состоянием в период эксплуатации, модернизацию оборудования, разработку и осуществление мероприятий по увеличению сроков его службы, изготовлению средств механизации; определяет номенклатуру запасных частей и изготавливает их; ведет учет наличного парка оборудования и движения его по цехам и участкам; организует бесперебойное обеспечение предприятия электроэнергией, паром, водой и т. п.

Отдел организации труда и заработной платы обеспечивает постоянное совершенствование организации труда, применение необходимых форм и систем заработной платы, материального стимулирования на основе достижений науки, техники и передового опыта в целях дальнейшего роста производительности труда и повышения эффективности производства.

Отдел технического контроля организует работу по созданию безопасных и здоровых условий труда на предприятии, обеспечивает контроль по проведению мероприятий в этой области, а также за соблюдением на предприятии действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и т. п.

Отдел технического контроля проверяет качество выпускаемой продукции в строгом соответствии с ГОСТами, техническими условиями, чертежами и эталонами; контролирует качество поставляемых на предприятие сырья, материалов, полуфабрикатов, покупных комплектующих изделий: имеет право контроля по соблюдению технологической дисциплины на производстве.

Отдел материально-технического снабжения организует разработку перспективных и текущих планов материально-технического обеспечения предприятия; составляет и представляет в установленные сроки поставщикам заявки, расчеты и спецификации на материальные ресурсы, необходимые предприятию для выполнения плана и эксплуатационных нужд; составляет расчеты потребности и балансы обеспеченности предприятия материальными ресурсами; разрабатывает, внедряет, анализирует и контролирует применение нормативов запасов сырья,

топлива и т. п. в натуральном и стоимостном выражении для складов и цехов предприятия, выявляет сверхнормативные запасы и неликвидные материалы, оценивает и реализует их в установленном порядке¹.

Отдел сбыта и маркетинга разрабатывает годовые, квартальные и месячные планы по сбыту продукции; осуществляет приемку продукции от цехов, ее хранение и отгрузку, своевременное оформление отгрузочных, расчетных и платежных документов; ведет оперативный учет выполнения заказов потребителей; разрабатывает нормативы по складским остаткам готовых изделий и контролирует их соблюдение; рассматривает вопрос о рекламациях на отгруженную готовую продукцию.

Бухгалтерия организует учет основной деятельности предприятия и использования средств, которыми оно располагает, а также осуществляет контроль за соблюдением финансовой дисциплины.

Группа по охране труда проводит комплекс мероприятий по улучшению условий труда, рациональному естественному и искусственному освещению, устранению шума и вибрации, вредных веществ в воздухе рабочей зоны и вредных излучений, снижает потери брака и увеличивает производительность труда.

4.3. Контроль как функция управления деятельностью унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы

Управление предполагает контроль и проверку исполнения принятых решений. На УП УИС контроль и проверка выполнения постановлений Совета Министров, приказов МВД, иных нормативных правовых актов, направляющих и регулирующих производственную деятельность, осуществляются контролирующими органами, МВД, ДИН МВД Республики Беларусь, управлениями ДИН по областям, г. Минску и Минской области.

Кроме того, контроль и проверка исполнения являются функцией каждого руководителя подразделения – от директора предприятия до начальника цеха (участка) и мастера.

Предприятия УИС выступают как самостоятельные субъекты права, а значит, по общему правилу должны обладать всей полнотой средств и способов защиты гражданских прав, возможностью усмотрения применения или неприменения способов их защиты. Вместе с тем такие субъекты права часто могут понуждаться к реализации права на защиту принадлежащих им субъективных гражданских прав. Напри-

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. 2002.

мер, по указанию учредителя (ДИН) УП УИС могут предъявить требования о признании права, восстановлении положения, существовавшего до нарушения права, прекращении или изменении правоотношений. Так, учредителем по факту исполнения договора между УП УИС ДИН на изготовление осужденными мебели с дальнейшей безвозмездной передачей от УП УИС ДИН, в котором содержатся осужденные, предъявлено требование к подчиненному предприятию о прекращении правоотношений.

По указанию МВД УП УИС могут предъявлять контрагентам в договорных обязательствах требования о возмещении убытков, взыскании неустойки, прекращении или изменении правоотношений, связанных со сдачей имущества в аренду (безвозмездное пользование) и т. д. Например, при наличии фактов несвоевременной оплаты за отгруженную продукцию, произведенную УП УИС, руководством МВД, ДИН может быть принято решение о предъявлении к такому субъекту хозяйствования пени за просрочку обязательств.

Очевидно, такое правовое положение УП УИС связано с тем, что они входят в структуру МВД и обладают специальным консолидированным правовым статусом подчиненных учредителю военизированных организаций уголовно-исполнительной системы, не являются собственниками закрепленного государственного имущества, опосредованно выступают в правоотношениях государственной собственности.

Подчиненность, признаки военизированных организаций в статусе УП УИС предполагают наличие наряду с гражданско-правовыми горизонтальными отношениями множества отношений с вертикальной зависимостью, т. е. отношений власти-подчинения, в том числе при осуществлении защиты владения, пользования и распоряжения имуществом, закрепленным за УП УИС, не позволяющих реализовывать им право на защиту владения в рамках хозяйственного ведения против собственника, предусмотренного ст. 286 ГК.

Такое положение УП УИС требует, чтобы границы осуществления перечисленных способов защиты права государственной собственности организациями, выступающими на стороне собственника, были очерчены законодательством и уставом предприятий ДИН в качестве мер не системного, а оперативного вмешательства в их деятельность. Более того, отсутствие правомочий у предприятий уголовно-исполнительной системы на защиту принадлежащих им вещных прав в отношении государственного имущества против действий собственника также свидетельствует о необходимости специальной субсидиарной ответственности собственника по обязательствам УП УИС.

Согласно охранительной норме п. 2 ст. 276 ГК, собственник-государство осуществляет контроль за использованием по назначению

и сохранностью принадлежащего предприятию ДИН имущества, тем самым реализуя одну из форм правовой охраны и защиты собственного имущества, поэтому система государственных контролирующих органов, МВД, ДИН МВД активно участвуют в охране и защите прав на имущество, закрепленное за УП УИС.

Комитетом государственного контроля Республики Беларусь проводятся проверки использования предприятиями ДИН денежных средств государственного внебюджетного фонда ДИН, целевого использования получаемых льгот при налогообложении. Министерство по налогам и сборам контролирует полноту, правильность исчисления и уплаты налогов, неналоговых платежей предприятиями, обоснованность применения льгот и преференций по уплате налогов предприятиями ДИН.

Проверкам подвергаются льготы, предусмотренные Указом Президента Республики Беларусь от 23 октября 2006 г. № 628, согласно которому освобождены обороты по реализации на территории республики товаров (работ, услуг), изготавливаемых (выполняемых, оказываемых) УП УИС с направлением высвободившихся средств на приобретение основных фондов и пополнение собственных оборотных средств. В случае несоблюдения адресности использования высвободившихся сумм неуплаченные суммы налога на добавленную стоимость будут взысканы с применением экономических санкций. Нарушение целевого характера использования денежных средств предприятиями ДИН влекут за собой применение экономических санкций в отношении самих предприятий.

Вопрос об источнике уплаты санкций в ряде случаев урегулирован не в полной мере. При отсутствии по каким-либо причинам в учетной политике информации об отнесении штрафов, пени к прочим расходам по текущей деятельности (требования п. 13 постановления Министерства финансов от 30 сентября 2011 г. № 102), чистая прибыль предприятий не может быть источником уплаты штрафов, пени, поскольку в данном случае определен закрытый перечень направлений использования чистой прибыли, в который эти позиции не вошли. Если предприятию ДИН штрафы, пени предъявлены в связи с недобросовестным отношением администрации предприятия к своим должностным (функциональным) обязанностям (просрочка обязательств по оплате (отгрузке) товаров при наличии средств (товаров) из-за непринятия мер администрацией, суммы таких санкций компенсируются работниками администрации УП УИС на основании норм Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5.

Согласно положениям экономической теории прав собственности обладатель правомочий на заключение сделок с высоким риском возложенной на него ответственности, скорее всего, откажется от их за-

ключения. Такое положение дел будет налагать фактически ограничения сделкоспособности УП УИС из-за наличия рисков уплаты штрафов, пени по договорам за счет руководства рассматриваемых субъектов хозяйствования. Администрация УП УИС будет избегать заключения контрактов, которыми предусмотрены такие меры обеспечения исполнения обязательств. Вопрос об источнике уплаты штрафов, пени должен быть решен централизованно учредителем путем указаний о необходимости закрепления в учетной политике УП УИС направлений использования прибыли.

МВД проводит проверки на предмет состояния готовности подчиненных им УП УИС к выполнению особых уставных задач, возложенных на указанные подразделения в связи со статусом военизированных организаций. В соответствии с законодательством такие проверки не должны затрагивать сферу финансово-хозяйственной деятельности проверяемых субъектов. Указанную форму контроля следует относить к административному надзору за состоянием дел в подчиненных (подведомственных) организациях.

В то же время в МВД, как и в ряде других отраслевых министерств и ведомств, организована система контроля за финансово-хозяйственной деятельностью подчиненных организаций, в которую входят: главное контрольно-ревизионное управление МВД (осуществляет в плановом порядке и по поручению правоохранительных органов проверки финансово-хозяйственной деятельности УП УИС) и ДИН (как правило, подключается к проверкам, проводимым главным контрольно-ревизионным управлением МВД). Их задачами являются: своевременное предупреждение, выявление и пресечение нарушений законодательства при осуществлении УП УИС финансово-хозяйственной деятельности, принятие мер по обеспечению сохранности, целевого и эффективного использования их имущества, выявление неиспользуемых резервов повышения эффективности деятельности указанных субъектов.

В данном случае подразделениями внутреннего контроля МВД непрерывно и постоянно осуществляется предусмотренный п. 6 ст. 113 и п. 2 ст. 276 ГК последующий контроль собственника в публично-правовых формах за использованием УП УИС государственного имущества.

Ведомственная контрольно-ревизионная служба МВД России с 2015 г. имеет возможность осуществления внутреннего финансового аудита, целями которого являются:

оценка надежности внутрихозяйственного контроля, осуществляемого объектами аудита, подготовка рекомендаций по повышению его эффективности;

подтверждение достоверности бюджетной отчетности объектов аудита и соответствия порядка ведения бюджетного учета методологии и стандартам бюджетного учета;

подготовка предложений о повышении экономности и результативности использования объектами аудита средств бюджета.

В Республике Беларусь УП УИС финансируются собственником из государственного внебюджетного фонда ДИН, поэтому появление инструмента внутреннего финансового аудита для внутреннего контроля МВД будет способствовать как оценке экономической эффективности деятельности подведомственных организаций, использования ими бюджетных средств и государственной собственности, выявлению неиспользуемых резервов в их деятельности, так и предотвращению и пресечению нарушений и злоупотреблений в сфере использования государственного имущества.

Опыт регулирования аудиторской деятельности в США, Великобритании и других развитых странах позволяет сделать вывод о необходимости адаптации международных стандартов аудита (при обязательном соблюдении заложенных в них принципов) национальным условиям хозяйствования. Например, в США применяется аудиторское руководство, изданное Американским институтом дипломированных общественных бухгалтеров, Комитетом по надзору за отчетностью публичных компаний и Комитетом по международным стандартам аудита и подтверждения достоверности информации. В Великобритании аудиторские стандарты ранее устанавливались представителями профессиональных негосударственных организаций, в дальнейшем регулятивные органы дополнили обязанности аудиторов и закрепили их в законодательных актах и общем праве. Совет по аудиторской практике опубликовал Аудиторские стандарты, обязательные для соблюдения всеми зарегистрированными аудиторами в Великобритании и Ирландии при проведении аудитов, при этом им изданы британская и ирландская версии каждого из международных стандартов аудита, которые не только повторяют соответствующие международные стандарты аудита, но содержат в себе дополнительные требования. Аудиторские стандарты Комитета по международным стандартам и подтверждения достоверности информации включают в себя 36 Международных стандартов аудита. Ориентация на Международные стандарты аудита наблюдается и в России.

В Республике Беларусь также следует адаптировать международные и национальные стандарты аудита к возможности применения их при аудите государственной собственности. В качестве существенной особенности проведения внутреннего финансового аудита в МВД необходимо предусмотреть обязанность его осуществления контрольно-

ревизионными службами МВД по указанию Министра внутренних дел, а также по заявлению УП УИС, рассмотренному Министром внутренних дел.

Предлагаемые меры позволят более глубоко и качественно осуществлять предусмотренный п. 2 ст. 276 ГК не только последующий, но предварительный и текущий контроль собственника за деятельностью УП УИС силами контрольно-ревизионной службы при имплементации в национальное право единых источников регулирования учета, отчетности и аудиторской деятельности на основе внедрения новейших информационных технологий.

Кроме того, это приведет к экономии государственных средств, затрачиваемых на указанные мероприятия УП УИС, поскольку законодательством о контрольной деятельности в Беларуси предусмотрено освобождение УП от обязательного аудита бухгалтерской отчетности аудиторской организацией в случае проведения проверки их финансово-хозяйственной деятельности службой ведомственного контроля.

УП УИС, являясь самостоятельными субъектами права, наделены правомочиями принимать решение о проведении аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности независимыми аудиторскими компаниями, чьи задачи схожи с задачами внутреннего контроля в МВД и ДИН, который согласно уставам унитарных предприятий как учредитель обязан осуществлять контроль за использованием имущества по назначению.

Учитывая опыт России по разграничению контрольных функций, требования об ограниченном распространении информации о финансово-хозяйственной деятельности УП УИС, их особый правовой статус, задачи внутреннего контроля в МВД, проведение аудита бухгалтерской (финансовой) отчетности таких УП должно осуществляться в исключительных случаях по решению Министра внутренних дел, что должно быть нормативно закреплено.

Одновременно ДИН следует усилить работу по контролю за отдельными направлениями финансово-хозяйственной деятельности подведомственных УП. Так, в ходе осуществления УП УИС хозяйственной деятельности возникают ситуации, когда должники не исполняют своих договорных обязательств по каким-либо причинам (неоплата за отгруженную продукцию, получение контрагентом предоплаты и невыполнение обязательства и т. п.). В этом случае у должников возникает дебиторская задолженность перед унитарными предприятиями, в связи с чем требуется принятие мер по принуждению недобросовестного контрагента к исполнению обязательства либо применению к нему экономических санкций. Если по истечении трех лет с момента образования такой задолженности дебитор не объявился либо возможность по ее взысканию упущена или вызывает сомнение, она может

быть списана с баланса предприятия. Решение о принятии мер по взысканию задолженности, о списании ее с баланса принимает директор УП. Прямых требований о наличии разрешения учредителя, обязанности согласования с ним вопроса о списании с баланса такой дебиторской задолженности нормативными актами, равно как и учредителем в уставе, не предусмотрено.

Вопросы обоснованности списания дебиторской задолженности с истекшим сроком исковой давности, порядка осуществления такого списания должны быть урегулированы учредителем, поскольку осуществление контроля за использованием по назначению и сохранностью закрепленного за предприятиями имущества входит в обязанности собственника. Из-за отсутствия указаний по данному вопросу вышестоящих государственных органов ДИН вправе и обязан разрешить его самостоятельно на основе норм и принципов гражданского права. Реализация возможна путем аккумуляции информации о просроченной дебиторской задолженности предприятий в вышестоящих организациях, представления в вышестоящие органы информации: о мерах, проводимых УП УИС, по взысканию дебиторской задолженности; о мерах материального и дисциплинарного характера к работникам, по вине которых невозможно предъявить и взыскать суммы просроченной дебиторской задолженности. Кроме того, в локальных нормативных актах (положениях о премировании за производственные результаты) необходимо предусмотреть возможность дополнительного вознаграждения за недопущение таких случаев и возможность лишения вознаграждений при появлении таких фактов. Эти меры позволят акцентировать внимание руководства УП УИС на минимизации случаев невозможности взыскания дебиторской задолженности, поскольку необходимость в защите субъективных прав и охраняемых законом интересов возникает не только в случаях, когда они нарушены, оспариваются, не признаются, но и когда существует угроза их нарушения.

При реализации права руководителя коммерческой организации по списанию на результаты текущей деятельности выявленных при инвентаризации сумм дебиторской задолженности, по которым срок исковой давности истек, ДИН следует учитывать нормы п. 13 постановления Министерства финансов от 30 сентября 2011 г. № 102, согласно которым доходы и расходы по текущей деятельности включают убытки и потери по операциям, не связанным с производственной деятельностью организации, и операциям, которые не приводят к появлению в будущем экономических выгод организации и признаются таковыми в случае прямого указания в учетной политике УП УИС. С учетом особого правового статуса УП УИС учредителю (ДИН) следует единообразно разрешить данную проблему для всех подчиненных субъектов хозяйствования.

Оборотной стороной осуществления контроля за использованием имущества по назначению является применение собственником возможных санкций в отношении недобросовестного субъекта производного вещного права. Вправе ли собственник имущества, закрепленного за унитарным предприятием, изъять излишнее, неиспользуемое либо используемое не по назначению имущество и распорядиться им по своему усмотрению, как это предусмотрено в отношении казенных предприятий и учреждений. В случае установления перечисленных фактов препятствий для такого поведения собственника в законодательстве не предусмотрено. Более того, имеется соответствующий правовой инструментарий. В этом проявляется некоторое сходство права хозяйственного ведения и оперативного управления как разновидностей единого института производных вещных прав.

В выстраивании системы непрерывного контроля не следует пренебрегать и способностями УП УИС к самоорганизации. Отношения подчиненности между учредителем и УП УИС предполагают высокий уровень формализации отношений. При осуществлении правомочия публичного собственника ДИН имеет возможность вступить с подчиненными УП в административно-имущественные отношения в связи с управлением и защитой государственной собственностью путем издания Типового положения о внутрипроверочных комиссиях, деятельность которых способствовала бы объективному установлению текущего состояния дел, профилактике непроизводительных расходов, недопущению сокрытия фактов нарушения законодательства.

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА НА УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

5.1. Производственный цикл, его структура

Производство как на промышленных предприятиях, так и на предприятиях УИС представляет собой процесс превращения сырья и материалов в готовую продукцию. Основными элементами является труд, как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ, затем средства труда – машины, агрегаты, оборудование и др., с помощью которых осуществляется процесс производства, и предметы труда – сырье и материалы, из которых изготавливается непосредственно сама продукция.

Наиболее рациональное использование перечисленных элементов производственного процесса на УП УИС зависит от ряда условий, среди которых особое место принадлежит организации производства. Под ней понимается совокупность методов наиболее эффективного сочетания основных элементов производственного процесса во времени и пространстве. Рациональная его организация может быть обеспечена за счет разделения труда между отдельными структурными подразделениями на основе их специализации, целесообразного размещения и наиболее полной загрузки оборудования, правильной расстановки осужденных по своим рабочим местам, тщательного оперативного планирования. Это обеспечивает планомерное и систематическое совершенствование любого производства и повышение его эффективности.

Производство материальных благ – сложный процесс, основными компонентами которого являются:

- труд как целесообразная деятельность работников;
- средства труда;
- предметы труда.

Не отличаясь по содержанию от производственного процесса на других предприятиях, процесс производства на УП УИС имеет некоторые специфические особенности, потому что связан с исправлением осужденных и подчинен выполнению этой главнейшей задачи исполнения наказаний. Размер любого предприятия определяется объемом производства продукции, стоимостью основных фондов и количеством работающих. Количество же осужденных, работающих на УП УИС, ограничено лимитом наполнения исправительного учреждения и не должно выходить за определенные рамки. УП УИС по своим размерам

относятся в основном к средним. Производственный процесс на промышленных предприятиях УИС, как и на других предприятиях, включает в себя технологический процесс (основной производственный процесс) и вспомогательные процессы.

К технологическому процессу относятся те производственные процессы, в результате которых изменяются форма, вид, цвет, свойства объектов обработки или соединяются отдельные части изделий в готовую продукцию.

В технологический процесс могут входить естественные процессы: физические, химические и т. п., под воздействием которых без приложения труда предметы претерпевают нужные для производства продукции изменения (например, сушка древесины на мебельном предприятии).

Технологический процесс на промышленном предприятии представляет собой систему последовательных фаз, стадий производства: заготовительное производство, обрабатывающее производство и т. д. Так, на машиностроительном предприятии технологический процесс охватывает фазы: заготовительную (изготовление литейных, штампованных, сварных заготовок); обрабатывающую (термическая, механическая и иная обработка предметов труда); сборочную (сборка деталей, узлов в готовую продукцию).

Каждая технологическая фаза состоит из отдельных ступеней (например, фаза сборки охватывает ряд последовательных сборочных работ), т. е. из отдельных частичных технологических процессов, которые разделяются на технологические операции.

Под технологической операцией понимается часть технологического процесса, выполняемая над одним объектом (деталью, узлом, изделием) одним рабочим или группой (бригадой) на одном рабочем месте. Эти операции могут быть заготовительными, обрабатывающими, отделочными, сборочными и др.

Технологические операции (сочетающиеся в ряде случаев с естественными процессами) образуют технологический процесс. Его цель – количественные и качественные изменения предметов труда, превращение их в готовую продукцию. Технологический процесс, в результате которого изготавливается основная продукция предприятия, т. е. продукция, для выпуска которой предназначено данное предприятие, рассматривается как основной производственный процесс, или, другими словами, как основное производство предприятия.

К вспомогательным процессам относятся процессы, обслуживающие технологический процесс и обеспечивающие бесперебойное его осуществление:

изготовление для нужд собственного производства инструмента, оснастки, штампов, приспособлений, запасных частей для ремонта оборудования;

выработка различных видов энергии (электричества, пара) и т. п.;

работа по уходу и надзору за оборудованием, его наладке и т. п.;

контрольные процессы (проверка качества выполнения технологических операций и готовой продукции);

транспортные процессы, т. е. перемещение материалов, сырья и других предметов труда из склада в цехи, внутри цехов, между цехами, транспортировка готовых изделий на склад.

Вспомогательные процессы состоят из множества операций. Совокупность технологических и вспомогательных процессов образует производственный процесс на предприятии.

В зависимости от способа осуществления производственные (технологические и вспомогательные) процессы и операции подразделяются на ручные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные и аппаратурные.

К ручным относятся операции (процессы), выполняемые рабочими без применения машин, механизмов, механизированного инструмента, т. е. при помощи простых ручных орудий труда (рубанки, молотки, стамески и т. п.).

Машинно-ручные операции (процессы) выполняются рабочими с помощью машин, механизированных орудий труда (например, работа на швейной машине, токарном станке с ручной подачей резца).

Машинные операции (процессы) выполняются механизированными (полуавтоматизированными) орудиями труда при ограниченном участии рабочих. Например, обработка детали на токарном станке с автоматической подачей резца не требует непосредственного технологического участия в этой операции токаря, за которым остаются вспомогательные операции (закрепление и снятие детали, пуск и остановка станка, контрольные замеры и т. п.).

При автоматизированных операциях (процессах) обработка деталей и в значительной степени управление работой механизмов, поточных линий автоматизированы. К функциям рабочих, обслуживающих автоматически действующие станки, механизмы, относятся некоторые контрольные, наладочные, ремонтные операции.

Аппаратурные операции (процессы) протекают в особых сосудах, баках, плавильных печах и т. п., в которых предметы труда подвергаются воздействию того или иного вида энергии (тепловой, химической, электрической). Рабочие по приборам наблюдают за ходом аппаратурных процессов, регулируют режим работы аппаратуры.

Организация производственного процесса предполагает рациональное сочетание живого труда, техники и предметов труда, взаимосвязь между всеми операциями и процессами производства во времени и пространстве. Она осуществляется в соответствии с важнейшими принципами пропорциональности, параллельности, прямооточности, непрерывности и ритмичности.

Эти принципы выражают необходимость:

- соразмерности процессов производства, соответствия между ними (принцип пропорциональности);
- одновременного выполнения различных операций, процессов (принцип параллельности);
- кратчайшего пути прохождения предметов труда по всем операциям и фазам производства (принцип прямооточности);
- недопущения задержек, перебоев в осуществлении производственного процесса (принцип непрерывности);
- регулярной повторяемости операций, процессов через равные отрезки времени (принцип ритмичности).

Без рациональной организации на каждом предприятии производства, без неуклонного соблюдения ее важнейших принципов сложные и многообразные процессы производства не поддаются управлению, не могут стать единой, четко функционирующей системой.

Первичной ячейкой организации производственного процесса является рабочее место – часть производственной площади с необходимым оборудованием и оснащением, где рабочий или бригада выполняют технологические или вспомогательные операции.

Совокупность рабочих мест, территориально обособленных, образует производственный участок. На участке выполняются технологически однородные работы (например, различные токарные работы) по изготовлению разной продукции или разнородные работы (допустим, токарные, фрезеровочные, шлифовальные и т. д.) по изготовлению однотипной продукции.

Несколько участков составляют цех – обособленное в административно-хозяйственном и территориальном отношении производственное подразделение предприятия с законченной фазой производства. Цехи (как и производственные участки) подразделяются на основные, вспомогательные, обслуживающие, побочные.

В основных цехах осуществляются технологические процессы основного производства, а также вспомогательные процессы – контрольные и транспортные. На машиностроительных, мебельных и других предприятиях основными цехами являются заготовительные, обрабатывающие и сборочные.

В цехах вспомогательных (инструментальных, ремонтных, модельных), обеспечивающих подготовку основного производства, выполняются неосновные технологические, контрольные и транспортные процессы.

Обслуживающие цехи и хозяйства (складские, энергетические и пр.) оказывают соответствующие услуги основным и вспомогательным цехам, обеспечивая их нормальную работу.

Побочные цехи, утилизируя отходы основного производства, вырабатывают товары широкого потребления.

Кроме указанных цехов и хозяйств на предприятии могут быть также подсобные цехи (производство упаковочного материала, тары, кирпича и т. п. для собственных нужд предприятия) и экспериментальные цехи (изготовление опытных образцов новых изделий и т. п.).

В основных цехах (на основных участках) производственный процесс может быть организован по технологическому, предметному или предметно-технологическому (смешанному) принципу.

Сущность построения производственного процесса по технологическому принципу заключается в том, что за каждым цехом (участком) закрепляются однородные в технологическом отношении операции (например литейные, кузнечные, по механической обработке, сборочные).

Такая организация производственного процесса открывает простор технологической специализации цехов (участков). Однако при изготовлении различных видов продукции приходится часто переналаживать оборудование, менять инструмент, что влечет за собой значительные потери времени, простой рабочих и оборудования.

При предметной организации производственного процесса основные цехи (участки) различаются по изготавливаемой продукции. Каждый цех охватывает комплекс разнородных технологических процессов, почти полностью законченный (замкнутый) цикл производства определенной продукции или ее части. Примером предметной организации производства на мебельном предприятии может быть цех мягкой или корпусной мебели.

Предметная специализация цехов по сравнению с технологической имеет существенные преимущества. Важнейшие из них – установление оборудования по ходу технологического процесса, благодаря чему обеспечивается прямооточность производственных процессов, сокращение цикла производства продукции, ее удешевление.

Кроме того, расположение оборудования по ходу технологического процесса облегчает внедрение поточных методов производства, осуществление комплексной механизации и автоматизации.

При всех своих достоинствах предметная специализация цехов непротиворечива. Если каждый цех располагает полным комплектом обоору-

дования (причем оборудование одного и того же вида нередко устанавливается в каждом цехе), то это не может не приводить к увеличению производственных расходов предприятия, неравномерной загрузке оборудования и неполному его использованию.

При предметно-технологической (смешанной) организации производственного процесса работа одних цехов (участков) строится по технологическому принципу, а других – по предметному. Например, по технологическому принципу работают заготовительные цехи (литейные, кузнечные, штамповочные и т. д.), а цехи, осуществляющие операции по обработке предметов и сборке изделий, работают по предметному принципу. При этом обеспечиваются преимущества как предметной, так и технологической организации производства, что способствует созданию атмосферы трудовой активности осужденных, повышению у них чувства долга перед обществом, ответственности за выполнение заданий, трудовых норм, побуждает к совершенствованию, поискам передовых методов и приемов работы.

Под производственным циклом понимается промежуток времени от запуска в производство предметов труда до полного изготовления и сдачи готовой продукции. Продолжительность производственного цикла измеряется в часах или сутках.

Производственный цикл изготовления продукции охватывает: рабочее время; время естественных процессов; время перерывов, в течение которых предметы труда находятся под воздействием химических, физических и других естественных условий без применения живого труда.

Время перерывов в обработке предметов труда – это та часть производственного цикла, когда не осуществляются трудовые и естественные процессы. Перерывы вызываются, во-первых, режимом работы предприятия, его цехов и участков (выходные и праздничные дни, нерабочие смены, обеденные перерывы), во-вторых, организационно-техническими причинами (межоперационное и междуменное проследивание предметов обработки).

Длительность производственного цикла (в часах или сутках) равняется сумме времени технологических операций, естественных процессов, технического контроля, транспортировки, межоперационного и междуменного проследивания.

Продолжительность производственного цикла на предприятиях различна – от нескольких часов до нескольких дней, недель, месяцев. Она определяется комплексом факторов (сложностью и трудоемкостью изготавливаемой продукции: уровнем механизации и автоматизации производства; типом и методом организации производственного процесса, состоянием организации материально-технического снабжения и т. п.).

Значение имеет не только длительность, но и структура производственного цикла, под которой понимается его состав и соотношение затрат времени на различные виды операций и перерывы в процессе производства.

Структура производственного цикла тем совершеннее, чем больший удельный вес в нем приходится на рабочее время. Отношение рабочего времени к времени всего производственного цикла характеризует коэффициент рабочего времени. Причем в составе рабочего времени доля основного (технологического) времени должна увеличиваться, а доля вспомогательного времени – уменьшаться.

Необходимо на каждом предприятии УИС добиваться сокращения цикла производства продукции, что означает: лучшее использование станков, оборудования, а также материалов и других предметов труда; сокращение величины незавершенного производства; удешевление продукции; повышение доходности предприятия. Чем короче производственный цикл, тем больше циклов может быть совершено на предприятии, тем больше можно выпустить продукции.

5.2. Виды сочетания операций

В зависимости от номенклатуры выпускаемых изделий, масштабов и степени регулярности производства одноименной продукции различаются промышленные предприятия массового, серийного и единичного производства.

Наиболее прогрессивный тип организации производства – массовое производство. Оно отличается непрерывностью изготовления одинаковой продукции, большими объемами ее выпуска при строгой ритмичности производственного процесса в цехах, на участках и рабочих местах.

Серийное производство характеризуется изготовлением продукции ограниченной номенклатуры периодически повторяющимися партиями (сериями). Оно выступает в трех разновидностях: крупносерийное, среднесерийное и мелкосерийное. Крупносерийное производство обладает организационно-техническими и экономическими преимуществами по сравнению с мелкосерийным и среднесерийным производством, имеет более благоприятные условия для внедрения поточных методов, широкой механизации и автоматизации производства. При нем упрощается процесс производственного управления и планирования, относительно меньше потерь рабочего времени, связанных с переналадкой (не столь частой) оборудования и т. п.

Под единичным производством понимается изготовление продукции широкой неповторяющейся номенклатуры.

В массовом, серийном и единичном производстве применяются точные, групповые и единичные методы организации производственного процесса.

Поточные методы являются самыми прогрессивными, наиболее полно отвечающими современным требованиям организации производства. Они находят широкое применение в различных отраслях промышленности. В уголовно-исполнительной системе поточные методы применяются на предприятиях машиностроения и металлообработки, в деревообрабатывающей (мебельной), швейной, обувной промышленности, на предприятиях электротехнических изделий, стройматериалов и др.

Для применения поточных методов наиболее благоприятные условия – в массовом производстве. Поток внедряется и в серийном производстве (в цехах и на участках с массовым производством одинаковых или конструктивно и технологически однотипных деталей) и даже в индивидуальном производстве (при изготовлении массовых деталей и на сборочных операциях).

Внедрение поточных методов производства предполагает:

расположение рабочих мест по ходу технологического процесса в порядке последовательности выполняемых операций;

разделение производственного процесса на равные или кратные по времени выполнения операции. Возможно и соединение на одном рабочем месте нескольких различных по характеру операций при условии оснащения его соответствующим количеством станков, обеспечивающих одновременное выполнение этих операций;

закрепление за рабочими местами постоянных операций.

Осуществление этого требования в сочетании с последовательным расположением рабочих мест по ходу технологического процесса обеспечивает наиболее короткий путь движения предметов в процессе их обработки и немедленную передачу обрабатываемого предмета с одного рабочего места на другое по окончании выполнения операции, что соответствует принципу непрерывности производства (перемещаются обрабатываемые предметы с помощью конвейеров и различных не конвейерных транспортных средств).

Поточные методы производства основаны на глубокой специализации, применении высокопроизводительного специализированного оборудования, инструмента, приспособлений, механизации, автоматизации технологических и вспомогательных процессов, поэтому имеют высокую экономическую эффективность. Поточные методы – важный фактор укрепления трудовой дисциплины и коллективного воспитания.

Основным звеном поточного производства является поточная линия, представляющая собой совокупность рабочих мест, расположенных по ходу технологического процесса для выполнения закрепленных за ней операций.

Поточные линии бывают постоянно-поточными и переменнo-поточными. Наиболее производительными являются постоянно-поточные линии в массовом производстве. Узкоспециализированное оборудование для изготовления деталей, применяемое там, не переналаживается, и благодаря этому обеспечивается высокая непрерывность процессов производства.

Переменно-поточные линии больше всего применяются в серийном производстве, причем закрепленное за ними оборудование может переналаживаться. Обработка на таких поточных линиях деталей (нескольких наименований, но близких друг другу по технологии обработки) осуществляется поочередно, в связи с чем затрачивается время на переналадку оборудования и возникают перерывы в производственном процессе.

Производительность поточных линий тем значительнее, чем выше степень непрерывности процессов производства. В этом отношении линии подразделяются на непрерывно-поточные (с регламентированным и свободным ритмом) и прерывно-поточные.

На непрерывно-поточных линиях с регламентированным ритмом темп работы не зависит от рабочих. Он определяется заданной скоростью движения конвейера, обслуживающего линию. Обязательной предпосылкой непрерывности процесса на поточной линии является обеспечение равенства (кратности) продолжительности операций такту линии (это называется синхронизацией операций).

Под тактом линии понимается промежуток времени между выпуском следующих друг за другом деталей (изделий). Такт линии рассчитывается с учетом фонда рабочего времени и производственной программы по формуле:

$$T = \frac{B}{\Pi},$$

где T – такт поточной линии;

B – фонд рабочего времени за определенный период;

Π – производственная программа поточной линии за тот же период времени.

Например, сменный фонд рабочего времени на поточной линии – 300 мин, ее сменная программа – 100 деталей. Такт линии составит 3,0 мин:

$$T = \frac{300}{100} = 3,0 \text{ мин}$$

Следовательно, обеспечение непрерывности процесса на поточной линии предполагает ее такт в 3,0 мин.

Непрерывно-поточные линии со свободным ритмом (жестко не регламентированным) не имеют полной синхронизации операций, что связано с некоторыми колебаниями производительности труда рабочих. Обработываемые предметы на таких линиях перемещаются рабочими (основными или вспомогательными) вручную или с помощью простейших транспортных устройств (склизов, тележек, вагонеток и т. п.). В целях избежания нарушений такта поточной линии (при задержке на том или ином рабочем месте) необходимы переходящие заделы предметов обработки.

Прерывно-поточные линии характеризуются еще меньшей синхронизацией операций. Длительность операции может быть меньше или больше такта поточной линии. На операциях, которые короче такта линии, возникают перерывы процесса производства и, следовательно, простои рабочих и оборудования. На операциях, превышающих по времени такт линии, должны быть заделы предметов обработки. Только при этом условии можно выдерживать заданный такт на поточной линии. Такие поточные линии наиболее часто встречаются на УП УИС.

По охвату производства поточные линии бывают участковыми, цеховыми и межцеховыми (сквозными). По способу осуществления операций они подразделяются на ручные, частично механизированные, комплексно-механизированные и автоматические. Наиболее прогрессивные из них – автоматические линии. На них не только технологические процессы, но контрольные и транспортные операции выполняются автоматическим способом. Широкий переход промышленных предприятий УИС к комплексно-механизированным и автоматическим поточным линиям станет возможным на более высоком этапе развития техники, технологии, организации производства, труда и экономики производства.

В то же время в серийном и мелкосерийном производстве применение поточных методов экономически не всегда целесообразно из-за частых переналадок оборудования, смены инструмента и изменения технологии.

В серийном и мелкосерийном производстве ввиду большой номенклатуры изделий детали изготавливаются отдельными партиями в основном на универсальном оборудовании. Технологический процесс в таком производстве необходимо разрабатывать, как правило, на каждую партию изготавливаемых деталей. Приспособления, применяемые при изготовлении продукции, стоят дорого и полностью не использу-

ются. Из-за частых переналадок оборудования неизбежны значительные простои.

В этих условиях наибольший экономический эффект дает организация производства групповым методом, который в значительной степени позволяет перенести преимущества массового производства на серийное и мелкосерийное производство.

Этот метод основан на применении групповой технологической оснастки и приспособлений, унификации и нормализации деталей, то есть сокращении количества типа наименований деталей, применяемых при изготовлении сложной продукции, например станков, других механизмов.

Внедрение группового метода резко сокращает время на подготовку производства, повышает коэффициент использования оборудования и приспособлений, снижает затраты на изготовление продукции за счет уменьшения амортизационных расходов, а также расходов, связанных с подготовкой производства.

Все детали, подлежащие изготовлению, в зависимости от их конструктивной и технологической однородности разбиваются на группы. В каждой группе выделяется наиболее сложная деталь, конструктивные и технологические элементы которой свойственны всем остальным деталям данной группы.

По выделенной из каждой группы сложной детали составляется групповая технология, разрабатываются пооперационные нормы на одну деталь в группе, подбирается оборудование, проектируется и изготавливается групповая технологическая оснастка, разрабатываются мероприятия по механизации производственных процессов и модернизации подлежащего использованию оборудования.

В результате применения группового метода организации производства укрупняются партии изготавливаемых деталей. Это позволяет применять высокопроизводительное специализированное оборудование, а иногда и переводить отдельные участки на поток.

Групповой метод организации производства упрощает работу по нормированию и создает благоприятные условия для повышения уровня организации труда.

В единичном производстве применяется обычно единичный метод организации производства – изготовление продукции отдельными экземплярами или мелкими неповторяющимися партиями по специальным заказам.

На УП УИС этот метод находит применение в цехах и на участках, где изготавливаются модели, штампы, различные приспособления и т. п.

В единичном производстве обработка деталей производится на универсальном оборудовании с применением универсальных приспособлений. Рабочие должны обладать особенно высокой квалификацией. Оборудование вследствие частых переналадок используется неравномерно. Большие перерывы в производственных процессах удлиняют цикл изготовления продукции. Дальнейшее повышение эффективности единичного производства возможно путем его механизации и организационного совершенствования.

Одним из средств организационного совершенствования любого производства является сокращение длительности производственного цикла путем подбора видов сочетания операций и порядка передачи предмета труда от одного рабочего к другому. *Операция* – часть процесса производства, выполняемая на одном рабочем месте, состоящая из ряда действий над одним объектом производства (деталью, узлом, изделием) одним или несколькими рабочими. Различают следующие виды сочетания операций:

- последовательный;
- параллельный;
- параллельно-последовательный (смешанный).

Последовательный вид сочетания операций, распространенный на предприятиях с индивидуальным и мелкосерийным производством позволяет на относительно небольшом количестве универсальных станков (при соответствующей их переналадке) выпускать продукцию широкой номенклатуры с различной технологией обработки. Вместе с тем, частые переналадки оборудования, смена инструмента, пролеживание деталей у каждого рабочего места (до начала и после окончания операций) приводят к значительному простоя техники, большим размерам незавершенного производства, удлинению производственного цикла.

Последовательный вид сочетания операций характеризуется тем, что на каждой операции детали обрабатываются партией, передача партии на последующую операцию начинается не раньше, чем будет закончена обработка всех деталей на предыдущей операции. Длительность технологической части производственного цикла изготовления деталей при применении этого вида равняется времени обработки одной детали на всех операциях, умноженному на число деталей в партии.

Последовательный вид сочетания операций применяется в тех случаях, когда на участке обрабатывается большая номенклатура продукции, с различной технологией и разной загрузкой станков и агрегатов. Этот вид сочетания операций применяется особенно в единичном и мелкосерийном производстве.

Параллельный вид сочетания операций означает, что каждая деталь передается на следующую операцию немедленно после окончания предыдущей операции. При этом детали одной партии обрабатываются на разных операциях одновременно, благодаря чему существенно сокращается технологическое время.

Параллельный вид сочетания операций наиболее эффективен в процессе производства однородных изделий при равенстве и кратности операций. Он обеспечивает короткий цикл производства, равномерную загрузку, наилучшее использование оборудования и рабочих. Параллельный вид сочетаний операций широко распространен в массовом и крупносерийном производстве.

Последовательно-параллельный (смешанный) вид сочетания операций характеризуется тем, что применяется на прямых линиях в условиях разнократной длительности этих операций и неравномерной передачи продукции с операции на операцию. Передача предметов труда при данном виде сочетания операций выполняется с длинной операции на короткую – партиями, а с короткой на длинную – поштучно. Смешанный вид сочетания операций целесообразно применять при выпуске однородной продукции на участках с неравномерной мощностью оборудования и частичной синхронизацией операций.

В условиях разной длительности операций успешно применяется (особенно в массовом и крупносерийном производстве) последовательно-параллельный вид движения предметов обработки. Сообразно с неодинаковой длительностью операций обрабатываемые предметы передаются с одной операции на другую с определенной неравномерностью – частично поштучно, частично небольшими партиями. Передача деталей с продолжительных операций на короткие происходит групповым путем (последовательный вид движения), а с коротких операций на продолжительные – поштучно (параллельный вид движения). Благодаря этому исключаются перерывы в производственном процессе, обеспечивается более короткий цикл по сравнению с последовательным видом движения деталей.

5.3. Перспективы внедрения современных технологий на предприятиях исправительных учреждений

Внедрение передовых методов технического контроля, совмещение во времени технологических и контрольных операций, совершенствование внутризаводского транспорта, уменьшение внутрисменного и междусменного пролеживания предметов обработки, применение спе-

циальных приборов для автоматического определения качества выполняемых операций и продукции (в процессе ее производства), широкое внедрение транспортных конвейеров для перемещения сырья, материалов, полуфабрикатов, готовой продукции и т. п. позволит сократить цикл производства продукции, повысить ее качество, увеличить объемы и прибыль предприятия.

С переходом на рыночные отношения одной из важнейших задач для УП УИС является повышение качества выпускаемой продукции, ее конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынках.

Повышение качества продукции достигается, как правило, внедрением современных методов производства и труда в соответствии с современными требованиями научно-технического прогресса, современными технологиями как на промышленных предприятиях республики, так и на УП УИС. Кроме того, самостоятельность наших предприятий требует повышения организационной и технологической гибкости производства, внедрения автоматизированных систем в различные сферы хозяйственной деятельности.

При этом следует учитывать, что в организации целевого и эффективного использования государственного имущества УП УИС принимают участие Правительство Республики Беларусь, а также в пределах, установленных законодательством, республиканские органы государственного управления (Министерства финансов, экономики, внутренних дел и др.), государственные органы и организации, уполномоченные управлять имуществом, находящимся в собственности страны (п. 5 ст. 113 ГК).

Очевидно, что в таких сложных отношениях УП УИС практически невозможно эффективно использовать государственное имущество в строгом соответствии с его предназначением без надлежащей системы информатизации всех перечисленных отношений.

Развитие информационных технологий в сфере управления государственной собственностью, закрепленной за УП УИС, предоставление заинтересованным лицам (инвесторам, кредиторам, государству и обществу) основанной на учетных данных транспарентной финансовой, хозяйственной, иной значимой информации должно осуществляться посредством:

стандартизации, унификации и автоматизации государством процессов и процедур владения, пользования и распоряжения государственным имуществом;

формирования форм бухгалтерской, финансовой, оперативной и иной отчетности и учета;

создания информационных ресурсов, позволяющих составлять консолидированные формы финансовой, оперативной, бухгалтерской и иной отчетности для анализа уровня достижения плановых показателей УП УИС;

выстраивания эффективной системы внутреннего и внешнего контроля (аудита), основными целями которого будут: анализ основных показателей финансово-хозяйственной деятельности УП УИС, доведенных учредителем (собственником), и подготовка предложений о повышении экономности и результативности использования государственного имущества; подтверждение данных учета и отчетности (в том числе фактического наличия имущества на балансе), размещенной официальной информации о результатах финансово-хозяйственной деятельности; оценка надежности внутреннего финансового контроля УП УИС;

вовлечения гражданского общества в процессы осуществления владения, пользования и распоряжения государственным имуществом, в том числе в отношении, связанные с государственными закупками, результатами деятельности органов государственной власти и управления в данной сфере.

Стандартизация, унификация и автоматизация владения, пользования и распоряжения имуществом, закрепленным за УП УИС, должна осуществляться в рамках заявленного Правительством Республики Беларусь сближения национальной и международной нормативно-правовой базы в части систем раскрытия информации, систем бухгалтерского учета, отчетности и аудита, создания компенсационных и гарантийных механизмов для контрагентов УП УИС.

В качестве основного инструмента реформирования бухгалтерского учета, направленного на обеспечение формирования информации о финансовом положении и финансовых результатах деятельности хозяйствующих субъектов, полезной заинтересованным пользователям, в России и Беларуси были взяты Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО).

МСФО способствует обеспечению достоверной информацией органов управления организацией и внешних пользователей – инвесторов, собственников, учредителей, контролеров. Применение МСФО обеспечивает отражение результатов деятельности в более простой и реалистичной форме, возможность сравнения финансового положения компании с финансовым положением иностранных компаний, способствует транспарентности финансово-хозяйственной деятельности хо-

зайствующих субъектов, сопоставимости финансовой информации о них для заинтересованных пользователей.

Отчетность по стандартам МСФО предполагает наличие унифицированных форм внутреннего и внешнего аудита, основанных на информационных технологиях, позволяющих обрабатывать данные различных банков данных, формировать необходимые для подтверждения отчетных данных объемы информации в ограниченные промежутки времени, участвовать в режиме «онлайн» в предварительном и текущем контроле над финансово-хозяйственной деятельностью организаций, подвергающихся аудиту. Все это составляет зарубежный опыт моделирования процесса управления деятельностью производственных предприятий.

Имплементация в национальное право единых источников регулирования учета, отчетности и аудиторской деятельности на основе внедрения новейших информационных технологий позволяет унифицировать данные о финансово-хозяйственной деятельности УП УИС, привлекать инвестиции в пенитенциарное производство, повысить уровень управляемости, транспарентности деятельности, аудита и ответственности таких субъектов, и в конечном итоге более эффективно решать задачи по социально-правовой и трудовой реабилитации осужденных.

В Республике Беларусь в практике функционирования УП УИС часто встречаются случаи, когда принадлежащие этим предприятиям производственные площади, не используемые в производственно-хозяйственной деятельности, передаются в пользование за плату другому лицу. В данном случае специальная правоспособность УП УИС свидетельствует о том, что они обязаны вовлекать в хозяйственный оборот государственное имущество прежде всего для достижения важнейших социально ориентированных целей: социально-правовой реабилитации осужденных, привлечения их к труду, обучения социально значимым профессиям с целью дальнейшей адаптации в обществе после отбытия наказания.

Таким образом, передача в пользование за плату другому лицу объектов недвижимости без организации на данных площадях труда осужденных не в полной мере соответствует целевому и эффективному использованию рассматриваемого государственного имущества, а также уставным целям деятельности УП УИС, и является методом организации производства.

Для установления соответствия права сдачи в аренду недвижимого имущества особому статусу таких юридических лиц УП УИС необходимо предоставить соответствующий правовой инструментарий. В ка-

честве одного из инструментов может выступать договор, который можно охарактеризовать как комплексный договор аренды недвижимого имущества (далее – договор социальной аренды), по которому во временное владение и пользование будут передаваться объекты недвижимого имущества, обремененные необходимостью организации на них трудового перевоспитания осужденных.

Предметом договора социальной аренды в таком случае будут выступать объекты недвижимости, связанные с обязанностью социально-правовой, трудовой адаптации осужденных при использовании таких объектов в производственно-хозяйственной деятельности. Сторонами договора будут являться арендодатель в лице УП УИС, передающих в аренду объекты недвижимости, ИУ, обеспечивающее вывод осужденных на оплачиваемые работы, и арендатор, получающий во владение и пользование эти объекты, который обязан организовать процесс привлечения осужденных к труду.

Обязательными условиями договора социальной аренды, помимо условий, определенных таковыми для договоров аренды недвижимого имущества, будут являться:

организация на арендуемых площадях производственно-хозяйственной деятельности с привлечением к труду осужденных;

соблюдение арендатором установленных законодательством правил привлечения к труду осужденных, организация процесса трудового перевоспитания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством;

беспрепятственный доступ сотрудников ИУ, УП УИС на объекты недвижимого имущества, сдаваемого в социальную аренду, для осуществления исправительных, воспитательных, контрольных (надзорных) мероприятий, связанных с требованиями содержания и исправления осужденных.

Для заключения договора социальной аренды УП УИС необходимо: согласовать проект договора с учреждением УИС, организующим доставку к месту привлечения к труду осужденных, обеспечивающим безопасность их трудового использования; получить разрешение учредителя УП – ДИН МВД и согласовать принимаемое решение с Государственным секретариатом Совета Безопасности. Договор социальной аренды предполагается консенсуальным, трехсторонним, возмездным. Арендатором выплачивается заработная плата осужденным, занятым в производственном процессе на арендуемых площадях, оплачивается арендная плата по специальным ставкам, установленным Президентом Республики Беларусь, с возможностью установления по согласованию с ДИН

в первый год аренды недвижимого имущества УП УИС символической платы в одну базовую величину при условии отсутствия у социального арендатора задолженности по перечислению заработной платы осужденным, и оплачиваются коммунальные услуги по фактическим расходам. Договор социальной аренды будет являться комплексным непоименованным договором, в котором к условиям договора аренды примкнут, помимо условий договора о привлечении осужденных к труду, условия инвестиционного договора (в части обязанностей для арендатора установки за свой счет необходимого оборудования для организации производственного процесса на полученных в аренду площадях), а также отдельные положения договоров о разделе продукции между арендатором и арендодателем.

В силу того, что основное содержание инвестиционных соглашений в части обязанностей государства заключается в предоставлении государством инвестору дополнительных гарантий, а также дополнительных льгот, которые являются по своей природе публично-правовыми, необходимо нормативное закрепление таких прав социальных арендаторов, которые предоставляли бы им определенные гарантии стабильной работы на арендуемых площадях, поэтому в числе обязательных условий договора социальной аренды должно присутствовать соглашение сторон о сроке действия такого договора, позволяющем социальному арендатору как минимум не получить убытков.

Для дополнительных гарантий инвестору правовой режим продукции, выпускаемой социальным арендатором на арендуемых площадях с привлечением труда осужденных, необходимо дополнить следующими положениями: реализация продукции государственным организациям возможна по результатам проведения процедуры закупки из одного источника; обязательное применение преференциальных поправок в процедурах государственных закупок, которые используются для продукции, произведенной УП УИС. Соответственно, условия и порядок заключения комплексных договоров аренды следует нормативно закрепить. Права аренды в совокупности с правами на предоставление рабочей силы и дополнительными гарантиями государства в рамках инвестиционных соглашений следует считать специфическими имущественными правами, принадлежащими УП УИС. Данные имущественные права в комплексе подлежат реализации на аукционе в порядке, установленном для договоров аренды недвижимого имущества, принадлежащего государству.

Вторым важным направлением совершенствования деятельности УП УИС будет повышение эффективности непосредственно произ-

водственного процесса. В процессе изготовления продукции всегда участвуют три элемента: орудия производства, предмет труда и рабочая сила. Повышение эффективности использования этих взаимосвязанных элементов и есть повышение эффективности производственного процесса.

Особое внимание следует уделять непосредственно трудовому процессу, под которым понимается процесс воздействия рабочего на предмет труда. Этот процесс состоит в выполнении рабочим действий, направленных на непосредственное видоизменение предмета труда, выполнение вспомогательных действий, связанных с обеспечением оптимальной загрузки машины, управлением машиной и перемещением ее рабочих механизмов, измерением деталей, наблюдением, управлением и контролем за ходом технологического процесса и работой обслуживаемых машин и агрегатов, устранением отклонений от нормального протекания процесса, вызванных наладкой отдельных механизмов машин (агрегатов), а также отступлением от качества производимого продукта труда. Успех в повышении эффективности труда напрямую связан с достижением целей деятельности УП УИС, и в целом – целей уголовно-исполнительной политики государства.

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ

6.1. Понятие, задачи и принципы нормирования труда осужденных

Целью нормирования труда в организациях является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе проведения целенаправленной работы по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

В условиях рыночных отношений работа по нормированию труда должна сочетать решение текущих задач: выявление наиболее эффективных условий производства, их закрепление в нормах и освоение этих норм; проведение работ, связанных с решением перспективных стратегических задач; оценка достигнутой величины трудовых затрат по общепромышленному уровню, выявление возможности достижения этого уровня и способа его снижения; проверка экономического обоснования снижения трудозатрат в результате проведения комплекса мер технического и организационного характера. Законодательство дает полную свободу организациям в вопросах нормирования труда. В то же время государственные органы управления стали больше уделять внимания вопросам нормирования труда, таким как: разработка норм и нормативов затрат труда, имеющих межотраслевое и отраслевое применение; организация работы по отслеживанию и использованию достижений мировой практики в области управления нормированием и организацией труда; разработка единых подходов к оптимизации норм труда; обеспечение профессиональной подготовки кадров и т. д.

Центральным звеном в процессе нормирования труда является норма труда, которая выражает меру труда, подлежащую выполнению работником за определенный промежуток времени. Нормы труда устанавливаются для каждого вида работ и подразделяются:

на межотраслевые, отраслевые, местные (по области применения); постоянные, сезонные, временные (по временному фактору выполнения);

индивидуальные и комплексные (по степени интеграции работ) и т. д.

Нормы труда, являющиеся по своей экономической сущности мерой труда, выполняют следующие функции:

рациональная организация труда и производства;
текущее и перспективное планирование;

оценка эффективности труда и основы стимулирования высокопроизводительного труда;

основы для обеспечения нормальной интенсивности и тяжести труда; гаранта соблюдения интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой труда работ, перспектив его профессионально-квалификационного роста (трудовой карьеры).

С целью использования при разработке методических и нормативных материалов для нормирования труда рабочих в отраслях экономики, а также проведения работы по нормированию труда в организациях постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 26 ноября 2004 г. № 134 утверждены Методические рекомендации по установлению норм и нормативов для нормирования труда рабочих.

Нормирование труда – определение необходимых затрат рабочего времени на выполнение определенного объема работ в конкретных организационно-технических условиях. Оно является эффективным элементом управления, при помощи которого осуществляются планирование, организация, руководство и контроль за имеющимися ресурсами (трудовыми, материальными, финансовыми). Это средство повышения производительности труда на предприятии или в подразделении, не требующее значительных капитальных вложений.

Нормирование труда – это составная часть (функция) управления, включающая определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) и установление на этой основе норм труда.

При нормировании труда трудовой процесс делится на операции и их элементы. Деление трудового процесса на операции зависит от технологии проведения работ, имеющегося оборудования, характера производства и его организации, масштабов и специализации производства, степени механизации труда, форм его разделения.

Под операцией понимается законченная часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном рабочем месте над одним или несколькими предметами труда. Операция охватывает все последовательные действия рабочего по обработке предмета труда или ведению процесса до перехода к следующему изделию или следующей их партии.

В технологическом отношении операции подразделяют на установочные, позиции, переходы и проходы.

Установ – часть технологической операции, выполняемой при неизменном закреплении обрабатываемых заготовок или собираемой сборочной единицы.

Позиция – фиксированное положение, занимаемое неизменно закрепленной обрабатываемой заготовкой или собираемой сборочной единицей совместно с приспособлением относительно инструмента или неподвижной части оборудования для выполнения определенной части операции.

Переход – законченная часть технологической операции, характеризующаяся постоянством применяемого инструмента и поверхностей, образуемых обработкой или соединяемых при сборке, неизменностью режима работы оборудования в механических процессах, определенной направленностью, содержанием процесса и постоянством состава участвующих компонентов в физико-химических процессах.

Проход – повторяющаяся часть перехода, состоящая из однократного перемещения инструмента относительно заготовки (или наоборот), при котором происходит изменение формы, размеров, чистоты поверхности или свойства предмета труда.

Деление операций на установки и проходы характерно для процессов механической обработки изделий (металлообработка, деревообработка); физико-химические процессы в технологическом отношении подразделяются лишь на переходы.

Для изучения содержания операции, проектирования более совершенного трудового процесса и определения затрат труда на ее выполнение, разделение операции на установки, позиции, переходы и проходы дополняется разделением ее в трудовом отношении, т. е. определением состава, последовательности, способов выполнения и длительности составляющих ее элементов. С этой целью операцию подразделяют на трудовые движения, трудовые действия, приемы и комплексы приемов. Степень детализации операции зависит от требуемой точности анализа и проектирования.

Трудовое движение. Наименьшим элементом, на который может быть разделена операция, является трудовое движение. Под трудовым движением понимается однократное перемещение пальцев, кисти, рук, ног и корпуса рабочего с целью взятия, перемещения, совмещения, освобождения предмета или поддержания его в состоянии покоя. Эти движения в процессе совмещаются с работой органов чувств, контролирующих направление, скорость и точность выполнения каждого движения, и чередуются с простейшими элементами зрительного и мыслительного контроля за работой машин и ходом технологического процесса, осуществляемыми рабочим в процессе выполнения операции.

Трудовые движения классифицируются по видам движений, способу выполнения и точности. Каждая ручная работа может быть представлена как последовательное, параллельное или последовательно-

параллельное сочетание следующих четырех основных видов трудовых движений:

хватательных движений, направленных на то, чтобы схватить или захватить пальцами рук тот или иной предмет труда или отдельные части орудий труда (схватить, захватить);

переместительных движений для выполнения хватательного движения, а также движений рук, ног и корпуса, совершаемых для перемещения предмета труда или отдельной части орудия труда после того, как было совершено предшествующее хватательное движение;

поддерживающих движений, состоящих в том, чтобы сохранить на некоторое время достигнутое в результате предшествующих действий работника положение предмета труда относительно других предметов труда или частей машины (поддержать, удержать);

освободительных движений, направленных на то, чтобы освободить руку работника от находящегося в ней предмета труда или части орудия труда (освободить, отпустить, отнять руку).

По способу движения трудовые движения подразделяются на свободные, не требующие мышечного и умственного контроля, которые после большого количества повторений в процессе работы выполняются механически, и приноровительные, требующие мышечного и умственного контроля, для того, чтобы определить точное местоположение предмета, который должен быть взят последним движением.

Трудовое действие – совокупность нескольких трудовых движений, выполняемых непрерывно и плавно в процессе работы, переходящих одно в другое. Трудовое действие характеризуется одним частным целевым назначением, постоянством предметов и орудий труда. Трудовое действие может состоять из одного, двух или более видов трудовых движений. Наиболее характерно сочетание хватательных и переместительных видов трудовых движений. Так, трудовое действие «взять» состоит из двух трудовых движений: протянуть руку к детали (переместительное движение); захватить деталь пальцами (хватательное движение).

Прием представляет собой законченную совокупность трудовых действий рабочего, объединенных одним целевым по значению и постоянным по составу материальных факторов (предметов и орудий труда). Приемы могут быть основными, если их назначением является непосредственное осуществление цели данного трудового процесса по изменению предмета труда, и вспомогательными, целевое назначение которых – обеспечить выполнение основных приемов.

Комплекс приемов. Для нормирования приемы объединяют (укрупняют) в комплексы либо по признаку их технологической последова-

тельности, либо по однородности факторов, влияющих на их продолжительность, безотносительно к последовательности выполнения этих приемов (расчетные комплексы приемов).

Для целей нормирования труда разнообразные трудовые процессы классифицируются, т. е. объединяются в однородные группы по определенным признакам. Наиболее существенными признаками, оказывающими влияние на методы нормирования, являются:

- характер участия рабочего в осуществлении трудового процесса;
- периодичность и длительность процесса;
- тип организации производства (единичное, мелкосерийное, серийное, крупносерийное, массовое).

По характеру участия рабочих в трудовом процессе трудовые процессы независимо от их отраслевой принадлежности подразделяются:

- на ручные;
- ручные механизированные;
- машинно-ручные;
- машинные;
- автоматизированные;
- аппаратурные.

Основными задачами нормирования труда, в том числе и нормирования труда осужденных, являются:

- расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудовых затрат в пределах оптимальной интенсивности и нормальных условий труда;

- повышение качества норм труда, их максимальное приближение к необходимым затратам;

- научная обоснованность норм труда.

Под научно обоснованными понимаются нормы, установленные аналитическим методом нормирования труда.

В соответствии с Методическими рекомендациями по установлению норм и нормативов для нормирования труда рабочих, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты от 26 ноября 2004 г. № 134, аналитический метод установления норм труда имеет две разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский.

Аналитически-расчетный метод предусматривает установление конкретных норм труда на основе имеющихся нормативов режимов работы оборудования, технических данных и нормативов времени на элементы трудового процесса. В зависимости от степени дифференциации трудовых процессов расчет норм может производиться по микроэлементным, дифференцированным или укрупненным нормативам.

При аналитически-исследовательском методе нормы труда устанавливаются по результатам непосредственного изучения затрат труда рабочих и времени использования оборудования при разделении трудового процесса на составляющие его элементы. Путем анализа выявляется рациональный порядок выполнения каждого элемента трудового процесса и более полное использование мощности оборудования во времени.

Последовательность и виды работ, выполняемые при установлении норм труда аналитически-расчетным и аналитически-исследовательскими методами, приведены в таблице.

№ п/п	Виды работ, выполняемых при установлении норм труда	Методы	
		Аналитически-расчетный	Аналитически-исследовательский
1	Изучение технической документации, нормативной, технической и специальной литературы	+	+
2	Разделение трудового процесса на элементы, установление факторов, влияющих на величину затрат труда, и предварительное проектирование трудового процесса	+	+
3	Предварительное изучение организационно-технических условий и методов выполнения работы на рабочих местах	+	+
4	Внесение необходимых улучшений в исследуемый трудовой процесс	-	+
5	Определение вида и объемов нормативных наблюдений	-	+
6	Выбор рабочих для наблюдений в соответствии с требованиями, установленными к исполнителю данной работы	-	+
7	Проведение наблюдений и первичная обработка результатов нормативных наблюдений	-	+
8	Определение источников получения информации и ее сбор для установления затрат труда (времени) по элементам трудового процесса	+	-

№ п/п	Виды работ, выполняемых при установлении норм труда	Методы	
		Аналитически-расчетный	Аналитически-исследовательский
9	Уточнение перечня факторов, влияющих на величину затрат труда	+	+
10	Проектирование нормативных величин затрат труда по элементам трудового процесса	–	+
11	Установление норм труда на основе запроектированных нормативных величин затрат труда и имеющихся нормативов	+	+
12	Определение численного и профессионально-квалификационного состава исполнителей трудового процесса	+	+
13	Проверка проекта норм труда в производственных условиях и корректировка их по полученным замечаниям	+	+
14	Оформление материалов и расчетов по установлению норм труда в виде пояснительной записки	+	+

При выборе метода установления норм труда предпочтение следует отдавать аналитически-расчетному методу как наиболее экономичному или комбинации аналитически-расчетного и аналитически-исследовательского методов, предусматривающих возможность нормирования по нормативам хотя бы части трудового процесса.

Для нормирования труда используются также опытно-статистические (суммарные) методы.

При опытно-статистических (суммарных) методах нормы труда устанавливаются без разделения трудового процесса на элементы. Разновидности опытно-статистических (суммарных) методов: опытный метод (основан на использовании личного опыта нормировщика); статистический метод (базируется на статистических данных о выполнении аналогичных работ).

6.2. Виды норм труда и нормативных материалов для нормирования труда

В самом общем виде нормы труда выступают эталоном, с которым сравниваются фактические затраты труда.

Объективность норм труда, используемых в организациях, в значительной степени определяется качеством нормативных материалов для нормирования труда, которые служат базой для расчета норм трудовых затрат.

Нормативные материалы для нормирования труда разрабатываются применительно к различным вариантам усредненных или типизированных организационно-технических условий выполнения работы на рабочем месте в конкретных организационно-технических условиях выполнения работы.

Так как нормирование труда есть установление норм затрат труда (необходимых затрат рабочего времени) на выполнение отдельных операций или работ в наиболее рациональных для данного предприятия организационно-технических условиях, можно выделить следующие трудовые нормы: нормы времени, выработки, численности, обслуживания, а также нормированные задания.

Нормы времени характеризуют затраты рабочего времени, необходимые для выполнения отдельной производственной операции или изготовления единицы продукции.

Затраты рабочего времени подразделяются: на подготовительно-заключительные, оперативные, затраты на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности, регламентированные (нормированные) перерывы.

Подготовительно-заключительное – это время, которое затрачивается на подготовку к выполнению данного задания и действия, связанные с его окончанием: получение инструмента, приспособлений, технологической и планово-учетной документации; ознакомление с работой, чертежами; инструктаж о порядке выполнения работы; установка приспособлений и инструмента; наладка оборудования, снятие приспособлений и инструмента после выполнения работы; сдача приспособлений, инструмента, документации. Его особенностью является то, что оно затрачивается один раз на работу (партию предметов труда) и не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию.

Оперативное – это время, затрачиваемое на изменение формы, размеров, свойств предметов труда, а также на выполнение вспомогательных действий, необходимых для осуществления этих изменений. Затраты оперативного времени повторяются с каждой единицей продукции или определенным объемом работ. Оно подразделяется на основное и вспомогательное.

Основное (технологическое) время затрачивается на целенаправленное изменение предмета труда.

В течение вспомогательного времени производится загрузка сырья заготовок, съем готовой продукции, управление оборудованием, изме-

нение режимов его работы, контроль за ходом технологического процесса и качеством продукции.

Время обслуживания рабочего места – это время, затрачиваемое рабочим на уход за оборудованием и поддержание рабочего места в нормальном состоянии. Оно подразделяется на техническое и организационное. Время технического обслуживания рабочего места затрачивается на уход за оборудованием при выполнении данной конкретной работы. Например, время замены изношенного инструмента, подналадки оборудования, уборки стружки и т. д. Время организационного обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течение всей смены. К этой категории относятся затраты времени на раскладку в начале и уборку в конце рабочей смены инструмента, чистку и смазку оборудования.

Время на отдых и личные надобности устанавливается для поддержания нормальной работоспособности и личной гигиены. Длительность таких перерывов зависит от условий труда. Время регламентированных (нормированных) перерывов по организационно-техническим причинам объективно обусловлено характером взаимодействия рабочих и оборудования. Устранение этих перерывов практически невозможно или экономически нецелесообразно. Например, если один рабочий обслуживает несколько станков, то во многих случаях невозможно полностью синхронизировать время действия рабочего с машинным временем. Следствием этого являются перерывы, которые должны включаться в норму времени.

Время нерегламентированных перерывов – это простои оборудования и рабочих, вызванные нарушениями установленной технологии и организации производства. Эти перерывы не включаются в норму времени.

При анализе затрат времени работников прежде всего учитываются время их занятости и время перерывов. Время занятости работника включает время выполнения производственного задания и время занятости другими работами. К последнему относится время случайной работы вне установленного плана-графика и время непроизводительной работы (исправление брака, поиск материалов, инструментов, приспособлений и т. п.).

Время занятости можно также разделить на время непосредственной работы, переходов (например, при многостаночной работе) и активного наблюдения за ходом технологического процесса, которое необходимо для того, чтобы обеспечить его нормальный ход. Если рабочий занят активным наблюдением, то он не должен выполнять другие функции. Помимо активного, возможно также пассивное наблюдение, которое является одним из видов перерывов в занятости рабочего по организационно-техническим причинам.

При анализе затрат рабочего времени учитываются нерегламентированные перерывы по организационно-техническим причинам и вине работника. Время нерегламентированных перерывов по организационно-техническим причинам включает простои оборудования и рабочих из-за ожидания заготовок, документации, инструмента и т. п., а также сверхнормативное время перерывов, связанных с несинхронностью производственного процесса. Время перерывов из-за нарушения трудовой дисциплины обусловлено поздним началом и преждевременным окончанием работ, сверхнормативным временем отдыха и т. п.

Для расчета норм труда существенное значение имеет деление затрат времени на перекрываемые и неперекрываемые. К перекрываемому обычно относят время выполнения рабочим тех элементов трудового процесса, которые осуществляются в период автоматической работы оборудования. Неперекрываемое – это время выполнения трудовых приемов (установка заготовки, контроль качества и т. п.) при остановленном (неработающем) оборудовании и время на машино-ручные приемы.

Нормы выработки определяются как количество продукции (работы), которое должно быть изготовлено одним работником или группой работников в единицу рабочего времени в конкретных организационно-технических условиях.

$$H_b = T_{cm} : H_{вр},$$

где H_b – норма выработки (ед.); T_{cm} – время смены (мин); $H_{вр}$ – норма времени (мин).

Нормы выработки применяют для нормирования труда рабочих любых профессий в тех случаях, когда в течение периода времени, один рабочий или группа рабочих выполняют какую либо работу.

Норма численности измеряется в количестве человек и может быть определена на основе нормы времени по формуле:

$$H_{ч} = H_{вр} \times B : T_{cm},$$

где $H_{ч}$ – норма численности (ед.); $H_{вр}$ – норма времени (мин); B – объем работ, количество обслуживаемого оборудования за смену (ед.); T_{cm} – время смены (мин).

Например: трудоемкость наладки одного станка составляет 20 мин, а подналадки 10 мин, продолжительность смены 480 мин. В цехе требуют ежедневного обслуживания 24 ед. однотипного оборудования.

Тогда норма численности наладчиков за смену составит:

$$(40 + 20) \times 24 : 480 = 3 \text{ чел.}$$

По нормам численности устанавливается необходимое число работников: операторов и наладчиков, обслуживающих автоматические машинные агрегаты. Кроме того, нормы численности используются при нормировании труда руководителей, специалистов и служащих для определения количественного состава работников по отдельным должностям, подразделениям управления в цехе, функциям управления на предприятии. При расчете численности по нормативам численности за основу берется явочная численность рабочих в смену, необходимая для выполнения заданного объема на отдельном объекте.

Нормативы численности определяют по функциональным группам вспомогательных работ: ремонт и дежурное обслуживание, контрольные работы и т. д.

Вместо нормы выработки может определяться нормированное задание. Разница между ними состоит в том, что по нормам выработки рассчитывается сдельная расценка заработной платы, а по нормированному заданию только норма загрузки исполнителей.

Нормированное задание – объем работы, который должен быть выполнен одним работником или группой работников за данный отрезок времени.

Устанавливаться нормированные задания могут для повременного оплачиваемых работников: основных рабочих (занятых на конвейерных линиях, операторов автоматических линий и др.), вспомогательных рабочих (станочников ремонтных цехов, слесарей инструментальщиков, транспортных рабочих), специалистов и служащих (технологов, конструкторов, копировщиков и др.).

К нормам затрат труда обычно относят также **нормы обслуживания и управляемости**. Это справедливо в том смысле, что указанные нормы, как и нормы результатов труда, устанавливаются исходя из норм времени, однако по экономическому содержанию нормы обслуживания и управляемости существенно отличаются от норм затрат и результатов труда. Нормы обслуживания определяют количество производственных объектов (станков, аппаратов, рабочих мест и т. п.), закрепленных за одним рабочим или бригадой; нормы управляемости – количество работников, подчиненных одному руководителю.

Необходимость обособления норм обслуживания и управляемости от норм времени, выработки, других норм затрат и результатов труда объясняется практическими соображениями. Так, если для многостаночника, наладчика или слесаря-ремонтника установлена норма обслуживания, то она определяет только зону деятельности, размер рабочего места, но не характеризует эффективность труда. Если, считается очевидным, что при обслуживании рабочим одного станка необходимо устанавли-

вать нормы затрат и результатов труда, то и при многостаночной работе, наладке, ремонте оборудования нужны соответствующие нормы для планирования производства, оплата и стимулирование труда в конечном счете. Важно не количество станков, обслуживаемых рабочим, а тот объем продукции, который должен быть им произведен на этих станках.

Итак, нормы обслуживания характеризуют штатное число рабочих, вовлеченных в производственный процесс для обслуживания одной единицы оборудования, или количество единиц оборудования, рассчитанных на одного рабочего, а норма управляемости – количество трудящихся, которые должны быть подчинены одному руководителю.

С классификацией норм труда тесно связана классификация нормативных материалов по труду, которые служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

По содержанию нормативы по труду подразделяются на нормативы работы оборудования, времени, темпа работы, численности.

Нормативы режимов работы оборудования содержат параметры оборудования, на основе которых устанавливаются наиболее эффективные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования с минимальными затратами живого и овеществленного труда.

Нормативы времени содержат регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса (трудовых движений, действий, приемов и т. д.), изготовление деталей, узлов, изделий и обслуживание единицы оборудования, рабочего места, единицы производственной площади.

Нормативы темпа устанавливают регламентированный темп выполнения работ.

Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

На основе рассмотренных классификаций норм и нормативов можно отметить следующие различия между ними:

норме соответствуют строго определенные значения факторов, определяющие ее величину в условиях конкретного производственного процесса; в отличие от этого нормативы устанавливаются для множества значений факторов, именно поэтому единые и типовые нормы относятся к нормативным материалам;

нормативы многократно используются для установления различных норм на работы данного вида; норма устанавливается только для конкретной работы;

нормативы действуют длительное время (пока сохраняется данная зависимость между нормой и факторами); в отличие от этого нормы должны пересматриваться при изменении условий, на которые они были установлены.

6.3. Порядок установления, замены и пересмотра норм труда осужденных

Нормирование труда на предприятии УИС обеспечивает структурное подразделение, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или главный экономист, которому директор поручил выполнять указанные функции. В цехах, производствах, обособленных подразделениях многопрофильных предприятий могут создаваться структурные подразделения по организации и нормированию труда или предусматриваться должности соответствующих работников по организации и нормированию труда.

При установлении норм и нормативов труда затраты рабочего времени исполнителя подразделяются на нормируемые и ненормируемые.

На величину затрат труда при выполнении любых работ, а следовательно, и на нормативные величины затрат труда влияют различные факторы.

Факторы, влияющие на нормативные величины затрат труда, формируются в зависимости от характеристик предмета труда, оборудования, технологического процесса, организации производства, труда и управления, санитарно-гигиенических и общих эстетических условий, культурно-технического и профессионального уровня работников, некоторых антропометрических данных исполнителей, их психофизиологических характеристик.

В зависимости от характера и направленности воздействия факторы, влияющие на нормативную величину затрат труда, подразделяются на технические, организационные, психофизиологические, социальные и экономические.

Технические факторы определяются характеристиками материально-вещественных элементов производства: предмет труда (свойства материалов, размеры обработки, конфигурация изделия и др.); средства труда (режимы работы оборудования, характеристики машин, механизмов, устройств, технологической и организационной оснастки) и т. д.

Организационные факторы определяются характеристиками форм разделения и кооперации труда, организации рабочего места и его обслуживания, методов и приемов, режима труда и отдыха, типа производства и т. д.

Технические и организационные факторы определяют организационно-технические условия выполнения работ.

Психофизиологические факторы определяются характеристиками прежде всего исполнителя работ: пол, возраст, некоторые антропометрические данные (рост, длина ног, сила, ловкость, выносливость и т. д.). К психофизиологическим факторам относятся и некоторые характеристики производства: параметры зоны обзора и зоны досягаемости, рабочей позы, загруженность зрения, темп работы и т. д.

Социальные факторы так же, как и психофизиологические, определяются характеристиками прежде всего исполнителя работ, его культурно-техническим уровнем, стажем работы и др. К социальным факторам относятся и некоторые характеристики организации производства и труда – это содержательность и привлекательность труда и т. д.

Экономические факторы определяются характеристиками производства или отдельных его элементов, которые непосредственно связаны с эффективностью производственного процесса: уровень качества продукции или обработки предмета труда, срочность выполняемых работ, стоимость исходных материалов, конечной продукции и т. д.

Выявление и учет всех факторов, влияющих на величину затрат труда, осуществляются в процессе разработки, замены и пересмотра норм и нормативных материалов для нормирования труда.

С учетом указанного установление, замена и пересмотр норм труда осужденных на УП УИС должны включать в себя:

- определение принципов и целей нормирования труда на предприятии, а также выбор сферы и области производственных процессов;

- выбор методов получения данных времени и установления нормы времени (выработки) для различных категорий работников и различных видов работ;

- определение внутреннего локального порядка введения и изменения установленных норм труда применительно к конкретным производственным областям либо рабочим процессам;

- ведение временного хозяйства предприятия, организация сохранения, архивации и использования базы данных норм труда;

- аттестацию, замену и пересмотр заданных норм посредством оценивания их степени напряженности, прогрессивности и других качественных параметров;

- учреждение системы показателей производительности, нормативной численности и других трудовых параметров, а также соответствующей документации отчетной, статистической и прочей, востребованной для решения задач по определению затрат на предприятии в целом и его производственных подразделениях.

Общий порядок установления, замены, пересмотра норм труда установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты от 21 марта 2008 г. № 53 «Об утверждении Инструкции о порядке организации нормирования труда».

Установление, замена и пересмотр норм труда осужденным осуществляются на основании приказа директора предприятия либо начальника учреждения для осужденных, занятых на внебюджетных мастерских.

Об установлении временных и разовых норм осужденные должны быть извещены до начала выполнения работ. Порядок извещения осужденных устанавливается предприятием самостоятельно.

Нормы труда устанавливаются на основе межотраслевых и отраслевых нормативных материалов для нормирования труда в следующем порядке:

определяется соответствие организационно-технических условий производства (организации труда, технологических процессов, применяемого оборудования и оснастки) требованиям, указанным в нормативных материалах;

подготавливаются организационно-технические и экономические мероприятия по совершенствованию техники и технологии производства, организации труда, приведению в соответствие с требованиями, изложенными в межотраслевых и отраслевых нормативных материалах;

при необходимости готовятся предложения о введении корректирующих коэффициентов к нормативным материалам (отдельным таблицам).

При отсутствии межотраслевых и отраслевых нормативных материалов или их несоответствии существующим в организации производственно-техническим условиям разрабатываются местные нормы труда:

анализируются действующие технологические процессы, приемы и методы их выполнения, технические характеристики оборудования и оснастки;

устанавливаются факторы, влияющие на величину затрат труда и их диапазон;

определяется состав исполнителей, условия организации и обслуживания рабочих мест;

изучаются и анализируются затраты рабочего времени по элементам трудового процесса методами хронометражных наблюдений;

рассчитываются нормативные величины и подготавливается проект норм труда, проводится их апробация на производстве и подготовка к утверждению.

Не реже чем раз в два года структурным подразделением (службой) в организации, на которое возложены функции по организации и нормированию труда, или работником(ами), на которого(ых) возложены указанные функции, проводится проверка действующих норм труда

на их соответствие уровню техники, технологии, организации производства и труда в организации. Устаревшие и ошибочно установленные нормы подлежат пересмотру.

Устаревшими считаются нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков работников.

Ошибочными считаются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов. Пересмотр ошибочных норм проводится по мере их выявления.

Нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере внедрения в производство организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, независимо от того, предусматривались ли эти мероприятия календарным планом разработки, замены и пересмотра норм. К таким мероприятиям относятся: ввод нового и модернизация действующего оборудования; внедрение более прогрессивной технологии, усовершенствование технической и организационной оснастки, инструмента; улучшение конструкций изделий; механизация и автоматизация производственных процессов, совершенствование рабочих мест, их рационализация; использование новых видов материалов, сырья, топлива; внедрение рационализаторских предложений, межотраслевых, отраслевых норм и нормативов по труду.

ОПЛАТА ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

7.1. Тарифная система

Зарботная плата в обществе – есть выраженная в денежной форме часть общественного продукта, поступающая в личное потребление рабочих и служащих в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда. Зарботная плата каждого работника, независимо от вида предприятия, определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируется налогами, прочими удержаниями и максимальными размерами не ограничивается. Организация зарботной платы в соответствии с экономическим законом распределения по труду диктуется объективными условиями – характером производственных отношений и уровнем производительных сил. Достигнутый уровень производительных сил еще не позволяет создавать изобилие предметов потребления и в полной мере удовлетворять запросы общества. Сохраняются еще социально-экономические различия в характере труда – между умственным и физическим, квалифицированным и неквалифицированным.

Распределение по труду создает материальную заинтересованность работников в развитии, совершенствовании производства, стимулирует рост квалификации кадров, повышение производительности труда, является важным средством в укреплении трудовой дисциплины (как среди сотрудников предприятия, так и среди осужденных) и воспитании уважительного отношения к самому труду.

Осужденный к лишению свободы имеет право на оплату труда в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Организация зарботной платы осужденных на предприятиях УИС осуществляется с помощью нормирования, тарифной системы, форм и систем зарботной платы.

Тарифная система представляет собой совокупность нормативов, определяющих дифференциацию оплаты труда в зависимости от сложности, условий труда, форм зарботной платы и отрасли производства.

Основными элементами тарифной системы оплаты труда рабочих из числа осужденных являются тарифные ставки первого разряда, тарифные сетки, тарифно-квалификационные справочники.

Через тарифную систему государство осуществляет единую политику в области зарботной платы, проводит ее систематическое повышение и совершенствование.

Тарифные ставки определяют размер оплаты труда в единицу рабочего времени. При этом тарифная ставка первого разряда определяет

уровень оплаты наиболее простого труда. Тарифные ставки могут быть часовые и месячные. На УП УИС (машиностроение, металлообработка, легкая, деревообрабатывающая) применяются месячные и часовые тарифные ставки.

Для оплаты труда отдельных профессий рабочих-повременщиков, имеющих на предприятиях ИУ (кладовщики, уборщики производственных помещений, подсобные рабочие, сторожа, нарядчики, табельщики), применяются оклады.

Исходным элементом для расчета тарифных ставок и окладов осужденных являются тарифная ставка первого разряда и тарифные коэффициенты. Тарифные коэффициенты показывают во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше первого. При установлении тарифной сетки в ней указываются тарифные ставки для всех разрядов.

Следует отметить, что для сферы материального производства она носит не директивный, а рекомендательный характер.

Затем в нормировании окладов участвуют различного рода надбавки и доплаты тарифного характера, устанавливаемые для стимулирования труда на отдельных видах работ, производств и отраслей (например, повышающие коэффициенты по тарифным ставкам по видам работ, производствам и отраслям).

Определяющее значение при определении соотношений в уровне оплаты труда для различных категорий работников, в том числе и осужденных, занятых на производстве, имеют следующие факторы:

количественные – производительность и интенсивность труда;

качественные – сложность труда (квалификация) или условия, в которых он осуществляется.

Количественная характеристика труда определяется по затратам физической и умственной энергии, которая измеряется продолжительностью рабочего времени и интенсивностью затрат энергии в единицу времени.

Качественная характеристика труда – это сложность выполняемых работ, квалификация работника и условий, в которых он работает.

Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) служит для определения разряда работ и рабочих. Все многообразие работ по каждой профессии (специальности) подразделяется в зависимости от их сложности на ряд категорий или квалификационных групп, называемых разрядами. При помощи ЕТКС производится тарификация рабочих с 1-го по 8-й разряд. Наиболее простые по сложности работы относятся к первому разряду, самые сложные – к восьмому, что позволяет оценивать сложность той или иной профессии одним и тем же измерителем – номинальной величиной разряда.

Например, для машиниста (кочегара) котельной 2-го разряда установлена следующая характеристика работ:

обслуживание водогрейных котлов с суммарной теплопроизводительностью до 12,6 ГДж/ч (до 3 Гкал/ч) или обслуживание в котельной отдельных водогрейных котлов с теплопроизводительностью котла до 21 ГДж/ч (до 5 Гкал/ч), работающих на твердом топливе;

растопка, пуск, остановка котлов и питание их водой;
дробление топлива, загрузка и шуровка топки котла;
регулирование горения топлива;

наблюдение по контрольно-измерительным приборам за уровнем воды в котле, давлением пара и температурой воды, подаваемой в отопительную систему;

пуск, остановка насосов, моторов, вентиляторов и других вспомогательных механизмов;

чистка арматуры и приборов котла;

обслуживание теплосетевых бойлерных установок и станций мягкого пара, расположенных в зоне обслуживания основных агрегатов, с суммарной тепловой нагрузкой до 42 ГДж/ч (до 10 Гкал/ч);

очистка мягкого пара и деаэрация воды;

поддержание заданного давления и температуры воды и пара;

участие в промывке, очистке и ремонте котла, насосов, вентиляторов и другого вспомогательного оборудования;

замена контрольно-измерительных приборов и запорной арматуры;

удаление вручную шлака, золы из топок и бункеров котлов производственных, коммунальных котельных и поддувал газогенераторов, а также с колосниковых решеток, топок, котлов и поддувал паровозов;

планировка шлаковых и зольных отвалов;

обслуживание водогрейных бытовых котлов с естественной циркуляцией теплоносителя.

Машинисту котельной 2-го разряда необходимо знать:

принцип работы обслуживаемых котлов, форсунок, паровоздухопроводов и способы регулирования их работы; устройство топок котлов, шлаковых и зольных бункеров;

состав теплоизоляционных масс, основные способы теплоизоляции котлов и паротрубопроводов;

назначение и условия применения простых и средней сложности контрольно-измерительных приборов;

устройство механизмов для приготовления пылевидного топлива, инструмента и приспособлений для чистки форсунок и золошлакоудаления;

устройство и режимы работы оборудования теплосетевых бойлерных установок и станций мягкого пара;

правила очистки колосниковых решеток, топок котлов и дымовых коробов паровозов;

допускаемые давление и уровень воды в котле паровоза при чистке; влияние атмосферного воздуха на состояние стенок топки и огневой коробки;

порядок заправки топки; основные свойства золы и шлака;

правила планировки шлаковых и зольных отвалов.

Для машиниста (кочегара) котельной 6-го разряда характеристика работ уже следующая:

обслуживание водогрейных котлов различных систем с суммарной теплопроизводительностью свыше 273 ГДж/ч (свыше 65 Гкал/ч) и паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 84 до 273 ГДж/ч (свыше 20 до 65 Гкал/ч);

обслуживание отдельных водогрейных котлов с теплопроизводительностью котла свыше 546 ГДж/ч (свыше 130 Гкал/ч) и паровых котлов с теплопроизводительностью котла свыше 273 до 546 ГДж/ч (свыше 65 до 130 Гкал/ч), работающих на твердом топливе;

регулирование работы котельных установок в соответствии с количеством потребляемого пара;

составление топливного баланса работы котлов;

устранение неисправностей в работе обслуживаемого оборудования.

Машинисту котельной 6-го разряда необходимо знать:

конструктивные особенности сложных контрольно-измерительных приборов и аппаратов автоматического регулирования;

теплотворную способность и физические свойства топлива;

элементы топливного баланса котлов и методы его составления; правила определения коэффициента полезного действия котельной установки;

правила обслуживания паровых котлов с суммарной теплопроизводительностью свыше 273 ГДж/ч (свыше 65 Гкал/ч) и отдельных паровых котлов с теплопроизводительностью свыше 546 ГДж/ч (свыше 130 Гкал/ч), работающих на твердом топливе¹.

Таким образом, характеристики работ и требования к уровню навыков специалистов 2-го и 6-го разрядов одной профессии очевидно различаются.

В случае если в ЕТКС отсутствует характеристика на какую-либо из выполняемых работ (операций), то определение ее разряда произво-

¹ См.: Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30 марта 2004 г. № 33 «Об утверждении выпуска 1 Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС)».

дится по аналогии с близкой работой. ЕТКС периодически пересматривается с тем, чтобы в нем отражался достигнутый уровень техники, организации труда и производства, содержались примеры действительно характерных и типичных работ.

Начальники ИУ, лечебно-трудового профилактория (ЛТП), директора РУПП ответственны за организацию аттестации рабочих мест осужденных, присвоение соответствующей квалификации рабочим из числа осужденных и лицам, содержащимся в ЛТП, использование их квалификационных способностей в соответствии с имеющимися возможностями. Руководством ИУ, ЛТП, РУПП устанавливаются конкретные размеры окладов, доплат, компенсаций, премиальных выплат в зависимости от вклада конкретного осужденного в общие результаты производственной деятельности, вида выполняемых им работ и т. п.

При этом в самом процессе использования возможностей персонала из числа осужденных огромную роль играет возможность внедрения новых технологий на УП УИС. Связано это прежде всего с тем, что основные фонды предприятия в процессе производства изнашиваются и не могут функционировать согласно современным требованиям и стандартам, предъявляемым к качеству продукции. Работа по внедрению научной организации труда должна строиться исходя из специфики конкретного учреждения и основной задачи по исправлению лиц, лишенных свободы.

Научная организация труда (НОТ) – это такая его организация, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а практические мероприятия базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

Задача НОТ состоит не в том, чтобы совершенствовать технику и технологию, а в том, чтобы наиболее рационально организовать труд работников по использованию тех вещественных элементов производства, которыми реально располагает предприятие. Выделяют три группы задач НОТ – экономические, психофизические и социальные. Все они находятся в органическом единстве и взаимообусловленности, среди них нет главных и второстепенных.

Экономические задачи НОТ направлены на достижение высокого уровня производительности труда за счет улучшения использования живого труда, с одной стороны, и вещественных элементов производства – с другой.

Психофизиологические задачи НОТ состоят в обеспечении благоприятных условий для нормального функционирования и воспроизводства рабочей силы, сохранения работоспособности трудящихся.

Социальные задачи НОТ заключаются в создании условий для постоянного роста культурно-технического уровня работников, всестороннего и гармоничного их развития, всемерного повышения степени содержательности и привлекательности труда.

Иначе окажется, что предприятия, еще не располагающие новейшей технической базой, будут поставлены в положение «не созревших» для внедрения НОТ. Между тем главное содержание ее состоит в обеспечении наиболее рационального использования живого труда, что позволяет добиваться максимально эффективного функционирования существующей на данном предприятии технической базы производства. Находить рациональные формы разделения труда и его кооперации, овладевать наиболее производительными методами работы, добиваться снижения потерь рабочего времени, всемерно улучшать условия труда, совершенствовать организацию рабочих мест, их обслуживание – все это необходимо при любых обстоятельствах, независимо от того, каков уровень технического развития данного предприятия.

Общие задачи НОТ неотделимы от ряда частных, решаемых при реализации конкретных мероприятий по каждому из направлений научной организации труда, причем эти частные задачи тесным образом связаны друг с другом, а порой и полностью совпадают. Все частные задачи сводятся по существу к следующему: во-первых, к обеспечению экономии рабочего времени, росту производительности труда; во-вторых, к созданию условий для поддержания и сохранения работоспособности человека; в-третьих, к обеспечению повышения степени содержательности и привлекательности труда, что наиболее соответствует задачам ИУ.

Разделение труда представляет собой процесс обособления различных видов трудовой деятельности. Для предприятий ИУ наиболее типичен один вид разделения труда из трех существующих – это единичное разделение труда. Оно означает обособление отдельных видов работ в рамках определенных структурных подразделений предприятий (цех, участок, бригада), а также распределение работ между отдельными исполнителями.

Одной из центральных задач НОТ является правильный выбор форм и кооперации труда. Существует несколько форм разделения труда. Прежде всего это разделение труда в соответствии с теми функциями, которые выполняют работники на производстве. Его принято называть функциональным. В зависимости от характера выполняемых задач весь персонал предприятия подразделяется на ряд функциональных групп. Наиболее многочисленная функциональная группа – это основные рабочие, непосредственно занятые изготовлением продукции предприятия. Выделяется также функциональная группа вспомога-

тельных рабочих. К ним относятся те, кто непосредственно продукцию не производит, но обеспечивает своим трудом нормальное функционирование основного производства. Важную роль играет функциональная группа инженерно-технических работников и служащих, осуществляющих общее управление и техническое руководство. Необходимо учитывать, что продуманное функционирование труда может привести к повышению эффективности производства. Например, путем освобождения основного рабочего от транспортировки предметов труда, инструментов, готовой продукции можно повысить продуктивность его творческого процесса¹.

Профессиональное разделение труда может осуществляться в двух формах. Во-первых, в виде предметного (подетального) разделения, когда тот или иной работник специализируется на выполнении относительно законченного вида работ, изготовлении определенного изделия (деталей). Во-вторых, в виде пооперационного разделения, когда данный объем работы разбивается на более дробные, частичные стадии (операции), выполняемые различными работниками.

Эффективность пооперационного разделения труда проявляется в следующем:

- специализация рабочих на выполнении сравнительно узкого круга работ значительно сокращает сроки подготовки кадров;

- специализация трудовых функций улучшает организацию труда на рабочем месте, что создает условия для более рационального использования рабочего времени и оборудования;

- выполнение одних и тех же видов операций способствует выработке четкого режима работы, росту мастерства, повышению скорости трудовых движений; это в свою очередь ведет к снижению суммарных затрат времени на изготовление продукта;

- создание предпосылок к механизации и автоматизации производства, внедрению высокопроизводительного специализированного оборудования;

- широкое применение специализированного инструмента, приспособлений, оснастки, что обеспечивает экономию затрат труда.

Таковы преимущества пооперационного труда, однако углубление пооперационной специализации целесообразно лишь при небольших программных заданиях на каждую операцию, т. е. оно эффективно лишь в массовом и крупносерийном производствах. При этом следует учитывать, что чрезмерная раздробленность выполняемых работ вызывает потребность в узкоспециализированном рабочем, у которого в

процессе труда резко снижается возможность творчества. На этой основе возникает монотонность труда, появляется быстрая утомляемость.

Установление оптимальных границ разделения труда является важнейшей задачей его научной организации. Эту проблему настойчиво исследуют физиология и психология труда. В ряде случаев в борьбе с монотонностью положительные результаты приносит перемена привычного ритма работы, что дает некоторую встряску организму, помогает включить в работу мозг человека. В ряде случаев могут помочь смена рода занятий, чередование выполнения операций на протяжении рабочего дня, трансляция функциональной музыки, некоторые другие меры.

Внутри каждой профессиональной группы происходит дальнейшее разделение труда между работниками в зависимости от уровня их квалификации. Квалификационное разделение труда предполагает обособление отдельных групп работников в зависимости от их умения, мастерства и уровня профессиональных знаний, т. е. выступает как разделение труда между исполнителями в соответствии с уровнем их квалификации.

В основе квалификационного разделения труда рабочих лежит сложность выполнения ими трудовых функций по той или иной работе, отражаемая соответствующими тарифными разрядами. Практикуя рациональные формы разделения труда, необходимо учитывать его экономические, физиологические и социальные границы, нарушение которых понижает эффективность производства и ухудшает условия работы. Для преодоления узкой специализации, снижения монотонности труда, улучшения его организации и эффективности применяется совмещение функций, при котором работник, сохраняя прежний профиль своей деятельности, частично выполняет обязанности другого исполнителя. При этом совмещенные работы должны иметь единую цель и выполняться на рабочих местах, расположенных недалеко друг от друга. При совмещении трудовых функций важную роль играет организация материального и морального поощрения работающих.

Разделение труда, приводя к обособлению частных работ по изготовлению какого-либо продукта, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности рабочих для того, чтобы их совместные усилия привели к созданию готового продукта. Такое объединение отдельных исполнителей для достижения совместной конечной цели называют кооперацией труда. Это та форма труда, при которой много лиц планомерно работают рядом и во взаимодействии друг с другом, в одном и том же процессе производства или в разных, но связанных между собой.

Кооперация – сильнейшее средство повышения производительности общественного труда. Известно, что даже простое объединение усилий

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

людей уже вызывает повышение работоспособности, производственной активности, порождает дух соревнований. Кооперация труда – непосредственное следствие разделения. Чем оно глубже, тем шире кооперация труда; чем более дробными являются производственные процессы, тем больше непосредственных исполнителей должны объединить свои усилия для планомерного достижения совместной производственной цели.

Значительное развитие получают коллективные формы труда рабочих бригад. При этом большое значение имеет правильная расстановка рабочих в бригадах, распределение между ними производственных функций в строгом соответствии со специализацией и квалификацией.

Бригады создаются в тех случаях, когда необходимо объединить разрозненные усилия исполнителей для выполнения какой-либо конкретной работы или повысить ответственность исполнителей за ее конечные итоги, обеспечить коллективную материальную заинтересованность в достижении высоких производственных показателей. Бригады организуются также для обслуживания и эксплуатации сложных агрегатов, точных и автоматических линий; осуществления технологических процессов, требующих совместной работы исполнителей разных профессий; на работах по ремонту, наладке, монтажу машин; выполнения комплекса взаимосвязанных заданий, работ и других целей.

Объединяя как основных, так и вспомогательных рабочих, бригадная организация труда создает слаженный и организованный коллектив, способный обеспечить под руководством бригадира наиболее эффективное выполнение производственных заданий.

Различают две основные формы производственных бригад – специализированные и комплексные.

Первые из них представляют собой объединения рабочих одних профессий или специальностей. Члены таких бригад могут отличаться друг от друга лишь уровнем квалификации.

Бригады, формируемые из рабочих осужденных различных профессий, называются комплексными. Члены таких бригад могут выполнять работу не по одной, а по нескольким смежным специальностям. Это обеспечивает высокую организованность и слаженность, значительно сокращает потери рабочего времени, ведет к росту квалификации исполнителей, повышению содержательности их труда. Комплексные бригады с полным разделением труда объединяют рабочих разных специальностей и различной квалификации. Каждый из них выполняет какую-либо одну трудовую функцию, соответствующую его профессии и уровню квалификации. В комплексные бригады с неполным разделением труда также входят рабочие различных специальностей, од-

нако здесь нет узкой специализации трудовых функций. Рабочие, помимо своей основной, выполняют различные смежные операции. Комплексные бригады без отдельного труда объединяют рабочих широкого профиля, решающих целый комплекс задач (например, оператор автоматической линии выполняет часть функций электромонтера, контролера, наладчика и т. д.).

Комплексные бригады представляют собой наиболее прогрессивную форму организации труда. Они позволяют решать такие задачи, как установление необходимой согласованности в выполнении всех работ данного производственного комплекса, рациональное распределение функций между членами бригады, сокращение межоперационных перерывов, обеспечение взаимозаменяемости рабочих и установление оптимального сочетания функций основной работы с обслуживанием производства.

Важной задачей совершенствования форм кооперации труда на предприятиях ИУ является не только установление четких и согласованных действий в рамках первичного объединения рабочих – бригады, работающей в какой-то определенной смене, но и достижение необходимой синхронности в деятельности всех участников производственного процесса. Далеко не всегда производственная бригада имеет возможность начать и закончить выполнение какого-то конкретного объема работ в пределах одной рабочей смены. В ряде случаев в зависимости от условий производства, характера технологических процессов работа, начатая в одной смене, должна продолжаться в другой. Там, где продолжительность производственного цикла выходит за пределы смены, создаются сквозные бригады, представляющие собой форму межсменной кооперации труда. Члены сквозной бригады работают в разных сменах. Оплата их труда осуществляется на основе единой комплексной нормы выработки, комплексной сдельной расценки и зависит от общих конечных результатов. Преимущество сквозных бригад состоит в том, что в них легче обеспечить ответственность рабочих за конечные результаты труда, личную и коллективную материальную заинтересованность в достижении высоких результатов на производстве. В сквозных бригадах значительно лучше используются рабочее время и оборудование, сокращаются непроизводительные затраты и потери, повышается общая организованность.

Основной тенденцией дальнейшего развития форм бригадной организации труда рабочих является все более широкий переход от специализированных бригад к комплексным и от сменных – к сквозным (там, где в этом есть необходимость). Бригадную форму организации труда особенно необходимо внедрять на тех участках производства, где из-за

высокой трудоемкости выполняемых работ и неодинаковой производительности на смежных участках у одних рабочих возникают простои, а у других – перегрузки.

Научная организация труда – проблема комплексная, так как для ее разрешения следует приложить максимум усилий, проделать немалую работу по внедрению новейших технологий, автоматизированного производства, передовых приемов и методов. Прежде чем приступить к этой работе, нужно создать на предприятии ИУ службы, которые, взаимодействуя и дополняя друг друга, предпринимали бы постоянные усилия в этой области деятельности. Для достижения наилучшего экономического эффекта в процессе планирования мероприятий по научной организации труда необходимо привлечение всех служб и подразделений исправительного учреждения, начиная с отдела организации труда и заработной платы и заканчивая работающими, в том числе и осужденными к лишению свободы.

Как известно, работа по НОТ на УП УИС делится на три этапа:

- изучение и анализ существующей организации труда;
- разработка мероприятий и составление планов НОТ;
- непосредственное внедрение НОТ¹.

Разработка мероприятий по НОТ осуществляется соответствующими службами и производственными подразделениями предприятия под методическим руководством отдела, бюро НОТ. К этой работе также привлекаются творческие бригады, бюро экономического анализа, рационализаторы и передовики производства. Немаловажную роль на предприятиях ИУ играют советы НОТ, общественные объединения и иные формирования.

В их состав должны включаться работники служб НОТ, руководители ведущих производственных отделов, опытные и инициативные инженеры, экономисты, бригадиры, мастера, а также передовики производства из самих осужденных. Разработанные мероприятия после их всесторонней оценки сводятся в общий план НОТ рабочих.

В системе исправительных учреждений должны разрабатываться не только текущие (годовые), но и перспективные планы НОТ, рассчитанные на несколько лет. Это позволит ближе подойти к проблеме организации производственного процесса, более эффективно использовать трудовые ресурсы, последовательно сокращать применение ручного и тяжелого, а также неквалифицированного труда, укреплять трудовую дисциплину, обеспечивать дальнейшее улучшение условий

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

труда и, наконец, повысить оснащенность предприятий современными средствами техники безопасности и охраны труда.

Включение мероприятий в общий план – не просто механическая работа, поэтому нужно определить, как данное мероприятие увязывается с другими, способствует ли оно устранению диспропорций, кем может быть осуществлено и т. д. Необходимо также оценивать эффективность запланированных мероприятий, причем не только в планируемом периоде, но и в перспективе. Планированием и осуществлением мероприятий по НОТ на предприятии ИУ должны заниматься директор предприятия и его заместитель – главный инженер, так как именно от их управленческого решения зависит дальнейшее осуществление разработки и внедрения мероприятий по НОТ. Оперативную работу по научной организации труда осуществляет заместитель директора предприятия по экономике либо главный экономист или отдел организации труда и заработной платы, в составе которого имеется группа специалистов, занимающихся данными вопросами. На некоторых предприятиях отделы организации производства, труда и управления, НОТ и другие осуществляют методическое руководство разработкой мероприятий, сводят их в общий план, определяют эффективность и систематически контролируют внедрение¹.

Работа по осуществлению планов НОТ должна включать: подготовку и внедрение запланированных мероприятий; непосредственное внедрение, освоение и прочное закрепление вводимых новшеств; определение фактической эффективности проведенных мероприятий. Последний этап имеет очень большое значение, так как показывает недостатки применяемой системы проектной оценки и позволяет выявлять сопутствующие последствия, которые в дальнейшем нужно учитывать. Так, службам НОТ всю работу по научной организации труда на предприятиях нужно направлять на решение следующих задач:

резкое сокращение как внутрисменных, так и целодневных потерь, непроизводительных затрат рабочего времени, что дает возможность без каких-либо капитальных вложений повысить выработку на 7–8 % и с той же численностью работающих выпускать большее количество продукции и рациональнее использовать основные производственные фонды;

существенное изменение разделения труда, направленное на устранение чрезвычайного дробления производственного процесса на отдельные кратковременные операции, имеющие повышенную монотонность; это позволит повысить творческое содержание труда и интерес к

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

выполняемой работе, расширить производственный профиль исполнителей и обеспечить дальнейший рост их культурного и профессионального уровня;

улучшение условий труда на основе использования новейших достижений науки и техники, а также рекомендаций гигиенистов; профессиональные заболевания и производственные травмы должны быть полностью исключены, что приведет к резкому повышению и сохранению на более продолжительный период трудоспособности работников, а также к сокращению затрат, компенсирующих неблагоприятные условия труда;

укрепление дисциплины труда и создание условий для перехода к самодисциплине на основе усиления воспитательной работы и воздействия коллективов;

обеспечение условий для высокопроизводительной работы каждого на основе установления четких производственных связей между отдельными работниками и подразделениями; улучшение обслуживания рабочих мест, их рациональная планировка и оснащение; четкое оперативное планирование, ремонтное обслуживание;

организация работы по активному вовлечению осужденных в разработку мероприятий по НОТ на основе правильного использования материальных и моральных стимулов, широкой гласности починов и достижений¹.

Одним из составных элементов НОТ является его стимулирование, так как повышение производительности труда осужденных на предприятии ИУ зависит не только от состояния техники и организации производства, но и от того, насколько они материально и морально заинтересованы в результатах труда. Такая заинтересованность способствует приобщению осужденных к общественно-полезному труду, укреплению трудовой дисциплины, повышению квалификации, рационализации и изобретательству, трудовому соревнованию за достижение лучших показателей в бригаде, на участке, в цехе, на предприятии в целом. Материальное стимулирование в исправительном учреждении осуществляется путем распространения на работающих осужденных современных форм и систем заработной платы. Основным источником их премирования должна стать прибыль, получаемая предприятием ИУ.

На каждом предприятии одним из разделов плана его финансово-хозяйственной деятельности является план по труду и заработной плате. Цель его разработки – определение необходимого количества и со-

става персонала предприятия, а также планирование средств на оплату и стимулирование труда.

В этом плане предусмотрены следующие мероприятия:

планирование численности персонала по категориям;

планирование фонда заработной платы;

план подготовки и повышения квалификации персонала;

определение оптимального соотношения между количеством различных категорий персонала;

снижение трудоемкости за счет совершенствования организации труда;

совершенствование форм и системы оплаты труда и др.

План по труду существенно отличается от плана по трудовому использованию осужденных, так как охватывает более широкий круг направлений деятельности предприятия, чем обеспечение работой осужденных.

Под воздействием научно-технического прогресса на предприятиях ИУ постепенно ускоряется переход от станков, механизмов и иных средств, используемых индивидуально, к агрегатам, сложным техническим системам, требующим групповых, коллективных форм труда.

У этой проблемы есть другой аспект. Высвобождаемая в процессе автоматизации производства рабочая сила должна каким-то образом трудоустроиваться. Часть осужденных может быть вовлечена в производственный процесс на тех же предприятиях с расширением самого производства за счет капитальных вложений в строительство, но возможности такие не безграничны.

Таким образом, необходимо, чтобы высвобождающейся рабочей силе администрация находила полезное применение, в том числе и на производственных объектах других министерств и ведомств. Это приведет не только к упорядочению системы занятости осужденных, но и даст определенный экономический эффект для всего предприятия ИУ в целом.

7.2. Формы и системы заработной платы, применяемые на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Формы и системы заработной платы обуславливают определенный порядок ее начисления в зависимости от результатов труда.

На УП УИС, как правило, используются две формы заработной платы рабочих осужденных – сдельная и повременная. При сдельной форме оплата производится за каждую единицу продукции или выполненного объема работы.

¹ См.: Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений : курс лекций. Минск, 2002.

Сдельная зарплата является преобладающей формой оплаты труда на предприятиях ИУ, хотя ее доля существенно снизилась. При повременной форме оплата производится по тарифной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на прямую, сдельную, сдельно-премиальную, косвенную сдельную и аккордную системы. Кроме того, в зависимости от формы организации труда эти системы могут быть индивидуальными и коллективными (бригадными).

Повременная форма заработной платы подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную системы.

Сдельную оплату труда наиболее целесообразно применять в случаях:

наличия количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от работающего осужденного, возможности точного учета объемов (количества) выполняемых работ;

возможности у осужденных, работающих на данном участке, увеличить выработку или объем выполняемых работ;

необходимости на данном производственном участке стимулировать работающих осужденных в дальнейшем увеличении выработки продукции или объема выполняемых работ;

возможности технического нормирования труда.

Применение сдельной оплаты труда не должно приводить к ухудшению качества выпускаемой продукции, нарушению технологической дисциплины, ухудшению обслуживания оборудования, нарушению требований техники безопасности, перерасходу сырья, материалов и используемых в производстве различных видов энергии.

Повременную форму оплаты труда следует применять:

на участках производства и работах в том случае, если отсутствует возможность увеличения выпуска продукции в связи со строгой регламентацией производственных процессов, когда функции рабочего осужденного сводятся только к наблюдению за ходом технологического процесса;

при работе на поточных и конвейерных линиях с заданным ритмом, где осужденный не может самостоятельно влиять на увеличение выпуска продукции при строгом соблюдении технологической дисциплины.

Повременная оплата труда целесообразна и тогда, когда нет необходимости увеличивать выпуск продукции, а также если увеличение выпуска продукции может привести к нарушению технологической дисциплины и, как следствие, к ухудшению качества выпускаемой продукции.

При прямой сдельной системе основу оплаты составляет прямая сдельная расценка на одно изделие, которое определяется путем деле-

ния часовой тарифной ставки на норму выработки или умножения ее на норму времени:

$$U^{\text{изд}} = \frac{l}{H^D},$$

где $U^{\text{изд}}$ – расценка; l – тарифная ставка;

H^D – норма выработки;

или

$$U^{\text{изд}} = l \times H^t,$$

где H^t – норма времени.

Расценка исчисляется исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду данной конкретной работы, а не разряду работающего осужденного.

Такой порядок расчета обеспечивает равную оплату за равный труд. При этом необходимо, чтобы разряд работы, как правило, совпадал с разрядом работающего осужденного.

В массовом и крупносерийном производствах расценка определяется обычно по норме выработки, а в единичном и мелкосерийном – по норме времени.

Фактически сдельный заработок при прямой сдельной системе определяется путем суммирования произведений расценки на фактическую выработку по каждому виду работ.

При сдельно-премиальной системе осужденному-сдельщику, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

На производствах, где невозможен индивидуальный учет выработки, трудно или нецелесообразно использовать индивидуальную оплату, применяется коллективная (бригадная) сдельная оплата труда. Коллективную оплату труда следует применять там, где нет показателей индивидуальной выработки осужденных и их функции сводятся к обслуживанию больших агрегатов (ванн, электропечей и т. п.) или там, где по условиям работы трудно обеспечить равномерную нагрузку работающих осужденных в течение смены и целесообразны совмещение профессий и взаимозаменяемость осужденных (сборка и монтаж оборудования). Она применяется также на поточных и сборных линиях, где оплата производится по конечной операции и все осужденные должны быть заинтересованы в общем увеличении выпуска продукции.

В зависимости от особенностей работы общий заработок бригады определяется на основе коллективной или индивидуальной расценки

по конечным результатам работы и распределяется между членами бригады осужденных, обычно исходя из тарифных ставок, присвоенных осужденным разрядов и отработанного времени.

Величина заработной платы осужденного при простой повременной системе определяется размером тарифной ставки и количеством отработанного им рабочего времени.

Различают почасовую и помесечную оплату труда. Почасовая оплата труда осужденных применяется на УП УИС, относящихся к таким отраслям, как машиностроение, металлообработка, деревообработка и др.

Месячная тарифная ставка применяется для оплаты труда осужденных, занятых на эксплуатации оборудования УП УИС.

Почасовую оплату труда рассчитывают исходя из часовой тарифной ставки и количества фактически отработанных часов.

Помесечную оплату труда рассчитывают с учетом твердых месячных ставок (окладов), количества рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа фактически отработанных рабочих дней.

При повременно-премиальной системе работающим осужденным, кроме заработка по тарифным ставкам (окладам) выплачивается премия за достижение определенных количественных и качественных показателей. Премирование производится как по индивидуальным, так и по коллективным результатам работы.

При выполнении определенных видов работ, связанных с риском для здоровья привлекаемых к труду осужденных, на предприятиях оформляется наряд-допуск, в котором фиксируются: состав бригады, время выполнения работ, требования по безопасности, отметка о проведении инструктажа и т. п. По окончании выполнения работ в наряде отражается, что работы выполнены в полном объеме, материалы, инструменты и приспособления убраны, рабочее место проверено, состав бригады выведен с места производства работ.

Минимум начисления заработка на лицевой счет осужденного, лица содержащегося в ЛТП, оплата труда которых производится на основе месячных тарифных ставок (окладов, должностных окладов), должен исчисляться из размера месячной минимальной заработной платы, устанавливаемой Правительством Республики Беларусь. Например, постановлением Совета Министров от 24 декабря 2015 г. № 1094 «Об установлении размера месячной минимальной заработной платы» с 1 января 2016 г. минимальная месячная оплата труда утверждена в размере 230 р., однако эта сумма подлежит начислению, но не выплате, т. е. причитающаяся к начислению на лицевой счет осужденного. Из этой суммы должны производиться удержания подоходного налога, отчислений в

пенсионный фонд и т. д., а остаток зачисляется на лицевой счет. Законодательством установлен минимальный размер заработка, который должен оставаться у осужденного, и в зависимости от категории осужденных он варьируется от 10 % до 50 %.

При установлении оклада при сдельной оплате труда заработок осужденного зависит от объема выполненных работ, однако удержания производятся по тому же принципу.

7.3. Виды дополнительной оплаты труда осужденных на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Премирование – разновидность стимулирующей дополнительной оплаты труда, поскольку выплата премии не является обязательной выплатой. Премия выплачивается только осужденным, добросовестно исполняющим трудовые функции. Премирование работающих осужденных производится на основе положений, которые разрабатываются непосредственно на УП УИС, в соответствии с типовыми положениями, принятыми ДИН МВД. В целях повышения эффективности премиальных систем, премия по установленному показателю в полном размере может быть выплачена лишь при соблюдении условий премирования, заложенных в положении.

Осужденный может быть лишен премии, если им совершены действия, за которые Положением о премировании предусмотрено лишение (снижение) премии.

Помимо премий осужденные получают различные виды доплат: за совмещение профессий, многостаночное обслуживание, работу в ночное время, сверхурочные работы, руководство бригадой и т. д.

Доплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и увеличение объема работ устанавливается руководством предприятия и может составлять до 30 % от тарифной ставки (оклада).

Доплата осужденным-повременщикам, выполняющим временно наряду со своей работой обязанности отсутствующих осужденных (в случае болезни, отбытия дисциплинарного наказания в штрафном изоляторе, помещении камерного типа и т. п.), производится с учетом фактического объема выполненных работ.

При переходе осужденных на обслуживание станков, агрегатов и аппаратов в количестве сверх отраслевых норм сдельные расценки могут оставаться или полностью меняться, или несколько уменьшаться руководством предприятия, в зависимости от степени использования оборудования и рабочего времени, а также сложности и условий труда. Перевод осужденных на обслуживание большего числа станков (ма-

шин, агрегатов) против установленных норм обслуживания может производиться при условии, что осужденный имеет высокую квалификацию, систематически выполняет нормы выработки на обслуживаемом оборудовании.

Доплата за работу в ночное время осужденным на УП УИС производится в размере не ниже 20 % часовой тарифной ставки (оклада). Конкретные размеры доплат осужденным за работу в ночное время или за работу в ночную и вечернюю смены устанавливаются руководством предприятия ИУ.

Ночным считается время с 22:00 до 06:00. Доплата за сверхурочные работы на УП УИС производится как сдельщикам, так и повременщикам. При повременной оплате труда осужденному за каждый час работы в сверхурочное время выплачивается не менее двойной часовой тарифной ставки установленного ему разряда или соответствующая часть должностного оклада. При сдельной оплате труда заработок осужденного по сдельным расценкам за часы сверхурочной работы увеличивается на 100 %.

Осужденные-сдельщики, выполняющие обязанности бригадира (звеньевского), получают доплату за руководство бригадой (звеном) в размере 10 % своей тарифной ставки при численности бригады (звена) более 5 чел и в размере 15 % при численности более 10 чел. Доплата выплачивается в случае выполнения бригадой (звеном) нормированного задания. За плохую организацию труда в бригаде, порчу материалов, снижение качества продукции и другие производственные упущения руководство ИУ, УП УИС может лишить бригадира (звеньевского) доплаты за руководство бригадой (звеном) полностью или частично. Доплаты бригадирам призваны компенсировать возможные потери в заработке бригадиров, не учитываемые в норме выработки, вследствие затрат или времени на руководство бригадой. Имеется еще ряд других доплат, предусмотренных трудовым законодательством: доплата за работу в выходные и праздничные дни, доплата несовершеннолетним осужденным, содержащимся в воспитательных колониях за сокращенный рабочий день, оплата осужденным – кормящим матерям за время перерывов на кормление грудных детей.

7.4. Удержание из заработной платы и иных доходов осужденных к лишению свободы

Из заработной платы осужденных производятся различные удержания. Это положение регулируется ст. 102 УИК, согласно которой из заработной платы и приравненных к ней доходов у осужденных к лише-

нию свободы производятся удержания для возмещения стоимости питания, коммунальных услуг, средств личной гигиены, одежды и обуви (кроме стоимости специального питания, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты). Стоимость питания, коммунальных услуг и средств личной гигиены, не удержанная в отчетном месяце у лиц, содержащихся в ИУ, в случае недостаточности их заработной платы и приравненных к ней доходов задолженности не образует и в последующие месяцы не удерживается. Указанная стоимость списывается на расходы по смете на содержание ИУ. Стоимость одежды и обуви удерживается в течение срока отбывания наказания до полного ее погашения. По истечении срока отбывания наказания не удержанная стоимость одежды и обуви списывается на расходы по смете на содержание ИУ.

Порядок расчета и возмещения подлежащей удержанию стоимости питания, коммунальных услуг, средств личной гигиены, одежды и обуви (кроме стоимости специального питания, специальной одежды, специальной обуви и других необходимых средств индивидуальной защиты) устанавливается МВД по согласованию с Министерством финансов.

Возмещение осужденными расходов по их содержанию производится после удержания подоходного налога, обязательных страховых взносов в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения, алиментов на содержание несовершеннолетних детей, средств на возмещение расходов, затраченных государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, сумм по возмещению ущерба, причиненного преступлением или административным правонарушением. Иные удержания производятся из оставшейся суммы. Удержания по исполнительным документам производятся в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь об исполнительном производстве.

Алименты на содержание несовершеннолетних детей удерживаются в порядке, установленном гл. 11–12 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье. Подоходный налог удерживается со всех работающих осужденных, в соответствии с Законом Республики Беларусь «О подоходном налоге с граждан». Стоимость питания удерживается со всех работающих осужденных ежемесячно за дни пребывания их в исправительных колониях.

Не удержанная стоимость питания и коммунально-бытовых услуг осужденных в данном месяце в случаях низкого заработка или при его отсутствии, в последующие месяцы не взыскивается.

В случаях, когда расчеты с осужденными производятся до окончания отчетного месяца (освобождение, этапирование и пр.), удержание за пи-

тание производится за количество дней пребывания осужденного в ИУ в данном месяце из расчета средней стоимости за предыдущий месяц.

Удержание из заработка осужденных за выданные им одежду и обувь, кроме стоимости спецодежды, производится по ценам приобретения (с учетом дооценки).

В случае недостаточности заработка в данном месяце для полного удержания стоимости одежды и обуви, задолженность за указанные предметы вещевого имущества удерживается в последующие месяцы до полного ее погашения.

Стоимость предоставляемых коммунально-бытовых услуг удерживается с осужденных ежемесячно за дни пребывания в ИУ. Стоимость коммунально-бытовых услуг одного осужденного за месяц определяется путем умножения стоимости этих услуг за один день на количество календарных дней пребывания его в ИУ в данном месяце.

Стоимость специального лечения от алкоголизма или наркомании взыскивается с осужденных по фактическому расходу медикаментов.

С несовершеннолетних осужденных, содержащихся в воспитательной колонии, инвалидов первой и второй групп стоимость предоставленного им питания, выданной одежды и обуви, коммунально-бытовых услуг не удерживается. Осужденным, освобожденным от работы по болезни, находящимся в карантине, не работающим по независящим от них причинам, а также беременным женщинам и кормящим матерям на период их освобождения от работы, питание и коммунально-бытовые услуги предоставляются бесплатно за счет сметы расходов и доходов ИУ.

Осужденным, отбывающим наказание в исправительных колониях-поселениях, питание, вещевое имущество, жилищно-коммунальные и культурно-бытовые услуги предоставляются за плату на общих основаниях.

Указанные виды обеспечения осужденных, не работающих по болезни и не имеющих на это время заработка, а также по причинам не зависящим от них, осуществляются по установленным нормам содержания осужденных за счет сметы исправительной колонии-поселения.

В исправительных учреждениях, за исключением исправительных колоний-поселений, на лицевой счет осужденных зачисляется независимо от всех удержаний не менее 25 % начисленной заработной платы или иных доходов, а на лицевой счет осужденных, достигших общеустановленного пенсионного возраста, осужденных, являющихся инвалидами I и II группы, несовершеннолетних осужденных, осужденных беременных женщин, осужденных женщин, имеющих детей в домах ребенка ИУ, – не менее 50 % начисленной им заработной платы или иных доходов. На лицевой счет осужденных, обязанных возмещать расходы, за-

траченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, осужденных, не возместивших ущерб, причиненный преступлением, моральный вред и вред, причиненный жизни и здоровью гражданина, связанные с совершенным преступлением, зачисляется не менее 10 % начисленной заработной платы и иных доходов.

Труд осужденных к лишению свободы должен, как известно, служить важнейшим средством социализации личности, способствовать приобретению социально полезных навыков и профессий, которые могли бы пригодиться человеку после освобождения, поэтому и его оплата играет немаловажную роль в деле исправления осужденных, несмотря на всю специфичность ее (оплаты) применения в условиях ИУ. Система морального поощрения начинает оказывать влияние на поведение только тогда, когда осужденный провел в местах лишения свободы большую часть срока и начинает осознавать реальность возможности освобождения условно-досрочно. И если осужденные в 18–25 лет достаточно индифферентно относятся к своему заработку, то лица старше 40 лет (особенно женатые, имеющие на своем иждивении детей, престарелых родителей) достаточно болезненно относятся к любому сокращению своего заработка.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ
ОСУЖДЕННЫХ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

**8.1. Правовое регулирование
профессионально-технического обучения осужденных**

Труд всегда, на любом историческом этапе развития общества, являлся величайшим фактором формирования человека. В современных условиях значение труда, трудового воспитания и его составной части – профессиональной подготовки неизмеримо возрастает, занимая свое истинное место.

Труд и трудовое воспитание – это первооснова и материальная сущность процесса исправления осужденных. Общеизвестно, что в процессе правильно организованного труда и особенно учебного процесса формируются общественно и личностно необходимые черты человека, такие как осознанное отношение к обществу, трудовому коллективу, бережное отношение к имуществу, дисциплинированность, трудолюбие и др.

Являясь одним из средств исправления осужденных, профессионально-техническое обучение приобретает значительно более широкое социально-воспитательное и экономическое значение в обеспечении высокоэффективной деятельности УП УИС.

Согласно положениям ст. 2 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) государственная политика в сфере образования основывается на принципах:

- приоритета образования;
- приоритета человеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования;
- гарантии конституционного права каждого на образование;
- обеспечения равного доступа к получению образования;
- обязательности общего базового образования;
- интеграции в мировое образовательное пространство при сохранении и развитии традиций системы образования;
- экологической направленности образования;
- поддержки и развития образования с учетом задач социально-экономического развития государства;
- государственно-общественного характера управления образованием;
- светского характера образования.

Среди основных направлений государственной политики в сфере образования можно выделить:

обеспечение прав, свобод и законных интересов граждан в сфере образования, в том числе права на получение образования как за счет средств республиканского или местных бюджетов, так и на платной основе;

осуществление перехода к обязательному общему среднему образованию;

создание необходимых условий для удовлетворения запросов личности в образовании, потребностей общества и государства в формировании личности, подготовке квалифицированных кадров;

осуществление целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих.

Обеспечение деятельности учреждений образования по осуществлению воспитания, в том числе по формированию у граждан духовно-нравственных ценностей, здорового образа жизни, гражданственности, патриотизма, ответственности, трудолюбия.

В п. 7 ст. 19 Кодекса сказано, что профессионально-технические училища, находящиеся на территории исправительных учреждений уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел, предприятий Департамента исполнения наказаний, лечебно-трудовых профилакториев МВД могут быть только государственными.

Тип и вид учреждения образования определяются при его создании в соответствии с реализуемыми образовательными программами и программами воспитания.

Организация образовательного процесса профессионально-технического образования регламентируется разд. 9 указанного Кодекса. В отношении осужденных к лишению свободы механизм его реализации имеет свои особенности. Образование является не только средством повышения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, но и необходимым условием формирования личности. Международное сообщество разработало единый подход к решению проблемы профессионального образования осужденных.

Среди принципов организации труда осужденных, которыми должны руководствоваться пенитенциарные системы мира, важное значение имеет обеспечение профессионально-технического обучения, особенно молодых осужденных.

В ст. 109 УИК указано, что в исправительных учреждениях организуется получение осужденными к лишению свободы общего среднего, профессионально-технического образования и прохождения профессиональной подготовки. Профессионально-техническое образование и профессиональная подготовка организуются по специальностям (направлениям специальностей, специализациям, профессиям), по кото-

рым осужденные, учитывая присвоенную квалификацию, смогут работать в исправительном учреждении и после освобождения из него.

Профессионально-техническая подготовка является лишь начальным уровнем блока профессиональных образовательных программ, направленных на решение задач последовательного повышения профессионального и общеобразовательного уровней, подготовку специалистов соответствующей квалификации. С позиции необходимости, профессиональное обучение осужденных в учреждениях профессионального образования способствует улучшению среди них дисциплины, а стремление к получению знаний является важным условием повышения их адаптационных способностей. Как показывает практика, рецидив преступности среди обучающихся в 5–6 раз ниже, чем у лиц, не обременявших себя учебой в период отбывания наказания.

Профессионально-техническое обучение осужденных, содержащихся в ИУ Республики Беларусь, осуществляется в соответствии с положениями гл. 13 УИК, Кодекса об образовании, постановления Совета Министров от 15 июля 2011 г. № 954, утвердившего Положение о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих.

Деятельность работников профессиональных училищ, расположенных на территории ИУ, должна быть направлена на достижение целей обучения, главными из которых являются:

формирование у осужденных способности и возможности выполнения в полном объеме и с должным качеством производственных заданий как во время отбывания наказания, так и после освобождения;

воспитание у осужденных общих трудовых навыков, культуры труда, обеспечивающих должное соблюдение производственной и технологической дисциплины, общих требований техники безопасности и производственной санитарии;

формирование у осужденных стремления к овладению знаниями, умениями и навыками по обеспечению должного уровня организации своего труда и рабочего места;

воспитание у осужденных навыков соблюдения трудовой дисциплины;

формирование у осужденных внутренней потребности к постоянному совершенствованию профессионального мастерства;

воспитание у осужденных благожелательного отношения к трудовому коллективу, готовности к оказанию разносторонней помощи членам трудового коллектива, замене отсутствующего члена трудового коллектива и положительного отношения к профессиональному росту, исправлению других членов трудового коллектива.

8.2. Организация профессионального обучения осужденных

В уголовно-исполнительной системе Республики Беларусь организованы и функционируют 2 лицея и 18 профессионально-технических училищ.

В профессионально-технических училищах обучение осужденных организуется как с отрывом, так и без отрыва от производства, при этом продолжительность обучения устанавливается в зависимости от вида и сложности профессии.

Деятельность работников профессиональных училищ, расположенных на территории ИУ, должна осуществляться в тесном взаимодействии с администрацией ИУ и РУПП УИС.

Занятия проводятся в учебных классах, учебных мастерских и в цехах предприятия.

Оплата в процессе обучения за изготовление продукции и выполнение работ осуществляется на общих основаниях, установленных в нормах уголовно-исполнительного законодательства.

Профессионально-техническое обучение осужденных непосредственно на производстве предприятия организуется и осуществляется, как правило, без отрыва от производства. Обучение проводится в соответствии с перечнем профессий для подготовки рабочих, утвержденным в установленном порядке Министерством образования, Министерством труда и социальной защиты, Министерством финансов и Министерством экономики.

Порядок осуществления непрерывного профессионально-технического обучения по профессиям рабочих регулируется ст. 250 Кодекса об образовании и Положением о непрерывном профессиональном обучении по профессиям рабочих, утвержденным постановлением Совета Министров от 15 июля 2011 г. № 954.

Непрерывное профессионально-техническое обучение по профессиям рабочих включает реализацию следующих образовательных программ дополнительного образования взрослых:

- повышения квалификации рабочих (служащих);
- переподготовки рабочих (служащих);
- профессиональной подготовки рабочих (служащих).

Основными задачами непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих являются:

- реализация образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- профессиональное развитие рабочих (служащих) и удовлетворение их познавательных потребностей;

обеспечение отраслей экономики профессиональными кадрами требуемого уровня квалификации;

обеспечение эффективной занятости населения на основе сбалансированности спроса и предложения на рынке труда, сохранение и развитие профессионального потенциала и конкурентоспособности кадров.

Непрерывное профессиональное обучение по профессиям рабочих осуществляется в случае необходимости данного обучения для социально-трудовой реабилитации осужденных, а также для удовлетворения нужд УП УИС в специалистах соответствующей квалификации.

Министерство внутренних дел совместно с республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными Правительству Республики Беларусь в отношении содержащихся в ИУ осужденных:

в пределах своей компетенции осуществляют управление непрерывным профессиональным обучением по профессиям рабочих;

создают отраслевые системы по реализации образовательных программ повышения квалификации, переподготовки и профессиональной подготовки рабочих (служащих), развивают различные виды и формы непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих;

принимают меры по научно-методическому, кадровому обеспечению и укреплению материально-технической базы для непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих для отрасли;

обеспечивают соответствие содержания обучения по профессиям рабочих требованиям научно-технического и социально-экономического развития отрасли, дифференцированный подход к организации данного обучения;

разрабатывают и утверждают отраслевые нормативные правовые акты, регулирующие вопросы непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих с учетом специфики отрасли и их профессиональной деятельности;

взаимодействуют с Министерством образования и Министерством труда и социальной защиты по вопросам нормативного, научно-методического и кадрового обеспечения;

обобщают и распространяют передовой опыт организации непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих;

осуществляют иные полномочия, предусмотренные законодательством.

Получение осужденными к лишению свободы и гражданами, находящимися в ЛТП, образования сопровождается текущей, промежуточной и (или) итоговой аттестацией.

Текущая аттестация – определение соответствия результатов учебной деятельности обучающихся требованиям образовательных стандартов, учебно-программной документации соответствующих образовательных программ.

Промежуточная аттестация – определение соответствия результатов учебной деятельности обучающихся требованиям образовательных стандартов и (или) учебно-программной документации соответствующих образовательных программ с учетом результатов текущей аттестации.

Итоговая аттестация – определение соответствия результатов учебной деятельности обучающихся требованиям образовательных стандартов, учебно-программной документации соответствующих образовательных программ при завершении получения образования.

Аттестация осужденных и лиц, содержащихся в ЛТП, при освоении содержания соответствующих образовательных программ осуществляется в соответствии с правилами проведения аттестации обучающихся при освоении содержания соответствующих образовательных программ, утвержденных Министерством образования. Порядок проведения аттестации регламентирован постановлением Министерства образования от 5 августа 2011 г. № 216 «О некоторых вопросах профессионально-технического образования» (вместе с Положением об учреждении профессионально-технического образования, Положением о педагогическом совете учреждения профессионально-технического образования, Инструкцией о порядке перевода, отчисления и восстановления учащихся, получающих профессионально-техническое образование, Положением об учебно-методическом объединении в сфере профессионально-технического образования, Правилами проведения аттестации учащихся при освоении содержания образовательных программ профессионально-технического образования, Положением о приемной комиссии учреждения профессионально-технического образования).

ПРОТИВОПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

9.1. Правовая основа противопожарной безопасности на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Противопожарная безопасность на предприятиях уголовно-исполнительной системы организована и осуществляется на основании Закона Республики Беларусь от 15 июня 1993 г. № 2403-ХІІ «О пожарной безопасности» и Правил пожарной безопасности Республики Беларусь, утвержденных постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь от 14 марта 2014 г. № 3.

Нормы Закона «О пожарной безопасности» определяют правовую основу и принципы организации системы пожарной безопасности и государственного пожарного надзора в Беларуси.

Пожарная безопасность обеспечивается приведением объектов и населенных пунктов в такое состояние, при котором исключается возможность возникновения пожара либо обеспечивается защита людей и охрана материальных ценностей от огня и его опасных факторов. Обеспечение пожарной безопасности является обязанностью руководителей, соответствующих должностных лиц, работников министерств и других органов государственного управления, а также граждан.

Эти обязанности руководителей, должностных лиц и работников министерств, государственных комитетов, ведомств, предприятий, учреждений и организаций должны быть отражены в соответствующих должностных инструкциях.

В соответствии со ст. 17 Закона «О пожарной безопасности» руководители и другие должностные лица предприятий, учреждений и организаций независимо от форм собственности выполняют следующие обязанности:

обеспечивают пожарную безопасность и противопожарный режим на соответствующих предприятиях, в учреждениях и организациях;

предусматривают организационные и инженерно-технические мероприятия по пожарной безопасности в планах экономического и социального развития предприятий, учреждений и организаций, создают при необходимости организационно-штатную структуру, разрабатывают обязанности и систему контроля, которые обеспечивают пожарную безопасность во всех технологических звеньях и на этапах производственной деятельности;

обеспечивают своевременное выполнение противопожарных мероприятий по предписаниям, заключениям и предупреждениям органов государственного пожарного надзора;

внедряют научно-технические достижения в противопожарную защиту объектов, проводят работу по изобретательству и рационализации, направленную на обеспечение безопасности людей и снижение пожарной опасности технологических процессов производств;

обеспечивают выполнение и соблюдение противопожарных требований норм, стандартов, правил пожарной безопасности и технических условий при проектировании, строительстве, реконструкции, техническом перевооружении и ремонте подведомственных им объектов, а также при изготовлении, транспортировке и использовании выпускаемых веществ, материалов, продукции, машин, приборов и оборудования;

создают внештатные пожарные формирования и организуют их работу;

содержат в исправном состоянии пожарную технику, оборудование и инвентарь, не допускают их использования не по прямому назначению;

организуют обучение работников правилам пожарной безопасности и обеспечивают их участие в предупреждении и тушении пожаров, не допускают к работе лиц, которые не прошли противопожарный инструктаж;

обеспечивают разработку плана действий работников на случай возникновения пожара и проводят практические тренировки по его отработке;

представляют по требованию органов государственного пожарного надзора документы о пожарах и их последствиях, сведения, характеризующие состояние пожарной безопасности объектов и выпускаемой продукции;

принимают меры к нарушителям норм и правил пожарной безопасности, взыскивают в установленном законодательством порядке материальный ущерб с конкретных виновников пожаров;

представляют в установленном порядке в необходимых случаях подразделениям пожарной службы технику, горюче-смазочные материалы, продукты питания и места отдыха для личного состава при тушении пожаров на соответствующих предприятиях, в учреждениях и организациях.

Под противопожарным режимом предприятия следует понимать комплекс противопожарных мероприятий при выполнении работ и эксплуатации объектов, т. е. совокупность мер и требований пожарной безопасности, заранее установленных для объекта или отдельного помещения и подлежащих обязательному выполнению всеми работающими там лицами.

Противопожарный режим устанавливается правилами, инструкциями, приказами или распоряжениями руководителя объекта и охватывает такие профилактические мероприятия, как содержание территорий, помещений, проездов, путей эвакуации в зданиях и сооружениях в надлежащем порядке, проведение обесточивания оборудования по окончании рабочего дня и в случае пожара, уборку помещений и рабочих мест, установление и соблюдение норм хранения в цехах, складах и других помещениях материалов, сырья и готовой продукции, запрещение курения и применения открытого огня в пожароопасных местах, а также регулярные осмотры и закрытие помещений после окончания работы.

Меры противопожарного режима, как правило, не требуют значительных материальных затрат и их выполнение зависит от уровня организационной работы. Руководители и специалисты обязаны обеспечить постоянный контроль за соблюдением режимных мероприятий, добиваться немедленного устранения выявленных нарушений.

В целях предупреждения пожаров на предприятии должны проводиться следующие виды мероприятий:

- организационные;
- эксплуатационные;
- технические;
- режимные.

К организационным мероприятиям относятся: обучение работающих пожарной безопасности, проведение инструктажей, лекций, бесед, создание добровольных пожарных дружин, изготовление и применение средств наглядной агитации и пропаганды.

Эксплуатационные мероприятия предусматривают правильную эксплуатацию (осмотры, ремонты, испытания) машин, оборудования, транспортных средств, а также содержание зданий и сооружений в надлежащем порядке.

К техническим мероприятиям относится соблюдение противопожарных правил и норм при проектировании зданий и сооружений, устройстве отопления, освещения, вентиляции, размещении оборудования и др.

К мероприятиям режимного характера относится установление порядка безопасного производства сварочных и других огневых работ в пожароопасных зонах, местах для курения и т. д.

Требования пожарной безопасности, предъявляемые к территории предприятия, изложены в Правилах пожарной безопасности Республики Беларусь.

Эти требования состоят в следующем:

территория должна иметь сеть дорог и пожарных проездов с выездами на дороги общего пользования;

территория должна содержаться в чистоте, а дороги, мосты и переезды – в исправности;

территория и дороги должны освещаться и регулярно очищаться от сухой травы и листьев, а в зимнее время дороги и переезды к пожарным водоисточникам должны очищаться от снега и льда;

при устройстве тупиковых дорог в конце тупика должны быть выполнены разворотные площадки для пожарных автомобилей (размер не менее 12×12 м), на которых не допускается складирование материалов, продукции и стоянки автотехники;

расстановка автотранспортных средств должна осуществляться по разработанной схеме, при осуществлении погрузочно-разгрузочных работ всегда должен оставаться свободный проезд для пожарных автомобилей;

при механизированном открытии въездных ворот должно быть устройство, обеспечивающее возможность ручного открывания;

при закрытии проездов и участков дорог должны предусматриваться объездные пути и устанавливаться соответствующие дорожные знаки;

для курения, разведения костров и применения открытого огня необходимо отводить специальные места;

на въезде на территорию должна быть схема движения транспорта с указанием пожарных проездов и источников пожарного водоснабжения;

территория должна быть закреплена за конкретными подразделениями (цех, участок и т. д.) для поддержания на ней противопожарного режима.

На случай возникновения пожаров здания, сооружения и помещения должны быть обеспечены первичными средствами пожаротушения:

огнетушителями;

бочками с водой и ведрами (при отсутствии внутреннего пожарного водопровода);

ящиками с песком и лопатами;

войлоком, кошмой.

Виды, количество и порядок их размещения регламентированы Нормами обеспечения первичными средствами пожаротушения.

Для размещения в производственных и других помещениях, а также на территории предприятия устанавливаются специальные пожарные посты (щиты).

На пожарных постах (щитах) размещаются только те первичные средства тушения пожаров, которые могут применяться в данном помещении, сооружении (цех, участок и т. д.).

Запорная арматура (краны, рычажные клапаны, крышки горловин) огнетушителей должны быть опломбированы. Использованные огне-

тушители, а также огнетушители с оторванными пломбами должны быть немедленно изъяты для проверки и перезарядки.

Пенные огнетушители всех типов, расположенные на улице или в неотапливаемом помещении, до наступления отрицательных температур должны быть перенесены в отапливаемое помещение, а на их месте должны быть установлены знаки их нового места расположения.

Основными причинами пожаров на производстве являются: нахождение в помещениях непромышленного назначения; нарушение мер пожарной безопасности при эксплуатации электрических сетей, электрооборудования и электронагревательных приборов (короткое замыкание, перегрузка, переходное сопротивление, искрение); нарушение правил хранения и обращения с огнеопасными жидкостями.

9.2. Обеспечение противопожарной безопасности в исправительных учреждениях и республиканских унитарных производственных предприятиях

Обязанности должностных лиц по обеспечению пожарной безопасности устанавливаются в должностных инструкциях.

Руководитель своим приказом (распоряжением) устанавливает противопожарный режим и определяет ответственных за пожарную безопасность по каждому подразделению, объекту и отдельной установке.

Руководитель обязан:

обеспечить на вверенном объекте соблюдение и контроль выполнения Закона «О пожарной безопасности» и требований пожарной безопасности, предусмотренных нормативными правовыми актами и техническими нормативными правовыми актами, документами государственного пожарного надзора;

организовать работу по обеспечению безопасности людей на объекте при возникновении пожара;

предусмотреть в положениях о структурных подразделениях и в должностных инструкциях работников объекта обязанности по обеспечению пожарной безопасности;

назначить приказом лиц, ответственных: за пожарную безопасность подразделений объекта; исправное техническое состояние и эксплуатацию технологического оборудования, вентиляционных и отопительных систем, электроустановок, молниезащитных и заземляющих устройств, средств связи, оповещения, технических средств противопожарной защиты объекта;

организовать разработку инструкций по пожарной безопасности на объекте;

приказом по объекту создать систему обучения требованиям пожарной безопасности работающих (в том числе временно допускаемых на территорию объекта), организовать подготовку работников пожарнотехническому минимуму;

приказом по объекту создать добровольную пожарную дружину, пожарнотехническую комиссию и организовать их работу; распределить среди работников объекта обязанности на случай возникновения пожара, загорания;

организовать безопасное проведение огневых и других пожароопасных работ, а также контроль за исполнением поставленных задач;

организовать проведение мероприятий по недопущению образования, раннему обнаружению очагов загораний и принимать незамедлительные меры по ограничению их распространения и ликвидации в застигнутых размерах;

организовать разработку паспорта пожарной безопасности;

принять меры по установлению причин и условий, приведших и способствовавших возникновению пожара (загорания), организовать разработку и выполнение мероприятий по их исключению в дальнейшем;

проводить регулярное информирование работников о состоянии пожарной безопасности на объекте и существующем риске возникновения пожара;

организовать наличие стендов с информацией о пожарной безопасности и безопасности жизнедеятельности, а также своевременное их обновление.

Работники обязаны:

знать и выполнять на производстве требования пожарной безопасности, а также соблюдать и поддерживать противопожарный режим;

выполнять меры предосторожности при проведении работ с легко воспламеняющимися и горючими жидкостями, другими пожарными материалами и оборудованием;

знать характеристики пожарной опасности применяемых или производимых (получаемых) веществ и материалов;

в случае обнаружения пожара сообщать о нем в пожарную службу и принимать меры к спасению людей, имущества и ликвидации пожара.

Руководители и другие должностные лица должны обеспечить разработку плана действий работников на случай возникновения пожара и проведение практических тренировок по его отработке.

План действий работников на случай возникновения пожара утверждается руководителем предприятия. Руководитель предприятия обязан организовать проведение не реже двух раз в год практических тренировок по отработке действий на случай пожара.

При возникновении пожара действия работников и администрации предприятия должны быть в первую очередь направлены на обеспечение безопасности и эвакуации людей.

При обнаружении пожара необходимо:

немедленно сообщить об этом в пожарную службу (при этом четко назвать адрес учреждения, место пожара, свою должность и фамилию, а также сообщить о наличии в здании людей);

задействовать систему оповещения о пожаре;

принять меры к эвакуации людей;

организовать встречу пожарных подразделений;

приступить к тушению пожара имеющимися средствами.

Директор предприятия, начальник ИУ при возникновении пожара обязаны:

проверить, поступило ли сообщение в пожарную службу о возникновении пожара;

организовать эвакуацию людей, принять меры к предотвращению паники среди осужденных и персонала;

выделить необходимое количество личного состава для обеспечения контроля и сопровождения осужденных;

организовать тушение пожара имеющимися средствами;

направить представителей администрации, хорошо владеющих информацией о расположении подъездных путей и водосточников, для организации встречи и сопровождения подразделений пожарной службы к месту пожара;

удалить из опасной зоны всех работников и других лиц, не занятых эвакуацией осужденных, персонала и тушением пожара;

прекратить все работы, не связанные с эвакуацией людей и тушением пожара;

организовать отключение сетей электро- и газоснабжения, технологического оборудования, систем вентиляции и кондиционирования воздуха;

обеспечить безопасность людей, принимающих участие в эвакуации и тушении пожара от возможных обрушений конструкций, воздействия повышенной температуры, токсичных продуктов горения, поражения электрическим током и т. д.;

организовать эвакуацию материальных ценностей из опасной зоны, определить места их складирования и обеспечить их охрану.

Для проведения профилактических мероприятий по предупреждению и тушению пожаров на предприятиях, в учреждениях и организациях, независимо от форм собственности (далее – предприятия), организуются добровольные пожарные дружины (далее – пожарные дру-

жины) и боевые расчеты (далее – расчеты) из числа рабочих, служащих, инженерно-технических работников этих предприятий.

Деятельность добровольных пожарных дружин и их задачи определены в Положении о добровольных пожарных дружинах на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденном постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 13 октября 1995 г. № 571 «Об утверждении положений о внештатных пожарных формированиях и смотрах противопожарного состояния жилых домов в населенных пунктах» (вместе с Положением о добровольных пожарных командах, Положением о добровольных пожарных дружинах на предприятиях, в учреждениях и организациях, Положением о группах внештатных пожарных инспекторов, Положением о пожарно-технических комиссиях, Положением об учебно-методических центрах органов местного самоуправления и предприятий по обучению населения правилам пожарной безопасности, Положением о клубе юных пожарных, Типовым положением об условиях и порядке проведения смотров противопожарного состояния жилых домов в населенных пунктах).

Пожарные дружины создаются на всех объектах независимо от наличия других видов пожарной службы. При числе работающих на предприятии менее 15 человек пожарная дружина не создается, а обязанности на случай возникновения пожара распределяются между работниками. Организация пожарных дружин, руководство их деятельностью возлагаются на руководителей и пожарно-технические комиссии предприятий.

Пожарные дружины в зависимости от численности работающих на предприятии и местных особенностей могут быть общеобъектовыми и цеховыми (несколько на объект).

При наличии общеобъектовой пожарной дружины в цехах, на складах и других объектах предприятия организуются расчеты из числа рабочих смен.

Командиры пожарных дружин, старшие расчетов назначаются из числа лиц объектовой, цеховой администрации руководителем предприятия.

На пожарную дружину возлагаются:

контроль за соблюдением противопожарного режима;

проведение разъяснительной работы по соблюдению противопожарного режима на рабочем месте и правил осторожного обращения с огнем в быту;

надзор за исправностью средств пожаротушения и их укомплектованностью;

вызов пожарной службы в случае возникновения пожара, принятие мер по его тушению имеющимися средствами пожаротушения.

Численный состав пожарной дружины определяется руководителем предприятия из расчета 5 человек на каждые 100 работающих. На предприятиях с численностью работающих до 100 человек количество членов пожарной дружины должно быть не менее 10 человек.

Пожарные дружины организуются на добровольных началах из числа рабочих, служащих, инженерно-технических работников предприятия в возрасте не моложе 18 лет.

Работники, желающие вступить в пожарную дружину, подают письменное заявление.

Зачисление в пожарную дружину и последующие изменения состава указанной дружины объявляются приказом по предприятию.

Комплектование пожарной дружины производится таким образом, чтобы в каждом цехе, смене имелись члены этой дружины.

Табель действий пожарной дружины в случае возникновения пожара вывешивается в цехе на видном месте.

Учебные занятия с членами пожарной дружины проводятся по расписанию, составленному руководителем дружины или пожарно-технической комиссией и утвержденному руководителем предприятия.

Исключение из членов пожарной дружины производится:

за нарушение противопожарного режима;

за невыполнение указаний руководителя пожарной дружины;

по собственному желанию путем подачи заявления на имя руководителя пожарной дружины.

Руководитель пожарной дружины обязан:

осуществлять контроль за соблюдением противопожарного режима на предприятии и выполнением предписаний органов Государственного пожарного надзора;

следить за исправностью средств пожаротушения и не допускать их использования не по назначению;

вести работу по разъяснению правил пожарной безопасности;

проводить занятия с членами пожарной дружины согласно расписанию;

руководить работой расчетов в цехах, сменах;

руководить тушением пожара до прибытия пожарной службы;

информировать руководство предприятия о нарушениях противопожарного режима и ходе выполнения предписаний органов Государственного пожарного надзора.

Старший расчета обязан:

следить за соблюдением противопожарного режима и исправностью средств пожаротушения;

по окончании работы цеха, смены проверять противопожарное состояние рабочих мест, агрегатов, станков, принимать меры к устранению выявленных недостатков;

приступая к работе, проверять наличие членов пожарной дружины, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения;

проверять знание своих обязанностей членами расчета;

руководить тушением пожара до прибытия руководителя пожарной дружины или пожарной службы.

Члены пожарной дружины обязаны:

знать требования противопожарного режима на территории предприятия, объекта, в цехах, на складах и рабочих местах и контролировать их соблюдение;

знать свои обязанности по табелю расчета и в случае возникновения пожара принимать участие в его тушении;

следить за исправностью средств пожаротушения, их укомплектованностью и в случае выявления недостатков докладывать об этом старшему расчету, руководителю пожарной дружины;

выполнять возложенные на них обязанности, распоряжения руководителя пожарной дружины, старшего расчета и систематически повышать свои пожарно-технические знания путем посещения занятий, сборов, предусмотренных расписанием;

не допускать нарушений требований стандартов, норм и правил пожарной безопасности.

В целях привлечения инженерно-технических работников, рабочих и служащих к участию в работе по проведению пожарно-профилактических мероприятий, своевременному выявлению и устранению нарушений стандартов, норм и правил пожарной безопасности, повышению пожарной безопасности технологических процессов производства на предприятиях, при наличии штатного инженерно-технического персонала создаются пожарно-технические комиссии (далее – комиссии).

Комиссия назначается приказом руководителя предприятия в составе главного инженера, заместителя директора (председатель комиссии), начальника пожарной службы (команды, дружины) объекта, инженерно-технических работников – энергетика, технолога, механика, инженера по технике безопасности, специалистов по водоснабжению, производственной и пожарной автоматике, других служб по усмотрению руководителя объекта.

Комиссия в своей практической работе руководствуется Законом «О пожарной безопасности», другими нормативными документами по этим вопросам, стандартами, нормами и правилами пожарной безопасности, приказами руководителя предприятия, поддерживает постоянную связь с местными органами Государственного пожарного надзора.

Основными задачами комиссии являются:

выявление в технологических процессах производства, работе машин, агрегатов, установок энергетического оборудования, систем отопления и вентиляции, а также при изготовлении и хранении выпускаемых веществ и материалов, продукции недостатков, которые могут привести к возникновению пожара, взрыву или аварии, и разработка мероприятий по их устранению;

внедрение научно-технических достижений в противопожарную защиту предприятия;

определение противопожарного режима в производственных цехах, на складах, в лабораториях, административных и других помещениях, оказание содействия пожарной службе предприятия в проведении профилактической работы по поддержанию установленного администрацией противопожарного режима;

контроль за внесением в должностные инструкции и инструкции по безопасности на рабочих местах требований правил пожарной безопасности и их выполнением;

организация рационализаторской и изобретательской работы по вопросам пожарной безопасности;

проведение массово-разъяснительной работы среди рабочих, служащих и инженерно-технических работников по соблюдению стандартов, норм и правил пожарной безопасности;

организация добровольных пожарных дружин, руководство их деятельностью в соответствии с положением о них;

организация работы кабинетов, классов по пожарной безопасности, систематическое обновление их технического оснащения и контроль за выполнением этой работы;

осуществление контроля за включением требований пожарной безопасности в разрабатываемые технические условия на подготавливаемые к производству вещества, материалы и продукцию;

организация работы по размещению противопожарной рекламы на выпускаемых товарах народного потребления, упаковках к ним, в инструкциях по их эксплуатации;

вынесение вопросов противопожарного состояния для обсуждения на совещаниях и собраниях;

осуществление контроля за ходом освоения средств и материалов, выделенных на противопожарные мероприятия;

осуществление контроля за выполнением предписаний органов Государственного пожарного надзора; комиссия не имеет права отменять или изменять мероприятия, предложенные предписаниями Государственного пожарного надзора;

рецензирование проектов строительства объектов, модернизации технологического оборудования, расширения, перестройки и ремонта зданий и сооружений с точки зрения соблюдения правил пожарной безопасности.

Комиссия не реже одного раза в полугодие проводит детальную проверку всех производственных, складских, лабораторных, подсобных, административных и других помещений, территории предприятия с целью выявления нарушения стандартов, норм и правил пожарной безопасности и разрабатывает мероприятия по их устранению.

Намеченные комиссией мероприятия оформляются актом, утверждаются руководителем предприятия и подлежат выполнению в установленные сроки.

Контроль за выполнением мероприятий, перечисленных в акте комиссии, возлагается на начальника пожарной службы (команды, дружины) либо службу охраны труда объекта.

Комиссия:

разрабатывает положения о ежегодных общественных смотрах-конкурсах противопожарного состояния цехов, производственных участков на лучшую организацию изобретательской и рационализаторской работы по вопросам пожарной безопасности, соревнования расчетов добровольной пожарной дружины, проводит эти смотры и соревнования, вносит предложения по поощрению их победителей;

периодически, но не реже одного раза в течение года, проверяет наличие в производственных, складских, лабораторных, подсобных, административных и других помещениях инструкций по пожарной безопасности, их соответствие пожарной опасности объектов, знание требований инструкций инженерно-техническим составом, рабочими и служащими;

вносит администрации объекта предложения по организации противопожарного инструктажа и пожарно-технического минимума, разрабатывает по ним программы, определяет категории работающих, подлежащих обучению пожарно-техническому минимуму, и через пожарную службу либо службу охраны труда объекта организует проведение занятий и принятие зачетов;

готовит и представляет руководителю предприятия для включения в программы его экономического развития предложения по приобретению пожарной техники и средств пожаротушения, внедрению средств противопожарной автоматики и научно-технических разработок, направленных на снижение пожарной опасности технологического процесса, созданию структурного подразделения по проведению научно-исследовательских разработок в области пожарной безопасности, другим вопросам, требующим вложения капитальных затрат.

В соответствии с Инструкцией о порядке подготовки работников по вопросам пожарной безопасности, проверки их знаний в данной сфере, утвержденной постановлением Министерства по чрезвычайным ситуациям от 22 мая 2018 г. № 36, подготовка работников предприятий по вопросам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарных инструктажей и освоения программ пожарно-технического минимума. Допускается совмещать проведение противопожарного инструктажа с проведением инструктажа по охране труда при условии, что рассмотрение вопросов противопожарного инструктажа предусмотрено программой инструктажа по охране труда в полном объеме.

Устанавливаются следующие виды противопожарных инструктажей:

- вводный;
- первичный;
- повторный;
- внеплановый;
- целевой.

Противопожарные инструктажи проводятся руководителем предприятия либо лицом, ответственным за пожарную безопасность по инструкциям по пожарной безопасности.

При проведении вводного противопожарного инструктажа осужденный ознакомливается с местными условиями труда, противопожарным режимом и программой вводного противопожарного инструктажа по следующим вопросам:

- взрывопожароопасные свойства обращающихся веществ и материалов;
- возможные источники загорания, меры предупреждения пожара и взрыва;

- характеристики пожарной опасности производственных участков, помещений, территорий, где осуществляется работа инструктируемого;
- имеющиеся средства противопожарной защиты и пожаротушения, связи, техника безопасности при тушении пожара;

- противопожарный режим в подразделении (содержание территории, проходов, проездов, подходов к средствам противопожарной защиты и пожаротушения, режим курения и другие требования пожарной безопасности).

Вводный противопожарный инструктаж должен проводиться с лицами, принимаемыми на постоянную или временную работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности.

При проведении первичного противопожарного инструктажа указываются места размещения средств противопожарной защиты и пожаротушения, средств связи и самоспасения.

Первичный противопожарный инструктаж проводится с лицами: прошедшими вводный противопожарный инструктаж и прибывшими к месту работы;

переведенными из одного подразделения (помещения, участка) в другое, в случае если пожарная опасность и (или) требования пожарной безопасности отличаются от прежних.

Первичный противопожарный инструктаж проводится непосредственно на рабочем месте.

В ходе повторного противопожарного инструктажа работник ознакомливается с вопросами пожарной безопасности в объеме, предусмотренном для первичного противопожарного инструктажа.

Повторный противопожарный инструктаж проводится со всеми работниками не реже одного раза в год.

Повторный противопожарный инструктаж работников, связанных с проведением пожароопасных, в том числе огневых работ проводится не реже одного раза в полугодие.

Внеплановый противопожарный инструктаж проводится в целях актуализации знаний и ознакомления с новой информацией в области обеспечения пожарной безопасности в следующих случаях:

- при изменении законодательства в области пожарной безопасности – с работниками, чья деятельность связана с выполнением новых (измененных) требований;

- при изменении технологического процесса или иных факторов, влияющих на пожарную безопасность, – в объеме требований, касающихся процессов или факторов;

- при выявлении руководителем предприятия (его структурного подразделения) либо лицом, ответственным за пожарную безопасность на предприятии, нарушений требований пожарной безопасности и (или) недостаточного уровня знаний по пожарной безопасности у работников;

- после происшедших пожаров (загораний) на предприятии или поступления информационных материалов о пожарах (взрывах), произошедших на аналогичных объектах, – со всеми работниками;

- при перерыве в работе по должности (профессии) более 6 месяцев – со всеми работниками, у которых прерывалась работа.

При изменении технологического процесса или иных факторов, влияющих на пожарную безопасность, внеплановый противопожарный инструктаж и последующая проверка знаний по пожарной безопасности в части соответствующих изменений проводятся с теми работниками, чья деятельность связана с осуществлением измененного технологического процесса, в том числе при переводе на новое рабочее место в пределах одного помещения, участка.

При проведении целевого противопожарного инструктажа работник ознакомливается (иные лица) с основными требованиями по обеспечению пожарной безопасности в объеме, необходимом:

для выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по занимаемой должности (профессии);
ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, аварий;
производства работ, на которые оформляется наряд-допуск;
посещения предприятия иными лицами, не являющимися его работниками, в познавательных целях.

Целевой противопожарный инструктаж проводится до прибытия на место проведения работ (посещения).

О проведении противопожарных инструктажей делаются записи в журнале регистрации противопожарных инструктажей.

По решению руководителя предприятия проведение противопожарных инструктажей допускается регистрировать в журналах регистрации инструктажей по охране труда или личной карточке по охране труда (в случае ее применения).

При проведении регистрации внепланового противопожарного инструктажа в графе 5 журнала регистрации противопожарных инструктажей дополнительно указывается причина его проведения.

Журнал регистрации противопожарных инструктажей должен быть пронумерован, прошнурован.

Проведение противопожарных инструктажей подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктажи.

Противопожарные инструктажи (кроме целевого) должны завершаться проверкой знаний. Проверку знаний осуществляет лицо, проводившее противопожарный инструктаж.

Проверка знаний проводится в объеме проведенного противопожарного инструктажа в форме письменного или устного опроса либо тестирования, в том числе с использованием программных средств.

ОХРАНА ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

10.1. Правовое регулирование охраны труда на предприятиях уголовно-исполнительной системы, ее цели и содержание

Обеспечение конституционного права граждан на безопасные условия труда является важнейшей обязанностью нанимателей, других субъектов правоотношений в этой области.

Создание таких условий труда обеспечивается системой мер, включающих правовые, социально-экономические, организационные, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

При этом требования охраны труда должны соблюдаться на всех стадиях организации и осуществления производственной деятельности.

Трудовой кодекс Республики Беларусь является основополагающим законодательным актом, регулирующим трудовые и связанные с ним отношения.

Обеспечение охраны труда имеет большое социально-экономическое значение. Неудовлетворенность работника условиями труда приводит к текучести кадров со всеми отрицательными последствиями как для самого работника, так и для предприятия. Неудовлетворительные условия труда приводят к тому, что часть работников вынуждена заканчивать свою трудовую деятельность ранее общеустановленного пенсионного возраста.

Общеизвестно, что условия труда в значительной степени влияют на производительность труда. При благоприятных условиях труда работник не затрачивает сил на защиту организма от воздействия опасных и вредных факторов производственной среды и трудового процесса.

Комплекс мероприятий по улучшению условий труда, рациональному естественному и искусственному освещению, устранению шума и вибрации, вредных веществ в воздухе рабочей зоны и вредных излучений, снижают потери брака и увеличивают производительность труда на 10–20 %.

Законодательство об охране труда основывается на Конституции Республики Беларусь, Законе Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. «Об охране труда», Трудовом кодексе, Гражданском кодексе, других нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных

правовых актах, регулирующих общественные отношения в области охраны труда.

Если международным договором установлены иные нормы, чем те, которые предусмотрены законом, применяются нормы международного договора.

Для подразделений ДИН МВД Республики Беларусь разработано Положение о системе управления охраной труда в Департаменте исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь и подчиненных ему организациях, утвержденное приказом начальника ДИН МВД от 19 июля 2013 г. № 75 (далее – Положение).

Положение устанавливает организационные основы построения системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в ДИН МВД и подчиненных ему организациях в целях реализации государственной политики в области охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий службы и труда сотрудников, лиц из числа гражданского персонала.

Для целей Положения используются термины, значения которых определены в Законе «Об охране труда», а также следующие термины и определения:

должностные лица ДИН и подчиненных ему организаций, входящие в СУОТ – руководители и лица, на которых возложены обязанности по охране труда, в соответствии с требованиями законодательства об охране труда;

общественный контроль – контроль, который осуществляют представители общественности, профессионального союза, его организационных структур, объединений профсоюзов и их организационных структур;

система управления охраной труда – комплекс функционально и организационно взаимосвязанных между собой органов и средств управления, а также мероприятий различного характера.

Система управления охраной труда способствует:

улучшению условий и охраны труда, устранению или доведению до допустимых величин вредных и (или) опасных производственных факторов, рисков гибели и травмирования работников;

профилактике аварий и инцидентов, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

обеспечению обучения, систематическому повышению квалификации работников по вопросам охраны труда, подготовке персонала опасных производственных объектов к локализации и ликвидации инцидентов и аварий;

организации эффективного контроля выполнения требований по охране труда, проведения регулярного анализа состояния условий и

охраны труда, своевременного принятия управленческих решений по охране труда на основании мониторинга факторов, вытекающих из прошлых, настоящих или планируемых видов деятельности, осуществляемой силами ДИН и подчиненных ему организаций;

систематическому информированию работников об условиях труда, производственном травматизме, аварийности, профессиональной заболеваемости;

привлечению всех работников ДИН и подчиненных ему организаций, включая руководителей, специалистов, представителей профсоюзов к участию в формировании и реализации политики в области охраны труда, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Система управления охраной труда представляет собой соединение теории, конструктивной основы и практической базы, куда входят:

реализация государственной политики в области охраны труда в Департаменте и подчиненных ему организациях;

организационная структура;

распределение обязанностей и ответственности должностных лиц по охране труда;

идентификация производственных опасностей и оценка рисков, существующих в ДИН и подчиненных ему организациях, определение необходимых мер по управлению ими;

планирование деятельности по охране труда;

осуществление контроля за соблюдением требований по охране труда и корректирующих действий;

анализ результативности охраны труда;

стимулирование деятельности работников по обеспечению охраны труда.

Должностные лица системы управления охраной труда в своей деятельности руководствуются правовыми актами Республики Беларусь, в том числе техническими нормативными правовыми актами, а также правовыми актами ДИН и подчиненных ему организаций, которыми регулируются отношения в сфере охраны труда.

Основной целью государственной политики в области охраны труда является создание безопасных условий труда, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья работников в процессе служебной и трудовой деятельности.

Главным содержанием данной политики является обеспечение конституционных прав каждого работника на:

рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;

обучение (инструктирование) безопасным методам и приемам труда;

обеспечение необходимыми средствами коллективной и индивидуальной защиты, санитарно-бытовыми помещениями;

получение от руководителя ДИН и подчиненных ему организаций достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, а также о принимаемых мерах по их улучшению;

отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения данной опасности, а также при непредставлении средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

компенсацию по условиям труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

возмещение вреда, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей;

профессиональную переподготовку при потере трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

Руководители ДИН и подчиненных ему организаций при реализации государственной политики в области охраны труда должны:

учитывать специфику деятельности, связанной с решением задач, возложенных на ДИН и подчиненные ему организации, характер и масштаб риска нанесения вреда здоровью и безопасности работников в процессе данной деятельности;

устанавливать приоритеты, цели и задачи по охране труда для каждого структурного подразделения и звена управления, добиваться необходимого ресурсного (технического, юридического, финансового, кадрового) обеспечения и поддержки своей деятельности, гарантировать доступность и открытость политики для любых заинтересованных сторон.

10.2. Организация службы охраны труда на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Общее руководство деятельностью в области охраны труда в ДИН МВД и подчиненных ему организациях осуществляет начальник ДИН.

Оперативное руководство системой управления охраной труда, контроль за выполнением мероприятий по охране труда в ДИН и подчиненных ему организациях осуществляет заместитель начальника ДИН – начальник управления организации производства и трудового использования спецконтингента, который является председателем комиссии для проверки знаний по вопросам охраны труда.

Непосредственная организация работы по выполнению задач охраны труда, проведению мониторинга за их выполнением и оказанию

методической помощи в подчиненных организациях осуществляется службой охраны труда ДИН.

Основными задачами службы охраны труда являются:

координация деятельности ДИН и подчиненных ему организаций по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;

совершенствование системы управления охраной труда;

внедрение передового опыта и научных разработок по безопасности и гигиене труда, пропаганды охраны труда;

информирование и консультирование работников по вопросам охраны труда;

осуществление мониторинга за соблюдением законодательства и иных документов, содержащих требования охраны труда;

распределение обязанностей и полномочий по охране труда.

В ДИН МВД и подчиненных ему учреждениях и предприятиях для организации и проведения работ по охране труда в порядке, установленном законодательством, создаются службы охраны труда, вводятся в штат должности специалистов по охране труда, полномочия которых определяются их должностными обязанностями. При отсутствии должности штатного специалиста по охране труда его обязанности исполняет лицо, назначенное приказом соответствующего руководителя, прошедшее обучение и проверку знаний.

Распределение обязанностей и полномочий по охране труда между руководителями ДИН и подчиненных ему организаций, специалистами и другими работниками с учетом их функциональных обязанностей должно обеспечивать:

соблюдение работниками законодательства об охране труда;

безопасность технологических процессов и применяемых в производстве сырья и материалов, эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, условий труда на каждом рабочем месте, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной защиты;

устранение воздействия на работников опасных факторов, внедрение эффективных средств контроля уровня этих факторов;

информирование работников о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске для здоровья;

поощрение организаций, работников за обеспечение выполнения требований охраны труда, снижение травматизма, аварийности и профессиональной заболеваемости;

сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении вопросов охраны труда;

систематическое подведение итогов работы по охране труда в ДИН и подчиненных ему организациях.

Общее руководство работой по обеспечению охраны труда в ДИН и подчиненных ему организациях возлагается на их руководителей.

Руководители Департамента и подчиненных ему организаций с учетом своих полномочий и роли в СУОТ определяют обязанности и полномочия по охране труда подчиненных должностных лиц, обеспечивают разработку соответствующих разделов должностных инструкций и приказов.

Руководитель несет ответственность за состояние условий и охраны труда в соответствующей организации.

Обязанности руководителя:

1) общее управление охраной труда в организации;

2) обеспечение:

соблюдения законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда в организации;

разработки, внедрения, функционирования и совершенствования СУОТ;

определения и реализации полномочий в области охраны труда должностных лиц подразделения с учетом их функций, роли и места в данной области;

безопасной эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов, технологических процессов;

здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, соответствующих требованиям по охране труда;

организации в соответствии с установленными нормами санитарно-бытового обеспечения работников;

режима работы (службы) и отдыха работников, установленного законодательством, коллективным договором, трудовым договором (контрактом);

выдачи работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, специальных одежды и обуви, других необходимых средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;

организации постоянного контроля за выполнением правовых актов по охране труда;

контроля за уровнями вредных и (или) опасных производственных факторов;

проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

обучения, инструктажа, стажировки и проверки знаний должностных лиц и работников по вопросам охраны труда;

проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических в течение служебной и трудовой деятельности медицинских осмотров работников;

информирования работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, существующем риске причинения вреда здоровью и полагающихся средствах индивидуальной защиты, компенсациях по условиям труда;

расследования и учета несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий, разработки и реализации мер по их профилактике;

принятия необходимых мер для проведения мероприятий по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, улучшению условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения, медицинского и лечебно-профилактического обслуживания работников;

назначения должностных лиц, ответственных за организацию охраны труда, содержание объектов и проведение работ с повышенной опасностью;

создания в установленном порядке комиссий по обеспечению деятельности по охране труда (для проверки знаний по вопросам охраны труда и электробезопасности, проведению аттестации рабочих мест по условиям труда и др.);

организации деятельности специалистов, уполномоченных лиц по охране труда в соответствии с законодательными и иными правовыми актами по оборудованию кабинета и уголков по охране труда;

ввода в эксплуатацию объектов производственного назначения в порядке, определяемом в соответствующих правовых актах;

уплаты страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

беспрепятственного допуска представителей соответствующих органов, имеющих на то право, к проведению мониторинга; предоставления сведений по вопросам охраны труда;

3) утверждение в соответствии с законодательством Республики Беларусь:

инструкций по охране труда по профессиям и видам работ;

перечней:

– работ с повышенной опасностью, для проведения которых требуются предварительное обучение и проверка знаний работников по вопросам охраны труда;

– профессий работников, по которым проводятся обучение, стажировка и проверка знаний по охране труда (не реже одного раза в год);

– должностей руководителей и специалистов, которые должны проходить предварительную и периодическую проверки знаний по вопросам охраны труда;

– профессий и должностей работников, освобождаемых от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте;

– работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подлежащих медицинскому осмотру;

– рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работникам подтверждены особые условия труда (имеют право на компенсации по результатам аттестации рабочих мест);

4) принятие дисциплинарных мер к лицам, допустившим нарушения правил и инструкций по охране труда, законодательства о труде.

Для организации работы в СУОТ руководитель назначает должностное лицо (одного из своих заместителей), в обязанности которого входят:

руководство работой по охране труда и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, разработка и реализация мер по улучшению охраны труда и предупреждению производственного травматизма;

принятие мер по устранению выявленных недостатков и нарушений по вопросам охраны труда;

внедрение и совершенствование системы работы и контроля за соблюдением правил и инструкций по охране труда, выполнением требований безопасности при проведении работ, в том числе при эксплуатации объектов повышенной опасности;

руководство работой специалиста по охране труда (уполномоченного лица по охране труда);

организация и проведение учебных сборов, семинаров, обучения и повышения квалификации должностных лиц, специалистов и уполномоченных лиц по охране труда;

председательство на заседаниях комиссии и проверка знаний по вопросам охраны труда должностных лиц, руководителей, председателей и членов комиссий подчиненных организаций;

обеспечение организации и участие в проведении расследований несчастных случаев на производстве с работниками, в том числе в подчиненных организациях;

организация:

– исполнения нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, а также правовых актов МВД, ДИН и подчиненных ему организаций;

– оказания методической, практической и консультативной помощи по вопросам охраны труда должностным лицам и работникам ДИН и подчиненных ему организаций;

– проведения анализа состояния охраны труда и травматизма на производстве;

– своевременного представления отчетности по установленной форме;

– разработки должностных инструкций для руководителей и специалистов с включением в них обязанностей по охране труда;

– проведения ежегодного смотра-конкурса на лучшую организацию работы по охране труда среди подчиненных Департаменту организаций (далее – смотр-конкурс), поощрения победителей, представления ежегодно до 10 февраля следующего за отчетным года в службу охраны труда вышестоящей организации материалов на призвание лучшей по охране труда организации для рассмотрения на заседании комиссии Департамента, а также предложений по стимулированию должностных лиц и работников за соблюдение требований по охране труда и трудовой (служебной) дисциплины;

– выполнения мероприятий Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы, утвержденной постановлением Совета Министров от 30 января 2016 г. № 73;

– пропаганды и внедрения передового опыта работы по охране труда и профилактике травматизма.

Главный инженер Департамента и подчиненных ему организаций осуществляет:

непосредственное руководство профилактической работой по обеспечению охраны труда в организации;

составление плана перспективного развития производства, модернизацию и реконструкцию действующего производства на основе внедрения современной безопасной техники и технологии;

проведение дней охраны труда;

обеспечивает:

разработку локальных нормативных правовых актов по охране труда, действующих в организациях;

разработку Плана мероприятий по охране труда;

разработку и внедрение мероприятий по повышению технической и пожарной безопасности производства;

оснащение производственного оборудования и объектов техническими средствами безопасности в соответствии с действующими нормативными актами;

организацию и проведение в установленные сроки обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда руководителей, специалистов и работающих, инструктирование работников;

контроль над соблюдением работниками законодательства об охране труда, выполнением руководителями и специалистами должностных обязанностей по охране труда;

контроль над выполнением мероприятий, предусмотренных государственными планами, приказами и другими документами по охране труда;

контроль над организацией и безопасным проведением работ повышенной опасности (огневых, газоопасных, на высоте и других);

контроль проверки сопротивления изоляции проводов и кабелей, сопротивления и целостности заземляющих устройств, ручного электроинструмента, электросварочных аппаратов;

контроль над своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;

проведение в установленном порядке диагностики, технических освидетельствований сосудов, работающих под давлением, грузоподъемных машин и другого оборудования;

разработку конструкторской и технологической документации на выпускаемые изделия, мер безопасности в соответствии с требованиями стандартов, правил и норм по охране труда;

проведение технической, экологической, санитарной и пожарной экспертизы проектов вновь строящихся и реконструируемых объектов;

соблюдение установленного порядка допуска к работе подрядных организаций;

организует:

выполнение постановлений, решений и предписаний государственных органов надзора и предписаний государственных органов управления;

соблюдение гигиенических регламентов;

проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

проведение комплексных проверок состояния охраны труда в организациях;

утверждает в соответствии с законодательством, если не предусмотрено иное:

планы планово-предупредительных ремонтов оборудования;

графики проверки эффективности вентиляционных и пылеулавливающих установок, чистки вентиляционного оборудования;

перечни работ с повышенной опасностью;

инструкции по охране труда по профессиям и видам работ и графики их разработки и пересмотра.

Основные обязанности специалиста по охране труда (уполномоченного лица по охране труда) Департамента:

подготовка предложений по формированию и осуществлению в ДИН и подчиненных ему организациях государственной политики в области охраны труда;

подготовка проектов правовых актов;

своевременное расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний, выполнение мероприятий по их предупреждению, подготовка документов для возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;

представление предложений по подготовке проектов правовых актов ДИН и подчиненных ему организаций в области охраны труда;

подготовка информационных материалов о состоянии охраны труда и травматизма на производстве;

подготовка учебных сборов, смотров-конкурсов и иных мероприятий по охране труда, изучение и обобщение передового опыта организации охраны труда и его внедрение в ДИН и подчиненные ему организации;

рассмотрение в установленном порядке обращений должностных лиц и работников по вопросам охраны труда;

обеспечение своевременного представления отчета о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях по форме государственной статистической отчетности, утвержденной в установленном законодательством;

ежегодный до 5 января сбор аналитических отчетов организаций, подчиненных Департаменту, о выполнении мероприятий Государственной программы о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы;

осуществление контроля:

– за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

– своевременным проведением аттестации рабочих мест по условиям труда, правильностью предоставления компенсаций по условиям труда, выдачей специальных одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Работник обязан:

перед началом работы осмотреть рабочее место, проверить исправность оборудования, приспособлений, инструментов и приборов, наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и коллективной защиты; об обнаруженных при осмотре нарушениях, недостатках и неисправностях доложить непосредственному руководителю и по его указанию принимать участие в их устранении;

выполнять требования по охране труда, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный порядок поведения на территории, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

проходить в установленном законодательством порядке медицинские осмотры, подготовку (обучение), переподготовку, стажировку, инструктаж, повышение квалификации и проверку знаний по вопросам охраны труда;

содержать в порядке рабочее место, применять необходимые средства индивидуальной защиты, а в случае их отсутствия немедленно уведомлять об этом непосредственного руководителя;

оказывать содействие и сотрудничать с нанимателем по вопросам обеспечения здоровых и безопасных условий труда, немедленно сообщать непосредственному руководителю о каждом случае производственного травматизма и профессионального заболевания, а также о чрезвычайных ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни для него и окружающих, обнаруженных недостатках и нарушениях охраны труда;

принимать необходимые меры по ограничению развития аварийной ситуации и ее ликвидации, оказывать первую помощь пострадавшему, принимать меры по вызову скорой помощи, аварийных служб, пожарной охраны;

проводить периодический контроль состояния средств защиты в установленном порядке (с записью в журнале);

по окончании работы убирать рабочее место, приводить в порядок и помещать в места хранения инструменты и средства индивидуальной защиты.

Распределение обязанностей должно обеспечивать:

соблюдение работодателями законодательства об охране труда, выполнение решений, принятых в МВД, ДИН и подчиненных ему организациях по вопросам охраны труда;

безопасность технологических процессов, эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, условий труда на каждом рабочем месте, а также эффективную эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты;

снижение и устранение воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов;

проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение служебной и трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с Инструкцией о порядке проведения обязательных медицинских осмотров работающих, утвержденной постановлением Министерства здравоохранения от 28 апреля 2010 г. № 47;

выдачу работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, осуществление контроля за их применением и уход за ними. Обеспечение работников, занятых на работах с вредны-

ми и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или проводимых в неблагоприятных температурных условиях, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами осуществляется в соответствии с Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлениями Министерства труда и социальной защиты от 30 декабря 2008 г. № 208 и 209;

планирование и материально-техническое обеспечение мероприятий по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке планирования и разработки мероприятий по охране труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 ноября 2013 г. № 111 (далее – План мероприятий по охране труда);

разработку и утверждение инструкций по охране труда в соответствии с Инструкцией о порядке принятия локальных нормативных правовых актов по охране труда для профессий и отдельных видов работ (услуг), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 ноября 2008 г. № 176;

санитарно-бытовое обеспечение, медицинское и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

предоставление работникам компенсаций по условиям труда;

режим труда и отдыха, трудовую дисциплину работников, условия применения труда женщин, лиц с ограниченной трудоспособностью и несовершеннолетних, установленные законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (контрактом);

осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда в соответствии с Типовой инструкцией о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 26 декабря 2003 г. № 159;

своевременное расследование, оформление и учет:

– несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 14 августа 2015 г. № 51/94 «Об установлении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», разработку и реализацию мер по их профилактике;

– инцидентов и аварий (пожаров), анализ причин их возникновения, принятие необходимых мер по их предупреждению, готовность сил и средств к локализации и ликвидации последствий аварий;

– информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске вреда здоровью;

– награждение коллективов структурных подразделений ДИН и подчиненных ему организаций, стимулирование за выполнение требований по охране труда, соблюдение трудовой дисциплины, снижение производственного травматизма, аварийности и профессиональной заболеваемости;

сотрудничество всех субъектов социально-трудовых отношений в решении задач охраны труда;

систематическое подведение итогов работы по охране труда в организациях, выполнение коллективного договора, оценку эффективности функционирования СУОТ;

проведение дней охраны труда;

обучение, повышение квалификации и проверку знаний руководителей и специалистов, других должностных лиц и работников, в соответствии с Инструкцией о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний, работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты от 28 ноября 2008 г. № 175.

По характеру и времени проведения инструктаж по охране труда подразделяется на следующие виды:

вводный;

первичный на рабочем месте;

повторный;

внеплановый;

целевой.

Вводный инструктаж по охране труда проводится:

при определении администрацией ИУ постоянного или временного места трудовой занятости осужденного (прикрепления осужденного к рабочему месту);

участии в производственном процессе, привлечении к работам (оказанию услуг) в организации или на ее территории, выполнении работ (оказании услуг) по заданию организации (по заключенному с организацией договору).

Вводный инструктаж обязателен для работников других организаций, в том числе командированных, при участии их в производственном процессе или выполнении работ на территории организации.

Он проводится инженером по охране труда или специалистом организации, на которого возложены эти обязанности, или руководителем

организации на основании типового перечня вопросов программы вводного инструктажа по охране труда по утвержденной им программе (инструкции), которая разрабатывается с учетом специфики деятельности организации.

При наличии в организации пожарной, газоспасательной и медицинской служб вводный инструктаж по соответствующим разделам программы может быть дополнен инструктажем, проводимым работниками указанных служб.

Его проведение регистрируется в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда.

В случае территориальной удаленности структурного подразделения руководителем организации могут возлагаться обязанности по проведению данного инструктажа на руководителя этого структурного подразделения. Его регистрация в этом случае осуществляется в соответствующем журнале по месту проведения.

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала работы проводят с лицами:

принятыми на работу (принуждаемыми к труду осужденными);

переведенными из одного подразделения в другое или с одного объекта на другой;

участующими в производственном процессе, привлеченными к работам (оказанию услуг) в организации, или выполняющими работы (оказывающими услуги) по заданию организации (по заключенному с организацией договору).

С работниками других организаций, выполняющими работы на территории организации, данный инструктаж проводит руководитель работ при участии руководителя или специалиста организации, где проводятся работы.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводится индивидуально с практическим показом безопасных приемов и методов труда либо с группой лиц, обслуживающих однотипное оборудование в пределах общего рабочего места.

Инструктаж данного вида проводится либо по утвержденной руководителем организации программе, составленной с учетом особенностей производства (выполняемых работ, оказываемых услуг) и требований нормативных правовых актов по охране труда, либо по инструкциям по охране труда для профессий и видов работ (услуг).

В журнале регистрации инструктажа по охране труда или личной карточке по охране труда (в случае ее применения) указываются наименования программ первичного инструктажа на рабочем месте или номера инструкций по охране труда, по которым проведен инструктаж.

Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в шесть месяцев по программе первичного инструктажа на рабочем месте или по инструкциям по охране труда для профессий и видов работ (услуг).

Первичный инструктаж на рабочем месте и повторный инструктаж могут не проводиться с лицами, которые не заняты на работах по монтажу, эксплуатации, наладке, обслуживанию и ремонту оборудования, использованию инструмента, хранению и применению сырья и материалов (за исключением работ с повышенной опасностью).

Перечень профессий и должностей работников, освобождаемых от первичного инструктажа на рабочем месте и повторного инструктажа, составляется службой охраны труда с участием профсоюза и утверждается руководителем организации.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводится в случаях:

принятия новых нормативных правовых актов, в том числе технических и локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, либо внесения изменений и дополнений к ним;

изменения технологического процесса, замены или модернизации оборудования, приборов и инструментов, сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

нарушения технических, локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда, которое привело или могло привести к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

перерывов в работе по профессии (в должности) более шести месяцев; поступления информации об авариях и несчастных случаях, произошедших в однопрофильных организациях;

по требованию представителей органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора), вышестоящих государственных органов или государственных организаций, должностного лица организации, на которое возложены обязанности по организации охраны труда.

Данный инструктаж может быть проведен индивидуально или с группой лиц, работающих по одной профессии (должности), выполняющих один вид работ (услуг). Объем и содержание инструктажа определяются в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

Целевой инструктаж по охране труда проводят:

при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, разгрузка, уборка территории и др.);

ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф; производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск;

проведении экскурсий в организации.

Первичный, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие должностные лица).

Инструктаж по охране труда завершается проверкой знаний устным опросом или с помощью технических средств обучения, а также проверкой приобретенных навыков безопасных методов и приемов работы лицом, проводившим инструктаж.

Проведение первичного, повторного, внепланового, целевого инструктажа и стажировки подтверждается подписями лиц, проводивших и прошедших инструктаж, стажировку, в журнале регистрации инструктажа по охране труда или в личной карточке по охране труда (в случае ее применения).

Допускается регистрация целевого инструктажа в отдельном журнале.

В случае проведения целевого инструктажа с лицами, выполняющими работы по наряду-допуску, отметка о его проведении производится в наряде-допуске.

При регистрации внепланового инструктажа в журнале регистрации инструктажа по охране труда указывается причина его проведения.

Журналы регистрации вводного инструктажа по охране труда, регистрации инструктажа по охране труда, регистрации целевого инструктажа по охране труда (в случае его применения) должны быть пронумерованы, прошнурованы и скреплены печатью. Журнал регистрации вводного инструктажа заверяется подписью руководителя организации или уполномоченного им лица. Журналы регистрации инструктажа по охране труда, регистрации целевого инструктажа по охране труда (в случае его применения) заверяются подписью руководителя организации или структурного подразделения организации.

Срок хранения этих журналов 10 лет с даты внесения последней записи.

Координация деятельности специалистов и (или) уполномоченных лиц по охране труда возлагается на соответствующего руководителя ДИН и подчиненных ему организаций.

Руководители ДИН и подчиненных ему организаций (должностные лица СУОТ) в течение месяца со дня назначения их на должность проходят проверку знаний по вопросам охраны труда в вышестоящих комиссиях.

Специалисты по охране труда при приеме на работу проходят согласование со службой охраны труда вышестоящей организации в установленном порядке.

Специалисты и уполномоченные лица по охране труда ежегодно до 10 декабря представляют на согласование вышестоящему руководителю годовые планы мероприятий по охране труда.

10.3. Расследование несчастных случаев на предприятиях уголовно-исполнительной системы

Расследование несчастных случаев, которые имели место в процессе трудовой оплачиваемой деятельности осужденных (кроме группового, со смертельным исходом или приведшего к тяжелым производственным травмам), проводится в соответствии с Правилами расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденными постановлением Совета Министров от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Расследование проводится уполномоченным должностным лицом организации, страхователя с участием уполномоченного представителя профсоюза (иного представительного органа работников), специалиста по охране труда организации, страхователя или другого специалиста, на которого возложены соответствующие обязанности по охране труда, либо руководителя юридического лица, аккредитованного на оказание услуг в области охраны труда, а также страховщика, потерпевшего и (или) лица, представляющего его интересы на основании доверенности, оформленной в установленном законодательством порядке, либо супруга (супруги) или одного из близких родственников погибшего (по их требованию).

При необходимости для участия в расследовании могут привлекаться соответствующие специалисты иных организаций.

Участие в расследовании несчастного случая на производстве руководителя, на которого непосредственно возложены организация работы по охране труда и обеспечение безопасности труда потерпевшего (за исключением руководителя организации), не допускается.

Расследование несчастного случая на производстве должно быть проведено в срок не более трех рабочих дней. В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз, получения заключений правоохранительных органов, организаций здравоохранения и других органов и организаций.

При расследовании несчастного случая на производстве:

проводится обследование состояния условий и охраны труда на месте происшествия несчастного случая;

при необходимости организуется фотографирование места происшествия несчастного случая, поврежденного объекта, составление схем, эскизов, проведение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, экспертиз и других мероприятий;

берутся объяснения, опрашиваются потерпевшие (при возможности), свидетели, должностные и иные лица;

изучаются необходимые документы;

устанавливаются обстоятельства, причины несчастного случая, лица, допустившие нарушения актов законодательства, технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов, разрабатываются мероприятия по устранению причин несчастного случая и предупреждению подобных происшествий.

После завершения расследования уполномоченное должностное лицо организации, нанимателя, страхователя, оформляет акт о несчастном случае на производстве формы Н-1 в четырех экземплярах.

Несчастный случай оформляется актом о непроизводственном несчастном случае формы НП, если причиненный вред здоровью, смерть потерпевшего произошли:

вследствие установленного судом либо подтвержденного органами прокуратуры, Следственного комитета или иным уполномоченным государственным органом умысла потерпевшего; противоправного деяния потерпевшего; умышленного причинения потерпевшим вреда своему здоровью (попытка самоубийства, самоубийство, членовредительство и тому подобные деяния);

при обстоятельствах, когда единственной причиной причинения вреда здоровью, смерти потерпевшего явилось его нахождение в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, подтвержденном документом, выданным в установленном порядке организацией здравоохранения;

исключительно в связи с заболеванием потерпевшего, имеющимся у него до повреждения здоровья, смерти, подтвержденным документом, выданным организацией здравоохранения;

при выполнении работы, не порученной уполномоченным должностным лицом организации, страхователя (страхователем – физическим лицом), в случаях изготовления потерпевшим в личных целях каких-либо предметов или при самовольном использовании в личных целях транспортных средств, механизмов, оборудования, инструментов, приспособлений организации, страхователя, при выполнении государственных или общественных обязанностей, не при следовании по территории организации, страхователя к рабочему месту и обратно, не при приведении в порядок оборудования, инструментов, приспособлений и средств индивидуальной защиты, не при выполнении предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий, а также в других случаях – не при исполнении потерпевшим трудовых обязанностей, не при выполнении работы по заданию организации, страхователя.

Акт формы НП составляется в четырех экземплярах.

Решение об оформлении актом формы НП несчастных случаев, обусловленных исключительно заболеванием потерпевшего, принимается, если в результате расследования не будут выявлены организационные, технические, санитарно-гигиенические, психофизиологические и иные причины, а также воздействовавшие на потерпевшего в момент несчастного случая вредные производственные факторы, которые привели к ухудшению его здоровья.

Страхователь в течение двух рабочих дней по окончании расследования:

рассматривает материалы расследования, утверждает акт формы Н-1 или акт формы НП и регистрирует его в журнале регистрации несчастных случаев;

направляет по одному экземпляру акта формы Н-1 или акта формы НП потерпевшему или лицу, представляющему его интересы, государственному инспектору труда, специалисту по охране труда или специалисту, на которого возложены его обязанности (заместителю руководителя, ответственному за организацию охраны труда), с материалами расследования;

направляет один экземпляр акта формы Н-1 или акта формы НП с материалами расследования страховщику;

направляет копии акта формы Н-1 или акта формы НП руководителю подразделения, где работает (работал) потерпевший, в профсоюз (иной представительный орган работников), государственный орган (его структурное подразделение, территориальный орган, подчиненную организацию), уполномоченный законодательными актами на осуществление надзора (контроля) в соответствующих сферах деятельности (далее – уполномоченный орган надзора), если случай произошел на поднадзорном ему объекте, местный исполнительный и распорядительный орган, в вышестоящую организацию.

Страхователь в течение пяти рабочих дней ознакомливает с актом формы Н-1 лиц, допустивших нарушения актов законодательства, технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов, приведших к несчастному случаю (в том числе если они не являются работающими у страхователя).

Если в ходе проведения расследования несчастного случая установлено, что он не подпадает под действие п. 2 и (или) 3 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, результаты расследования оформляются актом служебного расследования произвольной формы.

Акт служебного расследования составляется в трех экземплярах.

Страхователь в течение двух рабочих дней по окончании расследования:

рассматривает материалы расследования, утверждает акт служебного расследования;

направляет по одному экземпляру акта служебного расследования потерпевшему или лицу, представляющему его интересы, государственному инспектору труда, специалисту по охране труда или специалисту, на которого возложены его обязанности (заместителю руководителя, ответственному за организацию охраны труда), с материалами расследования;

направляет копию акта служебного расследования в профсоюз (иной представительный орган работников).

Акт формы Н-1, акт формы НП или акт служебного расследования с документами расследования хранится в течение 45 лет у страхователя, организации, у которых взят на учет несчастный случай. При прекращении деятельности страхователя, организации акты формы Н-1, формы НП и акты служебного расследования передаются правопреемнику, а при отсутствии правопреемника – в вышестоящую организацию или по месту регистрации.

Несчастный случай, о котором страхователю, организации не поступило сообщение в течение рабочего дня (смены) или вследствие которого потеря трудоспособности наступила не сразу, расследуется в течение одного месяца со дня, когда страхователю стало известно о несчастном случае (поступление заявления от работающего или его родственников о несчастном случае, листка нетрудоспособности с записью о производственной травме, иной информации).

В случае реорганизации организации, страхователя расследование несчастных случаев (кроме группового, со смертельным исходом, приведшего к тяжелым производственным травмам), проводится в течение одного месяца правопреемником по заявлению потерпевшего или лица, представляющего его интересы, с участием представителя страховщика и потерпевшего или лица, представляющего его интересы (по их требованию).

В случае прекращения деятельности, ликвидации, в том числе в связи с экономической несостоятельностью (банкротством) страхователя, организации расследование несчастных случаев проводится по заявлению потерпевшего или лица, представляющего его интересы, государственным инспектором труда с участием представителей страховщика и потерпевшего или лица, представляющего его интересы (по их требованию). По результатам расследования государственным инспектором труда составляются заключение о несчастном случае (далее –

заклучение) и соответствующий этому заключению акт формы Н-1 или акт формы НП, утверждаемый главным государственным инспектором труда области (г. Минска).

Травма, полученная лицом и не вызвавшая у него потери трудоспособности или необходимости перевода в соответствии с медицинским заключением на другую (более легкую) работу, учитывается организацией, страхователем в журнале регистрации несчастных случаев. При наступлении у потерпевшего потери трудоспособности вследствие зарегистрированной в названном журнале травмы проводится расследование.

Несчастный случай с работающим, направленным страхователем для выполнения его задания либо для исполнения своих обязанностей в другую организацию, расследуется организацией, в которой произошел несчастный случай, с участием уполномоченного представителя страхователя (страхователя – физического лица), направившего работающего, и профсоюза (иного представительного органа работников).

Неприбытие или несвоевременное прибытие указанных уполномоченных представителей страхователя потерпевшего (страхователя – физического лица), профсоюза (иного представительного органа работников) не является основанием для изменения сроков расследования.

Страхователь потерпевшего утверждает акт формы Н-1 или акт формы НП и учитывает данный несчастный случай.

Несчастный случай с работающим, временно переведенным на работу к другому страхователю либо выполнявшим работу по совместительству, расследуется и учитывается страхователем, у которого произошел несчастный случай.

Несчастный случай с работающим, выполняющим работы под руководством уполномоченного должностного лица страхователя или страхователя – физического лица на выделенном участке другой организации, расследуется и учитывается страхователем работающего.

Несчастные случаи с лицами, содержащимися в учреждениях УИС, ЛТП, привлеченными к труду организацией, страхователем и выполняющими работу под руководством уполномоченного должностного лица организации, страхователя, расследуются организацией, страхователем с участием представителя УИС, ЛТП и учитываются организацией, страхователем.

Несчастные случаи, происшедшие с лицами при выполнении работ без оплаты труда в учреждениях УИС, ЛТП и следственных изоляторах, а также на собственном производстве этих учреждений, расследуются и учитываются в порядке, установленном МВД по согласованию с Министерством труда и социальной защиты согласно Инструкции о порядке расследования и учета несчастных случаев, происшедших с лицами, со-

держащимися в учреждениях уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь, при выполнении работ без оплаты труда, утвержденной постановлением Министерства внутренних дел от 31 августа 2007 г. № 205.

Несчастные случаи с обучающимися, проходящими практику, производственное обучение, стажировку под руководством уполномоченного должностного лица организации, страхователя, расследуются организацией, страхователем с участием представителя учреждения образования и учитываются организацией, страхователем.

Несчастные случаи с обучающимися, проходящими практику, производственное обучение, стажировку под руководством педагогических работников учреждения образования на участке, выделенном для этих целей организацией, расследуются учреждением образования с участием представителя организации и учитываются учреждением образования.

Несчастный случай с лицом, направленным на оплачиваемые общественные работы, расследуется и учитывается организацией, которой проводятся указанные работы.

Несчастный случай, происшедший с лицом при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера, расследуется и учитывается организацией, которая проводит указанные работы.

Специальному расследованию подлежат:

групповые несчастные случаи, происшедшие одновременно с двумя и более работающими независимо от тяжести полученных травм;

несчастные случаи со смертельным исходом;

несчастные случаи, приведшие к тяжелым производственным травмам.

Тяжесть производственных травм определяется организациями здравоохранения по правилам определения тяжести производственных травм, утвержденным Министерством здравоохранения.

Потерпевший (лицо, представляющее его интересы), страхователь имеют право обжаловать заключение о тяжести производственной травмы в главные управления, управления (отделы) здравоохранения областных исполнительных комитетов, комитет по здравоохранению Минского городского исполнительного комитета и Министерство здравоохранения, после чего – в суд.

О групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом организация, страхователь немедленно сообщает:

в районный (межрайонный), городской, районный в городе отдел Следственного комитета по месту, где произошел несчастный случай;

в территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда;

в областное (Минское городское) объединение профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси (при отсутствии профсоюза или иного представительного органа работников);

в вышестоящую организацию (при ее наличии) и местный исполнительный и распорядительный орган, на подведомственной территории которого расположен страхователь, страхователю потерпевшего (при несчастном случае с работающим у другого страхователя);

в территориальный уполномоченный орган надзора, если несчастный случай произошел на поднадзорном ему объекте.

О несчастных случаях, приведших к тяжелым производственным травмам, организация, страхователь в течение одного рабочего дня информирует указанные выше органы и организации после получения заключения организации здравоохранения о тяжести производственной травмы потерпевшего.

Сообщение о несчастном случае на производстве передается по телефону, телеграфу, телефаксу, другим средствам связи по форме сообщения о несчастном случае на производстве.

О смерти потерпевшего, явившейся следствием несчастного случая на производстве и наступившей в период временной нетрудоспособности, организация, страхователь сообщает в соответствующие организации в течение одного рабочего дня. Организуется и проводится специальное расследование.

О несчастном случае на производстве, при котором погибли два или более работающих главный государственный инспектор труда Республики Беларусь (лицо, исполняющее его обязанности) сообщает в Правительство Республики Беларусь.

Территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда после получения сообщения о несчастном случае на производстве, подлежащем специальному расследованию, немедленно направляет своих представителей на место его происшествия.

Решение о проведении расследования несчастного случая, приведшего к тяжелой производственной травме, либо со смертельным исходом или проведении специального расследования принимает руководитель территориального структурного подразделения Департамента государственной инспекции труда, информируя о нем профсоюз (иной представительный орган работников), если происшедший несчастный случай:

обусловлен исключительно заболеванием потерпевшего;

произошел при передвижении по ровной поверхности (пандусам) либо при подъеме (спуске) по стационарным лестничным маршам, являющимся конструктивными элементами зданий (сооружений);

произошел в результате противоправных действий других лиц;

произошел вследствие укусов и иных телесных повреждений, нанесенных дикими животными, насекомыми, другими представителями фауны и флоры;

произошел вследствие поражающего фактора опасного природного явления.

Решение о проведении расследования группового несчастного случая или проведении специального расследования принимает руководитель территориального структурного подразделения Департамента государственной инспекции труда, информируя о нем профсоюз (иной представительный орган работников) и страхователя, если несчастный случай произошел:

в результате противоправных действий других лиц;

вследствие укусов и иных телесных повреждений, нанесенных дикими животными, насекомыми, другими представителями фауны и флоры;

произошел вследствие поражающего фактора опасного природного явления.

Специальное расследование несчастного случая проводит государственный инспектор труда с участием уполномоченных представителей организации, страхователя (страхователя – физического лица), профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа), а также страховщика, потерпевшего и (или) лица, представляющего его интересы на основании доверенности, оформленной в установленном законодательством порядке, либо супруга (супруги) или одного из близких родственников погибшего (по их требованию).

Неучастие или несвоевременное участие в специальном расследовании несчастного случая указанных уполномоченных представителей и других лиц не является основанием для изменения сроков его проведения.

Специальное расследование несчастного случая, происшедшего на объекте, поднадзорном уполномоченному органу надзора, проводится государственным инспектором труда с участием представителей этого органа на основании предоставляемого представителем этого органа по запросу Департамента государственной инспекции труда акта (заключения) о технических причинах несчастного случая, лицах, допустивших нарушения требований технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов, о мерах по предупреждению аналогичных несчастных случаев (далее – акт уполномоченного органа надзора). В проведении специального расследования имеют право принимать участие представители уполномоченных органов надзора.

При необходимости к проведению специального расследования привлекается представитель иного уполномоченного органа надзора по согласованию между главным государственным инспектором труда Республики Беларусь (лицом, исполняющим его обязанности) и руководителем (заместителем руководителя) данного уполномоченного органа надзора.

Специальное расследование группового несчастного случая, в результате которого погибли 2–4 человека, проводится главным государственным инспектором труда области или г. Минска (лицом, исполняющим его обязанности).

Специальное расследование несчастного случая, в результате которого погибли 5 и более человек (если по нему не было решения Правительства Республики Беларусь), проводится главным государственным инспектором труда Республики Беларусь (лицом, исполняющим его обязанности) с участием руководителей (их заместителей) соответствующих республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, вышестоящей организации, местных исполнительных и распорядительных органов и других уполномоченных лиц.

Специальное расследование несчастного случая (далее – специальное расследование) проводится (исключая оформление и рассылку документов) в течение 15 рабочих дней со дня получения сообщения о несчастном случае на производстве.

В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертиз, технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, получения заключений правоохранительных органов, уполномоченных органов надзора, организаций здравоохранения и других органов и организаций.

Главным государственным инспектором труда области и г. Минска (лицом, исполняющим его обязанности) срок проведения специального расследования может быть однократно продлен не более чем на 15 рабочих дней.

Главный государственный инспектор труда Республики Беларусь (лицо, исполняющее его обязанности) может устанавливать более длительные сроки проведения специального расследования.

Государственный инспектор труда имеет право в ходе специального расследования опрашивать без свидетелей потерпевшего, должностных лиц и других работающих, обращаться за сведениями к иным лицам и организациям, получать документы, необходимые для установления обстоятельств и причин несчастного случая. При необходимости к проведению специального расследования может быть привлечен эксперт и (или) специалист, обладающий специальными знаниями в соот-

ветствующей сфере деятельности. Перечень вопросов, выносимых на рассмотрение эксперту (специалисту), определяется организацией, страхователем по согласованию с государственным инспектором труда, проводящим специальное расследование, оплата расходов на проведение экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов и (или) экспертов осуществляются в соответствии с законодательством.

Уполномоченные представители организации, страхователя (страхователь – физическое лицо), страховщика, профсоюза (иного представительного органа работников), вышестоящей организации (местного исполнительного и распорядительного органа), представитель уполномоченного органа надзора участвуют в расследовании несчастного случая, в том числе в осмотре места происшествия несчастного случая на производстве, опросе, при возможности, потерпевшего (потерпевших), свидетелей, должностных и иных лиц, изучают необходимые документы, могут заявлять ходатайства, излагать свое мнение об обстоятельствах, о причинах несчастного случая, лицах, допустивших нарушения актов законодательства, технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов, о мерах по предупреждению аналогичных несчастных случаев, вносить другие предложения.

По результатам специального расследования государственным инспектором труда составляется и подписывается заключение.

Дата подписания заключения государственным инспектором труда является датой окончания проведения специального расследования.

Лица, участвовавшие в специальном расследовании, удостоверяют свое участие в расследовании подписями на заключении, при несогласии с заключением – в течение двух рабочих дней после ознакомления с ним излагают особое мнение, которое прилагается к документам специального расследования. В случае отказа данных лиц от подписания заключения государственным инспектором труда, проводившим специальное расследование, в этом заключении делается соответствующая запись.

Государственный инспектор труда направляет заключение и перечень материалов, необходимых для формирования документов специального расследования, организации, страхователю.

В соответствии с заключением организация, страхователь в течение двух рабочих дней со дня получения заключения составляют акт формы Н-1 или акт формы НП на каждого потерпевшего и утверждают его, организуют формирование и тиражирование документов специального расследования по перечню, составленному государственным инспектором труда, проводившим специальное расследование, в необходимом количестве экземпляров. На последней странице акта формы Н-1 или акта формы НП производится заверенная уполномоченным должност-

ным лицом организации, страхователя (страхователем – физическим лицом) запись: «Составлен в соответствии с заключением...». В случае отказа страхователя от составления и утверждения акта формы Н-1 или акта формы НП либо непредставления его государственному инспектору труда организацией, страхователем в течение двух рабочих дней со дня получения заключения акт формы Н-1 или акт формы НП составляется государственным инспектором труда и утверждается главным государственным инспектором труда области (г. Минска).

Страхователь в течение пяти рабочих дней ознакомливает с заключением лиц, допустивших нарушения требований актов законодательства, технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов, приведшие к несчастному случаю (в том числе если они не являются работающими у страхователя).

Документы специального расследования включают:

- заключение государственного инспектора труда о несчастном случае; акт формы Н-1 или акт формы НП на каждого потерпевшего;
- протокол осмотра места происшествия несчастного случая, составленный государственным инспектором труда, проводившим специальное расследование, или сотрудниками Следственного комитета, правоохранительных органов;
- планы, схемы, эскизы, фотоснимки места происшествия и тому подобное;
- протоколы опросов, объяснения потерпевшего (потерпевших), свидетелей, работающих, должностных и иных лиц;
- копии документов (выписки из них) о прохождении потерпевшим обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда, медицинских осмотров, получении средств индивидуальной защиты и тому подобное;
- заключения о тяжести производственной травмы, врачебные свидетельства о смерти (мертворождении);
- заключение (протокол, постановление) правоохранительных органов о противоправных деяниях потерпевшего (другого лица), умышленном причинении потерпевшим вреда своему здоровью (при их наличии);
- протокол об определении степени вины потерпевшего от несчастного случая, профессионального заболевания (при его наличии);
- акт уполномоченного органа надзора (при его наличии);
- заключения экспертиз, результаты лабораторных исследований, экспериментов, анализов (при их наличии);
- копии нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, обязательных для применения, локальных нормативных правовых актов (извлечения, выписки из них);

копии постановлений по делам об административных правонарушениях (при их наличии);

особые мнения лиц, участвовавших в расследовании (при их наличии);

другие материалы.

Государственный инспектор труда в течение двух рабочих дней после получения от организации, страхователя сформированных и растиражированных документов специального расследования направляет документы специального расследования в районный (межрайонный), городской, районный в городе отдел Следственного комитета по месту происхождения несчастного случая, соответствующие вышестоящие структурные подразделения Департамента государственной инспекции труда, страхователю, страховщику, в профсоюз (иной представительный орган работников), и копии заключения – в республиканский орган государственного управления, иную государственную организацию, подчиненную Правительству Республики Беларусь, местный исполнительный и распорядительный орган, а также в организации, представители которых принимали участие в специальном расследовании, а по несчастным случаям со смертельным исходом – в областные (Минское городское) объединения профсоюзов Федерации профсоюзов Беларуси.

Орган уголовного преследования в установленный законодательством срок информирует территориальное структурное подразделение Департамента государственной инспекции труда о результатах рассмотрения представленных документов специального расследования или по их просьбе направляет им копию постановления об отказе в возбуждении уголовного дела либо о его прекращении.

Расследование несчастных случаев при выполнении работ без оплаты труда, в результате которых лица из числа спецконтингента получили травмы, проводится в соответствии с постановлением Министерства внутренних дел от 31 августа 2007 г. № 205 «Об утверждении Инструкции о порядке расследования и учета несчастных случаев, происшедших с лицами, содержащимися в учреждениях уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь» и оформляется актом формы Н-1 УИС.

В соответствии с указанной инструкцией расследуются несчастные случаи, в результате которых лица из числа спецконтингента получили травмы, в том числе отравления, тепловые удары, ожоги, обморожения, утопления, поражения электрическим током, молнией, излучением, телесные повреждения, причиненные другими лицами, а также полученные в результате воздействия животных и насекомых, взрывов, аварий, разрушений зданий, сооружений и конструкций, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций, и иные повреждения здо-

ровья, повлекшие за собой временную или стойкую утрату ими здоровья либо их смерть, происшедшие:

на территории ИУ, арестного дома, ИУОТ, ЛТП (далее – учреждение) или в ином месте, где лицо из числа спецконтингента находилось под непосредственным руководством должностного лица администрации учреждения (преподавателя, учителя, сотрудника оперативного, режимного, воспитательного подразделений, мастера и других лиц) в соответствии с приказом (поручением) начальника учреждения;

при следовании в сопровождении должностного лица администрации учреждения по территории учреждения к месту работы, учебы, практики, отдыха или другому месту;

при выполнении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера и их последствий;

при выполнении работ по коллективному самообслуживанию, в том числе по уборке и благоустройству зданий учреждений и прилегающих к ним территорий.

При несчастном случае должностное лицо администрации учреждения:

немедленно организует оказание первой помощи потерпевшему, вызов медицинских работников на место происшествия (доставку потерпевшего в организацию здравоохранения);

принимает неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

обеспечивает до начала расследования несчастного случая сохранение обстановки на месте происшествия, а если невозможно – фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом;

сообщает о произошедшем несчастном случае начальнику учреждения.

Начальник учреждения, получив сообщение о несчастном случае:

принимает меры по устранению причин несчастного случая; направляет в организацию здравоохранения запрос о тяжести травмы потерпевшего;

информирует о несчастном случае вышестоящий орган УИС МВД; обеспечивает расследование несчастного случая.

В случае, если несчастный случай произошел с лицом из числа спецконтингента другого учреждения, начальник учреждения, у которого произошел несчастный случай, в течение суток сообщает о происшествии начальнику соответствующего учреждения.

Начальник учреждения создает лицам, занятым расследованием несчастного случая, необходимые условия для работы, а именно:

предоставляет помещение, транспортные средства, средства связи и другие технические средства, необходимые для работы;

оплачивает расходы, связанные с проведением расследования несчастного случая (экспертиза, расчеты, фотографирование, печатание документов и др.);

организует оформление и учет несчастного случая, произошедшего с лицом из числа спецконтингента, разработку и реализацию мероприятий по профилактике несчастного случая.

Контроль за правильным и своевременным расследованием, оформлением и учетом несчастных случаев, произошедших с лицами из числа спецконтингента, осуществляют ДИН, управления Департамента по областям, управление Департамента по г. Минску и Минской области.

Расследование несчастных случаев (кроме группового, со смертельным или тяжелым исходом) проводится уполномоченным должностным лицом администрации учреждения с участием специалиста по охране труда (лица, на которое возложены обязанности специалиста по охране труда), сотрудников оперативного, режимного, воспитательного подразделений, медицинских работников, других специалистов учреждения.

Расследование групповых несчастных случаев, со смертельным или тяжелым исходом проводится в рамках специального расследования.

В случае получения травмы лицом из числа спецконтингента должностное лицо администрации учреждения, на которое непосредственно возложены организация работы по охране труда и обеспечение безопасности труда, к расследованию несчастного случая не допускается.

Расследование несчастного случая должно быть проведено в срок не более пяти рабочих дней. В указанный срок не включается время, необходимое для проведения экспертизы и получения других документов.

При расследовании:

проводится обследование места происшествия несчастного случая; организуются при необходимости фотографирование места происшествия несчастного случая, составление схем, эскизов, проведение лабораторных исследований, испытаний, экспертиз и других необходимых работ;

берутся объяснения, опрашиваются лицо из числа спецконтингента, получившее травму (при возможности), свидетели, должностные и иные лица;

изучаются необходимые документы;

устанавливаются обстоятельства и причины несчастного случая, лица, допустившие нарушения законодательства о труде и об охране труда, мер безопасности, технических, локальных нормативных правовых актов, разрабатываются мероприятия по устранению причин несчастного случая.

После завершения расследования несчастного случая уполномоченный представитель начальника учреждения оформляет акт о несчастном случае с лицом из числа спецконтингента, получившим травму, формы Н-1-УИС (далее – акт формы Н-1-УИС) в трех экземплярах. Знакомит с содержанием акта формы Н-1-УИС лицо из числа спецконтингента, получившее травму.

Лица, участвующие в расследовании несчастных случаев, при несогласии с результатами расследования имеют право излагать особое мнение, которое прилагается к документам расследования.

Акты формы Н-1-УИС с прилагаемыми к одному из экземпляров объяснениями лица из числа спецконтингента, получившего травму, свидетелей, должностных и иных лиц, планами, схемами, фотоснимками и другими документами, характеризующими место, где произошел несчастный случай, указанием допущенных нарушений требований законодательства о труде и об охране труда, мер безопасности, технических, локальных нормативных правовых актов направляются начальнику учреждения для рассмотрения и утверждения.

Начальник учреждения в течение одного рабочего дня после окончания расследования рассматривает документы расследования, утверждает акт формы Н-1-УИС и регистрирует его в журнале регистрации несчастных случаев.

В случае несогласия с содержанием акта формы Н-1-УИС начальник учреждения принимает решение о проведении дополнительного расследования.

Начальник учреждения направляет по одному экземпляру акта формы Н-1-УИС в личное дело лица из числа спецконтингента, получившего травму, соответствующее управление Департамента по области, специалисту по охране труда учреждения с документами расследования в трехдневный срок после их утверждения и копии другим заинтересованным должностным лицам по их требованию.

Акт формы Н-1-УИС с документами расследования хранится в течение двадцати лет в учреждении, в котором взят на учет несчастный случай.

Несчастный случай, о котором начальнику учреждения не было сообщено в течение дня или вследствие которого повреждение здоровья наступило не сразу, расследуется в срок не более одного месяца со дня, когда начальнику учреждения стало известно о несчастном случае (получение заявления от лица из числа спецконтингента, получившего травму, или лица, представляющего его интересы, справки медицинского подразделения и т. д.).

Травма, полученная лицом из числа спецконтингента и не вызвавшая потерю трудоспособности, учитывается начальником учреждения в журнале регистрации микротравм.

Несчастный случай с лицом из числа спецконтингента, направленным в другое учреждение, расследуется уполномоченным должностным лицом администрации учреждения, в котором произошел несчастный случай, с участием уполномоченного представителя учреждения, направившего лицо из числа спецконтингента.

Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя учреждения не является основанием для изменения сроков расследования.

Учреждение, направившее лицо из числа спецконтингента для выполнения работ, утверждает акт формы Н-1-УИС и учитывает данный несчастный случай.

Несчастные случаи с лицами из числа спецконтингента, обучающимися в учреждениях образования, обеспечивающих получение профессионально-технического образования (далее – ПТУ), расположенных на базе учреждений, проходящими практику или выполняющими работу под руководством уполномоченного должностного лица администрации учреждения, расследуются учреждением с участием представителя ПТУ и учитываются учреждением.

Несчастные случаи с лицами из числа спецконтингента, проходящими практику или выполняющими работу под руководством педагогических работников ПТУ на участке, выделенном для этих целей учреждением, расследуются ПТУ с участием представителя учреждения и учитываются ПТУ.

Несчастные случаи, происшедшие с лицами из числа спецконтингента при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера, расследуются и учитываются организацией, которая проводит указанные работы.

Специальному расследованию несчастных случаев (далее – специальное расследование) подлежат:

- групповые несчастные случаи, произошедшие одновременно с двумя и более лицами из числа спецконтингента;
- несчастные случаи со смертельным исходом;
- несчастные случаи с тяжелым исходом.

Тяжесть травм определяется организациями здравоохранения по схеме определения тяжести производственных травм, утвержденной Министерством здравоохранения.

О групповом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом, несчастном случае, явно относящемся в соответствии со схемой определения тяжести производственных травм к категории несчастных случаев с тяжелым исходом, начальник учреждения сообщает:

в орган прокуратуры по месту, где произошел несчастный случай;
Департамент;

соответствующее управление Департамента по области.

Сообщение о несчастном случае передается по телефону, телефаксу, телеграфу и другим средствам связи по схеме сообщения о несчастном случае.

Специальное расследование проводит уполномоченный представитель управления Департамента по области с участием уполномоченного представителя учреждения, специалиста по охране труда, сотрудников оперативного, режимного, воспитательного подразделений, медицинского работника, других специалистов учреждения.

Специальное расследование группового несчастного случая, при котором погибли 2–4 человека, проводит уполномоченный представитель Департамента, если по этому поводу не принято иное решение руководством Министерства внутренних дел.

Специальное расследование несчастного случая, при котором погибли 5 и более человек, проводит уполномоченный представитель МВД.

Специальное расследование проводится (включая оформление и рассылку документов) в срок не более десяти рабочих дней со дня получения сообщения о происшествии. Указанный срок может быть продлен Департаментом на десять рабочих дней.

Министр внутренних дел Республики Беларусь может устанавливать более длительные сроки расследования.

Уполномоченный представитель управления Департамента по области и уполномоченный представитель учреждения, специалист по охране труда в ходе специального расследования опрашивают лицо из числа спецконтингента, получившее травму (при возможности), свидетелей и других работников, обращаются за сведениями к иным лицам, получают документы, необходимые для установления обстоятельств и причин несчастного случая, принимают решения о проведении экспертиз и других оперативных действий, участвуют в осмотре места происшествия.

По результатам специального расследования уполномоченным представителем управления Департамента по области составляется и подписывается заключение о несчастном случае (далее – заключение).

В заключении указываются:

сведения о потерпевшем(-их): фамилия, имя, отчество, возраст, сведения об инструктажах о мерах безопасности на работах, при которых произошел несчастный случай, медицинский диагноз потерпевшего;

характеристика учреждения (места несчастного случая): работа по созданию здоровых и безопасных условий труда, оборудование, механизмы

(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель, дата последнего технического осмотра (освидетельствования), а также опасные факторы, которые воздействовали на потерпевшего);

обстоятельства несчастного случая (на основании установленных в ходе расследования фактов): кто поручил и руководил работами; действия других лиц, имевших отношение к несчастному случаю; соответствие оборудования и других средств требованиям безопасности; конкретный источник травмирования, характер повреждения здоровья;

причины несчастного случая: организационные, технические и другие причины несчастного случая; конкретные требования законодательства о труде и об охране труда, мер безопасности, технических, локальных нормативных правовых актов, которые не выполнены или нарушены (со ссылкой на соответствующие статьи и пункты);

лица, допустившие нарушения законодательства о труде, об охране труда и мер безопасности (со ссылкой на не исполненные (нарушенные) статьи и пункты соответствующих нормативных правовых актов);

мероприятия по устранению причин несчастного случая и предупреждению повторного возникновения подобного происшествия.

В заключении делается запись о встрече с потерпевшим, получившим травму (лицом, представляющим его интересы), разъяснении его прав, предусмотренных законодательством, а также дается перечень прилагаемых документов.

Лица, участвовавшие в проведении проверки, удостоверяют свое участие в специальном расследовании подписями на заключении. При несогласии с содержанием заключения указанные лица излагают свое особое мнение по данному вопросу, которое прилагается к документам расследования.

В соответствии с заключением начальник учреждения в течение одного рабочего дня составляет акт формы Н-1-УИС на каждое лицо из числа спецконтингента, получившее травму, и утверждает его.

Документы специального расследования включают:

заключение;

акт формы Н-1-УИС;

протокол осмотра места происшествия несчастного случая;

планы, схемы (эскизы), фотоснимки места происшествия и другие документы;

объяснения лица из числа спецконтингента, получившего травму (при возможности), свидетелей, должностных и иных лиц;

копии (выписки) документов о прохождении лицом из числа спецконтингента, получившим травму, инструктажа о мерах безопасности;

медицинское заключение о причине смерти лица из числа спецконтингента, получившего травму;

заключения экспертиз, результаты лабораторных и других исследований;

копии (извлечения, выписки) технических, локальных нормативных правовых актов;

особые мнения (при их наличии) лиц, участвовавших в специальном расследовании;

другие документы.

По окончании специального расследования уполномоченный представитель управления Департамента по области знакомит лицо из числа спецконтингента, получившее травму, с материалами расследования, направляет документы специального расследования в соответствующий орган прокуратуры, начальнику учреждения, где произошел несчастный случай.

Начальник учреждения в пятидневный срок после получения документов специального расследования издает приказ о проведении мероприятий по устранению причин несчастного случая, привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов. Копию приказа начальник учреждения направляет в соответствующее управление Департамента по области, проводившее специальное расследование.

Начальник учреждения в установленные сроки сообщает в соответствующее управление Департамента по области, проводившее специальное расследование, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастного случая.

Разногласия по вопросам расследования, оформления и учета несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта формы Н-1-УИС, непризнание начальником учреждения факта несчастного случая, несогласие лица из числа спецконтингента, получившего травму (лица, представляющего его интересы), с содержанием указанного акта рассматриваются по обращению лица из числа спецконтингента, получившего травму, или лица, представляющего его интересы, соответствующим управлением Департамента по области (по подчиненности).

При выявлении нарушений при расследовании и оформлении несчастного случая, несогласии с содержанием акта формы Н-1-УИС, сокрытии несчастного случая от расследования и учета Департамент, управления Департамента по областям, органы прокуратуры обязаны потребовать от начальника учреждения пересмотра и составления нового акта формы Н-1-УИС.

Заключение может быть обжаловано начальником учреждения, лицом из числа спецконтингента, получившим травму, или лицом, представляющим его интересы, в Департамент, а также в судебном порядке.

Таким образом, обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда зависит от условий, в которых протекает трудовая деятельность работника, а именно от совокупности факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда.

Недостатки и упущения в работе по созданию надлежащих условий труда, нарушения требований охраны труда приводят к травматизму на производстве, профессиональной и производственно-обусловленной заболеваемости, необходимости производить дополнительные затраты на выплату компенсаций работникам по условиям труда. Особенно пагубно на экономику предприятия влияют случаи травматизма на производстве и профессиональных заболеваний со смертельным и тяжелым исходом.

Конечной целью охраны труда является обеспечение безопасности, сохранение здоровья и работоспособности человека в процессе труда.

Для достижения указанных целей и решения перечисленных задач необходимо осуществление объективно востребованных и предписанных законодательством разнообразных видов мероприятий, учитывающих специфику производственной деятельности, структуру предприятия, а также особенности обеспечения охраны труда в УИС.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ОБРАЗЕЦ

УТВЕРЖДЕНО
Приказ
Департамента исполнения
наказаний Министерства
внутренних дел
Республики Беларусь

УСТАВ
РЕСПУБЛИКАНСКОГО УНИТАРНОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО
ПРЕДПРИЯТИЯ «ИСПРАВИТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 50»

СТАТУТ
РЭСПУБЛІКАНСКАГА ЎНІТАРНАГА ВЫТВОРЧАГА
ПРАДПРЫЕМСТВА «ПАПРАЎЧАЯ ЎСТАНОВА № 50»

г. Брест, 2019

ГЛАВА 1
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Устав является образцом Устава республиканского унитарного производственного предприятия «Исправительное учреждение № 50», утвержденного приказом Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 5 января 2017 г. № 2 и зарегистрированного Брестским областным исполнительным комитетом 20 января 2017 г. (регистрационный номер 200099525).

Республиканское унитарное производственное предприятие «Исправительное учреждение № 50» (далее – предприятие) зарегистрировано Брестским областным исполнительным комитетом 10 января 2010 г. в Едином государственном регистре юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (регистрационный номер 200099525), является правопреемником всех имущественных и неимущественных прав и обязанностей предприятия исправительно-трудовой колонии № 50.

2. Предприятие осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Республики Беларусь, Гражданским кодексом Республики Беларусь, декретами и указами Президента Республики Беларусь, законами Республики Беларусь, иными актами законодательства Республики Беларусь, правовыми актами Министерства внутренних дел Республики Беларусь и Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь, настоящим Уставом.

3. Имущество предприятия находится в собственности Республики Беларусь.

Права собственника имущества предприятия от имени Республики Беларусь в порядке, определенном Президентом Республики Беларусь, осуществляют Министерство внутренних дел Республики Беларусь (далее – МВД), а также в пределах, установленных законодательством, Департамент исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – Департамент).

4. Предприятие имеет особый правовой статус, входит в состав уголовно-исполнительной системы МВД и подчиняется Департаменту.

Учредителем предприятия является Департамент (далее, если не указано иное, – Учредитель).

Республиканским органом государственного управления, уполномоченным управлять имуществом, находящимся в собственности Республики Беларусь и закрепленным за предприятием на праве хозяйственного ведения, является МВД (далее, если не указано иное, – Уполномоченный орган).

5. Предприятие является юридическим лицом, коммерческой организацией, имеет в хозяйственном ведении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом и ответчиком в суде, открывать текущий (расчетный) и другие счета в банках, иметь печать с изображением Государственного герба Республики Беларусь и штампы со своим наименованием.

6. Полное наименование предприятия:

на русском языке:

республиканское унитарное производственное предприятие «Исправительное учреждение № 50»;
на белорусском языке:
рэспубліканскае ўнітарнае вытворчае прадпрыемства «Папраўчая ўстанова № 50».

Сокращенное наименование предприятия:
на русском языке:
государственное предприятие «Исправительное учреждение № 50»;
на белорусском языке:
дзяржаўнае прадпрыемства «Папраўчая ўстанова № 50».
7. Место нахождения предприятия: 225293, Брестская область, г. Брест, ул. Дзержинского, 20.

8. Предприятие может с согласия Учредителя создать в качестве юридического лица другое унитарное предприятие путем передачи ему в установленном порядке части своего имущества в хозяйственное ведение (дочернее предприятие), а также обособленные структурные подразделения (представительства, филиалы).

Предприятие имеет обособленное структурное подразделение филиал республиканского унитарного производственного предприятия «Исправительное учреждение № 50».

9. Предприятие в соответствии с законодательством Республики Беларусь об интеллектуальной собственности разрабатывает, согласовывает с Учредителем, регистрирует и использует в своей деятельности товарный знак (знак обслуживания), а также другие результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации участников гражданского оборота, товаров, работ или услуг.

10. Предприятие не вправе выступать гарантом или поручителем перед банками-кредиторами юридических лиц негосударственной формы собственности и физических лиц по исполнению этими лицами своих обязательств по возврату полученных кредитов, кроме случаев, установленных законодательством Республики Беларусь.

Предприятие имеет право с согласия Учредителя получать кредит в банке или небанковской кредитно-финансовой организации исходя из государственных интересов и для выполнения уставных целей.

11. Предприятие отвечает по своим обязательствам всем принадлежащим ему имуществом.

Республика Беларусь, Уполномоченный орган и (или) Учредитель не отвечают по обязательствам предприятия, а предприятие не отвечает по обязательствам Республики Беларусь, уполномоченного органа и (или) Учредителя, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

12. Внесение изменений и (или) дополнений в Устав предприятия, утверждение новой редакции Устава предприятия и их государственная регистрация осуществляются в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Изменения и (или) дополнения, вносимые в Устав предприятия, новая редакция Устава предприятия утверждаются Учредителем.

ГЛАВА 2 ЦЕЛИ И ПРЕДМЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

13. Цели деятельности предприятия:
привлечение осужденных к труду на предприятии;
получение осужденными профессионально-технического образования и прохождения профессиональной подготовки по специальностям (направлениям специальностей, специализациям, профессиям), по которым осужденные, учитывая присвоенную квалификацию, смогут работать на предприятии, а также в иных организациях после освобождения от отбывания наказания;

осуществление производственно-хозяйственной деятельности, направленной на систематическое получение прибыли от реализации (продажи) товаров (продукции), произведенных, переработанных или приобретенных предприятием для реализации (продажи), пользования имуществом, а также от выполнения работ и (или) оказания услуг.

14. Предметом деятельности предприятия является осуществляемая в соответствии с законодательством Республики Беларусь деятельность по производству и реализации (продаже) товаров (продукции), выполнению работ, оказанию услуг.

15. Предприятие в соответствии с целями и предметом деятельности осуществляет виды деятельности, предусмотренные Общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Виды экономической деятельности».

16. Отдельными видами деятельности, перечень которых устанавливается законодательными актами Республики Беларусь, предприятие может заниматься только на основании специальных разрешений (лицензий).

17. Предприятие вправе осуществлять внешнеэкономическую деятельность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 3 УСТАВНЫЙ ФОНД ПРЕДПРИЯТИЯ

18. Уставный фонд предприятия составляет 3 000 (три тысячи) белорусских рублей.

19. Уставный фонд предприятия формируется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

20. Изменение уставного фонда предприятия осуществляется по согласованию с Учредителем в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Беларусь.

21. В случае принятия решения об уменьшении уставного фонда предприятие обязано письменно уведомить об этом своих кредиторов.

22. Источниками формирования уставного фонда предприятия являются денежные средства и иное имущество предприятия, Учредителя, а также иные источники в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

23. Проведение оценки стоимости неденежного вклада в уставный фонд предприятия при его внесении является обязательным в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 4 ИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ

24. Имущество предприятия находится в собственности Республики Беларусь (республиканская собственность) и принадлежит ему на праве хозяйственного ведения.

25. Предприятие осуществляет правомочия владения, пользования и распоряжения принадлежащим ему имуществом в пределах, определяемых законодательством Республики Беларусь и Учредителем.

26. Имущество предприятия составляют его основные фонды и оборотные средства, а также иные ценности, стоимость которых отражается в балансе.

27. Источниками формирования имущества предприятия являются:
имущество, переданное предприятию Учредителем, внесенное в уставный фонд предприятия;
доходы, полученные от реализации (продажи) товаров (продукции), выполнения работ, оказания услуг;
кредиты банков и других кредиторов;
капитальные вложения и дотации из государственного бюджета;
бюджетные средства и (или) средства государственных внебюджетных фондов;
безвозмездные или благотворительные взносы, пожертвования юридических и физических лиц;

иные источники, не запрещенные законодательством Республики Беларусь.

28. Плоды, продукция и доходы от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении предприятия, а также имущество, приобретенное предприятием по договорам или иным основаниям, поступают в хозяйственное ведение предприятия в порядке, установленном законодательством.

Право собственности на имущество, приобретенное предприятием, по договорам или иным основаниям, приобретает собственником имущества предприятия.

29. Предприятие не вправе продавать принадлежащее ему на праве хозяйственного ведения недвижимое имущество, передавать в безвозмездное пользование, сдавать его в аренду, залогу, вносить в качестве вклада в уставный фонд хозяйственных обществ и коммандитных товариществ или иным способом распоряжаться этим имуществом без согласия Учредителя и (или) Уполномоченного органа, а в установленных законодательством случаях – без согласия Президента Республики Беларусь, Правительства Республики Беларусь, республиканского органа по управлению государственным имуществом.

Предприятие распоряжается остальным принадлежащим ему на праве хозяйственного ведения имуществом самостоятельно, за исключением случаев, установленных законодательством Республики Беларусь и (или) Учредителем.

30. Имущество предприятия является неделимым и не может быть распределено покладам (долям, паям), в том числе между работниками и (или) сотрудниками предприятия.

31. Имущество предприятия не может быть передано в доверительное управление.

32. Контроль за использованием по назначению и сохранностью принадлежащего предприятию имущества осуществляют Уполномоченный орган и (или) Учредитель. Контроль за использованием по назначению и сохранностью имущества обособленного структурного подразделения (представительства, филиала) дочернего унитарного предприятия осуществляют предприятия и (или) Учредитель.

ГЛАВА 5 КОЛЛЕКТИВ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

33. Организационно-штатная структура предприятия утверждается Уполномоченным органом.

34. Штатное расписание предприятия, его обособленного структурного подразделения (представительства филиала), дочернего унитарного предприятия утверждается Учредителем.

35. Коллектив работников предприятия состоит из работников (лиц, состоящих в трудовых отношениях с предприятием на основании заключенного трудового договора) и сотрудников (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Республики Беларусь).

36. Осужденные привлекаются к труду на предприятии в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством Республики Беларусь и не входят в состав коллектива работников предприятия.

37. Трудовые (служебные) отношения с участием работников и сотрудников предприятия регулируются законодательством Республики Беларусь, в том числе локальными нормативными правовыми актами предприятия.

Источниками регулирования трудовых и связанных с ними отношений между работником и предприятием являются Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь и другие акты законодательства о труде, коллективный договор, соглашения и иные локальные нормативные правовые акты, заключенные и принятые в соответствии с законодательством Республики Беларусь, трудовой договор.

Правовую основу службы сотрудника предприятия составляют специальные законодательные акты, определяющие правовой статус сотрудника органов внутренних дел Республики Беларусь, порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, а также иные нормативные правовые акты.

38. Работники и сотрудники предприятия обязаны строго выполнять требования законодательства Республики Беларусь, а также правовых актов МВД, Департамента и предприятия.

39. Основной формой осуществления коллективом работников предприятия своих полномочий является Общее собрание коллектива работников предприятия.

40. Общее собрание коллектива работников предприятия рассматривает проект коллективного договора, принимает решение о заключении или изменении коллективного договора, уполномочивает соответствующий профессиональный союз (его организационную структуру или первичную организацию)

заключить или изменить коллективный договор от имени коллектива работников предприятия, а также рассматривает иные вопросы в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Общее собрание коллектива работников предприятия созывается по мере необходимости и считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины работников предприятия.

Общее собрание коллектива работников предприятия принимает решения, отнесенные к его компетенции, простым большинством голосов присутствующих на собрании работников предприятия.

Общее собрание коллектива работников предприятия из своего состава избирает председателя, его заместителя и секретаря.

Во время проведения Общего собрания коллектива работников предприятия секретарем ведется протокол, который подписывается председателем и его заместителем.

41. Уполномоченный орган, Учредитель и (или) генеральный директор предприятия имеют право своим решением назначить проведение Общего собрания коллектива работников предприятия для решения вопросов, касающихся трудовых и социально-экономических отношений между работниками и предприятием, а также связанных с деятельностью предприятия.

42. Предприятие осуществляет страхование работников предприятия, в том числе государственное социальное страхование, профессиональное пенсионное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 6 УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ

43. Органом управления предприятием является генеральный директор предприятия, который назначается на должность и освобождается от должности Уполномоченным органом или Учредителем.

Генеральный директор предприятия действует на принципах единоначалия.

44. На генерального директора предприятия распространяются ограничения и правовые запреты, установленные законодательными актами Республики Беларусь в сфере борьбы с коррупцией.

45. Генеральный директор предприятия:

45.1. обеспечивает соблюдение законности в деятельности предприятия;

45.2. организует работу и руководит деятельностью предприятия, несет персональную ответственность за достижение и реализацию целей деятельности предприятия, результаты производственной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности предприятия;

45.3. информирует Уполномоченный орган, Учредителя и управление Департамента по Брестской области о деятельности предприятия, отчитывается перед ними (не реже одного раза в год), а также представляет необходимые документы, касающиеся деятельности предприятия, в порядке и сроки, уста-

новленные законодательством Республики Беларусь, Уполномоченным органом и (или) Учредителем;

45.4. действует добросовестно и разумно без доверенности от имени предприятия в интересах предприятия в соответствии с законодательством Республики Беларусь и настоящим Уставом, представляет интересы предприятия в отношениях с государственными органами Республики Беларусь, юридическими и физическими лицами;

45.5. приобретает гражданские права и принимает гражданские обязанности, заключает договоры от имени предприятия, выдает доверенности, открывает текущий (расчетный) и другие счета в банках;

45.6. принимает решения по владению, пользованию и распоряжению имуществом, закрепленным за предприятием, в том числе денежными средствами предприятия, в порядке и пределах, установленных законодательством Республики Беларусь, настоящим уставом. Уполномоченным органом и (или) Учредителем;

45.7. несет персональную ответственность за сохранность имущества предприятия и его эффективное использование в соответствии с законодательством Республики Беларусь, требованиями Уполномоченного органа и (или) Учредителя;

45.8. утверждает положения о филиалах и представительствах, Уставы дочерних предприятий;

45.9. осуществляет отбор и расстановку кадров на предприятии в пределах своей компетенции в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

45.10. вносит начальнику Департамента, начальнику управления Департамента по Брестской области предложения о назначении на должность, освобождении от должности сотрудников предприятия, назначает на должность, освобождает от должности сотрудников предприятия, осуществляет иные полномочия в пределах компетенции и в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

45.11. заключает, изменяет и расторгает трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным законодательством о труде Республики Беларусь;

45.12. утверждает в пределах компетенции организационно-штатную структуру предприятия, должностные инструкции работников и сотрудников предприятия;

45.13. распределяет обязанности между работниками (сотрудниками) предприятия;

45.14. делегирует, при необходимости, приказами часть предоставленных ему полномочий своему заместителю (заместителям), другим работникам предприятия;

45.15. поощряет работников (сотрудников) предприятия и применяет к работникам (сотрудникам) предприятия меры дисциплинарного взыскания в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

45.16. устанавливает правила внутреннего трудового (служебного) распорядка предприятия, определяет режим рабочего (служебного) времени на предприятии, утверждает инструкции по охране труда на предприятии, принимает другие локальные нормативные правовые акты предприятия;

45.17. издает приказы (распоряжения) и дает указания, касающиеся деятельности предприятия, обязательные к исполнению работниками (сотрудниками) предприятия, контролирует их выполнение;

45.18. предоставляет отпуска работникам (сотрудникам) предприятия и отзывает из отпусков работников (сотрудников) предприятия в пределах компетенции и в установленном законодательством Республики Беларусь порядке;

45.19. определяет формы, системы и размеры работников (сотрудников) предприятия, руководителей представительств и дочерних предприятий в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

45.20. направляет работников (сотрудников) предприятия в служебные командировки, на первоначальную подготовку, стажировку и повышение квалификации в пределах Республики Беларусь в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь;

45.21. отвечает за организацию и проведение в установленном порядке идеологической работы с работниками (сотрудниками) предприятия, служебной подготовки с сотрудниками предприятия;

45.22. принимает меры по соблюдению трудовой (служебной), транспортной и иной дисциплины, охраны труда на предприятии;

45.23. несет персональную ответственность за состояние трудовой (служебной), транспортной и иной дисциплины, охраны труда на предприятии;

45.24. выступает стороной от лица предприятия (нанимателя) при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора с работниками предприятия;

45.25. определяет объем и характер сведений, составляющих коммерческую тайну предприятия, в том числе сведений технического, производственного, организационного, финансового, хозяйственного и иного характера, а также порядок ее защиты в соответствии с законодательством Республики Беларусь и по согласованию с Учредителем;

45.26. обеспечивает соблюдение режима секретности и защиту государственных секретов на предприятии в соответствии с законодательством Республики Беларусь;

45.27. рассматривает и организует в пределах своей компетенции разрешение обращений (предложений, заявлений и жалоб) граждан и юридических лиц в порядке и сроки, установленные законодательством Республики Беларусь;

45.28. осуществляет в рамках компетенции взаимодействие с местными исполнительными и распорядительными органами, органами государственного управления и другими государственными организациями, юридическими и физическими лицами (в том числе индивидуальными предпринимателями) по вопросам, относящимся к деятельности предприятия;

45.29. принимает в рамках компетенции в установленном законодательством Республики Беларусь порядке решения о привлечении работников (сотрудников) предприятия к дисциплинарной и материальной ответственности, о взыскании с виновных лиц, в том числе работников (сотрудников) предприятия, имущественного ущерба, причиненного предприятию;

45.30. организует договорную и претензионную работу на предприятии, изготовление продукции (выполнение работ, оказание услуг), формирование

обоснованных отпускных цен (тарифов) на товары (работы, услуги), их эффективную и результативную продажу (реализацию) и несет ответственность за организацию вышеназванной и иной работы на предприятии;

45.31. выполняет поручения и задания Уполномоченного органа и (или) Учредителя в соответствии с законодательством Республики Беларусь, обеспечивает выполнение планов деятельности предприятия, достижение результатов и показателей, указанных в них;

45.32. утверждает по согласованию с Учредителем и в соответствии с законодательством Республики Беларусь нормативы распределения прибыли, остающейся в распоряжении предприятия;

45.33. определяет нормативы амортизационных отчислений на полное восстановление (реновацию) основных средств и нематериальных активов предприятия, по нормам, методикам и в порядке, установленным законодательством Республики Беларусь;

45.34. принимает решения по рациональному и эффективному использованию производственных ресурсов, финансовых и материально-технических средств предприятия, обеспечивает их надлежащий учет и сохранность, анализирует их состояние и принимает меры по его улучшению;

45.35. осуществляет иные полномочия, связанные с производственной, финансовой, хозяйственной и иной деятельностью предприятия и не отнесенные законодательством Республики Беларусь к компетенции Уполномоченного органа и (или) Учредителя.

46. Генеральный директор предприятия обязан по требованию Учредителя и (или) Уполномоченного органа возместить убытки, причиненные им предприятию, если иное не предусмотрено законодательными актами Республики Беларусь.

47. Генеральный директор предприятия несет ответственность перед Учредителем и Уполномоченным органом:

за соблюдение требований законодательства Республики Беларусь и настоящего Устава;

неисполнение (ненадлежащее исполнение) обязанностей, закрепленных в законодательстве Республики Беларусь, настоящем уставе, контракте и должностной инструкции генерального директора предприятия;

необеспечение полного и эффективного привлечения осужденных к труду на Предприятии;

получение осужденными профессионально-технического образования и прохождение ими профессиональной подготовки по специальностям (направлениям специальностей, специализациям, профессиям);

эффективность и результаты осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятия, его дочернего предприятия, обособленных структурных подразделений (представительств, филиалов);

систематическое получение прибыли от реализации (продажи) товаров (продукции), произведенных, переработанных или приобретенных предприятием для реализации (продажи), пользования имуществом, а также от выполнения работ и (или) оказания услуг;

причинение материального и имущественного ущерба в пределах, определенных трудовым и гражданским законодательством Республики Беларусь;

недобросовестное использование имущества и средств предприятия в интересах, противоположных интересам Уполномоченного органа и (или) Учредителя в пределах, определенных гражданским, уголовным, административным и иным законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 7 ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

48. Предприятие самостоятельно организует свою производственную, финансовую, хозяйственную и иную деятельность исходя из необходимости производства продукции (выполнения работ, оказания услуг) и определяет перспективы развития предприятия, если иное не установлено Правительством Республики Беларусь, уполномоченным органом и (или) Учредителем.

49. Организация деятельности предприятия строится на принципах самофинансирования и самокупаемости, направлена на реализацию и достижение целей деятельности предприятия, прежде всего на привлечение осужденных к труду и систематическое получение прибыли от реализации (продажи) товаров (продукции), произведенных, переработанных или приобретенных предприятием для реализации (продажи), пользования имуществом, а также от выполнения работ и (или) оказания услуг.

50. Предприятие осуществляет предпринимательскую деятельность на основании результатов изучения конъюнктуры рынка и предварительных переговоров с известными ему поставщиками (подрядчиками, исполнителями), анализирует полученную информацию и производит закупки товаров (работ, услуг) у производителей или их сбытовых организаций (официальных торговых представителей) за исключением случаев, когда такие закупки экономически нецелесообразны или невозможны, а также с целью получения максимальной прибыли (дохода).

51. Предприятие вступает в имущественные и иные отношения с субъектами хозяйствования, другими юридическими лицами, физическими лицами на основании договоров, а также по другим основаниям, установленным законодательством Республики Беларусь.

52. Порядок и условия подготовки, согласования, регистрации, заключения, изменения и прекращения договоров, ведения претензионной работы на предприятии, оформления заказов на изготовление продукции (выполнение работ, оказание услуг), формирования и регулирования цен (тарифов) на предприятии регулируются законодательством Республики Беларусь и разрабатываемыми на его основе локальными нормативными правовыми актами предприятия.

53. Предприятие осуществляет государственные закупки товаров (работ, услуг) полностью или частично за счет бюджетных средств и (или) средств государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Предприятие осуществляет закупки товаров (работ, услуг) за счет собственных средств предприятия в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Предприятие осуществляет поставку товаров для государственных нужд в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

54. Предприятие реализует свою продукцию, выполняет работы и оказывает услуги по самостоятельно устанавливаемым свободным и (или) договорным ценам (тарифам), а в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, по регулируемым государством ценам (тарифам).

55. Предприятие обязано выполнять задания Уполномоченного органа и (или) Учредителя, установленные в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

56. Предприятие самостоятельно планирует свою деятельность и определяет перспективы ее развития, исходя из спроса на производимую продукцию, выполняемые работы, оказываемые услуги, с учетом поручений и заданий Уполномоченного органа и (или) Учредителя.

57. Учредитель и (или) Уполномоченный орган устанавливает предприятию задания по объему (количеству, качеству, ассортименту) выпускаемой продукции (выполняемых работ, оказываемых услуг), поставкам товаров для государственных нужд, государственным закупкам товаров (работ, услуг), количеству осужденных, привлекаемых к труду на предприятии, а также дает иные поручения и задания в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

58. Республика Беларусь имеет право на получение части прибыли (дохода) от использования имущества, находящегося в хозяйственном ведении предприятия.

Размер и порядок отчисления части прибыли (дохода), направляемой в республиканский бюджет от использования государственного имущества, определяется в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

59. Прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия, в соответствии с законодательством Республики Беларусь после уплаты налогов, сборов, пошлин и иных обязательных платежей в республиканский и местный бюджеты, государственные бюджетные фонды, государственные внебюджетные фонды, планируется к использованию предприятием по согласованию с Учредителем.

60. Направления использования прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, определяются в смете расходов из прибыли предприятия. Смета расходов из прибыли предприятия утверждается Учредителем.

61. Предприятие несет ответственность за совершенствование производства, развитие и укрепление материально-технической базы предприятия, в целом за результаты своей производственной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности, за надлежащее исполнение своих обязательств перед Республикой Беларусь, уполномоченным органом, Учредителем, юридическими и физическими лицами.

62. Предприятие в соответствии с законодательством Республики Беларусь, поручениями и заданиями Уполномоченного органа и (или) Учредителя обеспечивает рост объемов производства продукции (работ, услуг), повышение производительности труда, увеличение чистой прибыли, повышение рентабельности произведенной продукции (выполненных работ, оказанных услуг), рентабельности продаж, рост объемов реализованной продукции (работ, услуг) на внутренних и внешних рынках, в том числе на экспорт, снижение запасов готовой продукции, повышение качества продукции, снижение затрат на про-

изводство продукции (работ, услуг), экономию всех видов материальных и трудовых ресурсов, а также принимает другие меры, направленные на достижение целей деятельности предприятия.

63. Предприятие реализует принятые в установленном порядке программы энергосбережения, в рамках которых внедряет энергосберегающие мероприятия с целью экономии топливно-энергетических ресурсов, а также принимает меры по снижению материалоемкости и энергоемкости выпускаемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг.

64. Предприятие уплачивает налоги и сборы (пошлины) и пользуется льготами по их исчислению и уплате в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

65. Филиалы, представительства и иные обособленные подразделения предприятия, имеющие отдельный баланс, которым для совершения операций предприятием открыт банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам данных обособленных подразделений, исчисляются суммы налогов, сборов (пошлин) и исполняют налоговые обязательства предприятия, если иное не установлено Налоговым кодексом Республики Беларусь либо Президентом Республики Беларусь.

66. По решению Уполномоченного органа и (или) Учредителя деятельность предприятия может проверяться аудиторской организацией (аудитором) на договорной основе или комиссией (должностным лицом), назначаемой (назначаемым) Уполномоченным органом и (или) Учредителем.

ГЛАВА 8

УЧЕТ, ОТЧЕТНОСТЬ И КОНТРОЛЬ ЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

67. Предприятие осуществляет оперативный и бухгалтерский учет результатов своей деятельности, представляет уполномоченным государственным органам и (или) Учредителю государственную статистическую и бухгалтерскую отчетность, а также информацию о результатах финансово-хозяйственной деятельности в порядке и по формам, установленным законодательством Республики Беларусь.

68. Контроль за финансово-хозяйственной и иной деятельностью предприятия осуществляют Уполномоченный орган, Учредитель и управление Департамента по Брестской области, государственные органы (организации) в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

69. За непредставление и (или) искажение государственной статистической отчетности, нарушение сроков ее представления должностные лица предприятия несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

70. Проверки (ревизии) финансово-хозяйственной и других видов деятельности предприятия проводятся в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

71. Делопроизводство и защита государственных секретов на предприятии осуществляются в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

ГЛАВА 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

72. Реорганизация и ликвидация предприятия осуществляются в порядке и на условиях, установленных законодательством Республики Беларусь.

73. Предприятие считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации предприятия в форме присоединения к нему другого юридического лица предприятие считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица.

74. Предприятие считается ликвидированным с даты внесения регистрирующим органом записи об исключении его из Единого государственного регистра юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

75. С момента государственной регистрации настоящего устава утрачивает свою силу Устав республиканского унитарного производственного предприятия «Исправительное учреждение № 50», утвержденный приказом Департамента исполнения наказаний Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 17 июня 2013 г. и зарегистрированный Брестским областным исполнительным комитетом 24 июня 2013 г. (регистрационный номер 200099525).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ДЕПАРТАМЕНТ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ОБОСНОВАНИЕ

В целях совершенствования механизмов социально-трудовой реабилитации осужденных, отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях МВД Республики Беларусь, а также во исполнение решения коллегии МВД Республики Беларусь управлением организации производства и трудового использования Департамента исполнения наказаний МВД Республики Беларусь совместно с главным контрольно-ревизионным управлением МВД Республики Беларусь, а также с учетом предложений исправительных учреждений, республиканских унитарных производственных предприятий уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториев МВД Республики Беларусь разработаны методические рекомендации о порядке заключения и исполнения договоров о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

о порядке заключения и исполнения договоров о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь

Минск, 2017

ВВЕДЕНИЕ

Настоящие методические рекомендации разработаны в целях совершенствования порядка трудовой занятости лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь, и определяют порядок подготовки, заключения и исполнения договоров о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях.

Методические рекомендации определяют минимальный объем сведений, который должен содержаться в договорах о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях.

Правовой формой реализации отношений по привлечению лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях, к оплачиваемому труду является договор о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях (далее – договор), заключаемый исправительными учреждениями Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – ИУ), лечебно-трудовыми профилакториями Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – ЛТП), республиканскими унитарными производственными предприятиями уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – предприятия), а также субъектами хозяйствования, не входящими в уголовно-исполнительную систему Министерства внутренних дел Республики Беларусь (далее – организации) в установленных законодательством случаях.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Предметом договора являются создание и предоставление предприятием, Организацией рабочих мест для организации занятости лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, в соответствии с требованиями действующего законодательства с учетом ограничений и изъятий, установленных уголовно-исполнительным законодательством Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории», а также локальными нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Существенными условиями договора, помимо предмета, являются:

обеспечение безопасных и здоровых условий труда в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

цена договора, которая определяется исходя из размера фонда заработной платы лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, рассчитанного в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными актами;

порядок организации труда с учетом соблюдения требований режима содержания и надзора.

При заключении договора ИУ, ЛТП, предприятиям, организациям следует руководствоваться статьями Гражданского кодекса Республики Беларусь, регламентирующими общие положения о сделках (подраздел IV раздела I), общие положения об обязательствах и договорах (подразделы I, II раздела III), положения об отдельных видах обязательств (главы 34, 37, 39, 54 раздела IV), положениями, не противоречащими существу заключаемого договора, с учетом ограничений и изъятий, установленных уголовно-исполнительным законодательством Республики Беларусь, Законом Республики Беларусь от 4 января 2010 г. «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовые профилактории», а также локальными нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Республики Беларусь.

Сторонами договора являются ИУ, ЛТП (далее – учреждения) с одной стороны, предприятия, организации с другой.

Договор составляется в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон). Начало действия договора – день подписания, окончание действия – дата, указанная в договоре. Если за один месяц до истечения срока действия договора ни одна из сторон письменно не заявит о его расторжении, действие договора считается продленным на следующий год на тех же условиях.

Любые изменения и дополнения в договор вносятся в письменной форме и подписываются уполномоченными представителями сторон.

Договор не должен содержать условий, противоречащих действующему законодательству.

Досрочное расторжение договора производится в связи с нарушением его существенных условий по инициативе одной из сторон либо в порядке, предусмотренном гражданским законодательством Республики Беларусь.

Ответственность сторон наступает в случаях неисполнения (ненадлежащего исполнения) договорных обязательств, вытекающих из договора. Каждая из сторон договора должна исполнять свои обязанности максимально эффективно.

2. ФОРМЫ ТИПОВЫХ ДОГОВОРОВ

Настоящими методическими рекомендациями предусмотрены следующие формы типовых договоров:

в отношении лиц, осужденных к лишению свободы, привлекаемых к труду предприятиями (приложение 1). договор подготавливается предприятием;

в отношении лиц, осужденных к лишению свободы, отбывающих наказание в ИУ в условиях поселения и привлекаемых к труду организациями (приложение 2). договор подготавливается ИУ;

в отношении граждан, находящихся в ЛТП, привлекаемых к труду организациями (приложение 3). Договор подготавливается ЛТП;

в отношении граждан, находящихся в ЛТП, привлекаемых к труду на предприятиях (приложение 4). Договор подготавливается предприятием.

Предприятия, учреждения определяют сотрудника (работника), ответственного за подготовку и хранение действующих и исполненных договоров.

Исполненные договоры и другие документы, связанные с заключением вышеуказанных договоров, по истечении года формируются в дела. Срок хранения дела 5 лет.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Обязательствами учреждений в рамках исполнения договора будут являться:
организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, с учетом соблюдения требований режима содержания и надзора;

контроль за соблюдением лицами, осужденными к лишению свободы, гражданами, находящимися в ЛТП, режимных требований и трудовой дисциплины на производственных объектах;

участие, в случае необходимости, в расследовании несчастных случаев, происшедших на территории предприятия, организации с лицами, осужденными к лишению свободы, гражданами, находящимися в ЛТП.

Обязательствами предприятия, организации в рамках исполнения договора, будут являться:

создание и предоставление рабочих мест в целях эффективного привлечения к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, с учетом их квалификационных данных, трудоспособности, при необходимости повышение их квалификации и профессиональных навыков;

предоставление учреждению информации о требованиях, предъявляемых к лицам, осужденным к лишению свободы, гражданам, находящимся в ЛТП, в рамках, предусмотренных трудовым законодательством, локальными правовыми актами, регламентирующими деятельность предприятия, организации;

предоставление лицам, осужденным к лишению свободы, гражданам, находящимся в ЛТП, необходимых средств труда;

предоставление, при необходимости, автотранспорта для перевозки лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, к месту работы и обратно;

организация, при необходимости, мест приема пищи для граждан, находящихся в ЛТП (при заключении договора с организациями). Условия и порядок организации питания оговариваются дополнительным соглашением сторон;

обеспечение безопасных и здоровых условий труда в соответствии с требованиями законодательства Республики Беларусь о труде и об охране труда;

формирование системы оплаты труда, материального стимулирования привлекаемых к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП. При необходимости, утверждение Положений об оплате труда, материальном стимулировании привлекаемых к труду лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП;

обеспечение в порядке, предусмотренном законодательством, расследования и ведения учета несчастных случаев на производстве;

обеспечение лиц, осужденных к лишению свободы, граждан, находящихся в ЛТП, специальной одеждой и обувью, а также другими средствами индивидуальной защиты;

контроль за соблюдением лицами, осужденными к лишению свободы, гражданами, находящимися в ЛТП, трудовой дисциплины на производственных объектах, режимных требований, требований администрации учреждений.

Приложение 1

о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях

ДОГОВОР № ____
о привлечении к общественно полезному труду лиц,
осужденных к лишению свободы

г. _____ «__» _____ 20__

Исправительное учреждение «_____» УДИН МВД по _____ области, именуемое в дальнейшем учреждение, в лице начальника учреждения _____, действующего на основании Устава, и _____, именуемое в дальнейшем предприятие, в лице директора _____, действующего на основании Устава, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Предприятие создает и предоставляет рабочие места для организации труда лиц, осужденных к лишению свободы, в количестве согласно протоколу заседания комиссии по распределению осужденных, прибывших в учреждение.

1.2. Лица, осужденные к лишению свободы, в договоре именуются спецконтингент.

2. Обязательства учреждения

2.1. Участвует совместно с представителями предприятия в комплектовании бригад из числа спецконтингента с учетом их пола, возраста, профессиональной трудоспособности, состояния здоровья и по возможности специальности.

2.2. Обеспечивает совместно с предприятием своевременный вывод спецконтингента на территорию Предприятия. Время начала и окончания работы определяется графиком, устанавливаемым администрацией учреждения.

2.3. Обеспечивает совместно с предприятием соблюдение спецконтингентом режимных требований, трудовой дисциплины на объектах Предприятия.

2.4. Участвует в случае необходимости в расследовании несчастных случаев на Предприятии, происшедших со спецконтингентом.

2.5. Предоставляет предприятию необходимые данные для ведения персонализированного учета спецконтингента.

2.6. Предоставляет предприятию информацию об основных режимных требованиях и ограничениях, распространяющихся на спецконтингент в период привлечения их к труду на предприятии, а также информацию о порядке действий при выявлении нарушений со стороны спецконтингента.

3. Обязательства предприятия

3.1. Эффективно обеспечивает трудовую занятость спецконтингента на рабочих местах, не допускает неоправданных простоев в работе.

3.2. Своевременно обеспечивает спецконтингент необходимыми для выполнения работ материальными ресурсами, оборудованием, инструментами и другими материалами.

3.3. Осуществляет обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний спецконтингента по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.4. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством расследование и учет несчастных случаев. Копию акта формы Н-1 о расследовании несчастного случая направляет учреждению.

3.5. Принимает необходимые меры по профилактике и предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.6. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством, пожарную безопасность и противопожарный режим на территории предприятия.

3.7. Обеспечивает спецконтингент специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, а также осуществляет контроль за их использованием и правильным применением.

3.8. В соответствии с потребностями предприятия обеспечивает подготовку, повышение квалификации, переподготовку спецконтингента в порядке, установленном законодательством.

3.9. Немедленно уведомляет учреждение о случаях нарушения спецконтингентом Правил внутреннего распорядка учреждений, трудовой дисциплины, отказа от выполнения работ, недобросовестного отношения к труду, отсутствия на рабочем месте, с последующим письменным оформлением документов о нарушении в течение суток.

3.10. Осуществляет учет спецконтингента, имеющего в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством право на трудовой отпуск. Ежегодно, не позднее 10 января, доводит до спецконтингента информацию о возникновении права на трудовой отпуск.

3.11. Не позднее чем за 3 (три) дня уведомляет учреждение о предоставлении спецконтингенту трудового отпуска в соответствии с действующим уголовно-исполнительным законодательством.

4. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Оплата труда спецконтингента производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными актами. Размер оплаты труда спецконтингента, отработавшего месячную норму рабочего времени (при повременной форме оплаты труда) и выполнившего установленную для него норму выработки (при сдельной форме оплаты труда), не может быть ниже установленного законодательством Республики Беларусь размера оплаты труда за выполнение соответствующих работ.

4.2. Оплата труда спецконтингента при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному им време-

ни или в зависимости от выработки. Оплата труда за работу в сверхурочное время, ночное время, в государственные, праздничные и выходные дни производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.3. При предоставлении спецконтингенту трудового отпуска, его оплата устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.4. Заработная плата спецконтингента подлежит индексации в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

4.5. Предприятие производит удержание и перечисление подоходного налога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Иные удержания из заработной платы спецконтингента производятся учреждением.

4.6. Не позднее _____ следующего за отчетным
(указывается конкретная дата)

Предприятие предоставляет учреждению расчетные ведомости на заработную плату спецконтингента с указанием произведенных удержаний в соответствии с п. 4.5. настоящего договора, а в случае необходимости и табеля учета рабочего времени спецконтингента.

4.7. После удержаний налогов и отчислений в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь сумма заработной платы спецконтингента перечисляется на расчетный счет учреждения (указываются реквизиты) не позднее _____
(указывается конкретная дата)

числа месяца следующего за отчетным.

4.8. Не позднее чем за 3 (три) дня до окончания срока наказания, а при освобождении от наказания по другим основаниям не позднее следующего рабочего дня после получения соответствующих документов учреждение уведомляет предприятие о необходимости предоставления учреждению расчетных ведомостей и перечисления суммы заработной платы освобождаемого спецконтингента в течение 3 (трех) рабочих дней.

5. Имущественная и материальная ответственность сторон

5.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или за ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6. Особые условия

6.1. Учреждение имеет право не выпускать спецконтингент на рабочие места предприятия частично или полностью в случаях:

- получения соответствующих указаний от вышестоящей организации;
- освобождения спецконтингента от наказания по истечении срока наказания и по другим основаниям, предусмотренным законодательством;
- по оперативно-режимным соображениям;
- невыполнения предприятием условий настоящего договора.

7. Срок действия договора

7.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует по _____ года. Если за один месяц до истечения срока действия настоящего договора ни одна из сторон письменно не заявит о его расторжении, действие договора считается продленным на следующий год на тех же условиях.

7.2. Настоящий договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор совершаются в письменной форме.

7.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Республики Беларусь.

Юридические адреса и реквизиты сторон:

Учреждение

Предприятие

Приложение 2

о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях

ДОГОВОР № _____
о привлечении к общественно-полезному труду лиц,
осужденных к лишению свободы с отбыванием наказания
в исправительной колонии
в условиях поселения

г. _____ «__» _____ 20__

Исправительное учреждение «Исправительная колония-поселение №__» УДИН МВД по _____ области, именуемое в дальнейшем учреждение, в лице начальника учреждения _____, действующего на основании Устава, и _____, именуемое в дальнейшем организация, в лице директора _____, действующего на основании Устава, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Организация создает и предоставляет рабочие места для организации труда лиц, осужденных к лишению свободы с отбыванием наказания в исправительной колонии в условиях поселения, в количестве, согласно заявке, являющейся неотъемлемой частью настоящего договора.

1.2. Лица, осужденные к лишению свободы с отбыванием наказания в исправительной колонии в условиях поселения, в договоре именуются спецконтингент.

2. Обязательства учреждения

2.1. Осуществляет комплектование бригад из числа спецконтингента с учетом заявки организации, а также пола, возраста, профессиональной трудоспособности, состояния здоровья спецконтингента и по возможности специальности.

2.2. Обеспечивает совместно с организацией соблюдение спецконтингентом режимных требований, трудовой дисциплины на объектах организации.

2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших со спецконтингентом в организации.

2.4. Предоставляет организации необходимые данные для ведения персонализированного учета спецконтингента.

2.5. Осуществляет учет спецконтингента, имеющего в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством право на трудовой отпуск. Ежегодно, не позднее 10 января, доводит до спецконтингента информацию о возникновении права на трудовой отпуск.

2.6. Письменно уведомляет организацию о возникновении права у спецконтингента на трудовой отпуск в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством Республики Беларусь.

2.7. Предоставляет организации информацию об основных режимных требованиях и ограничениях, распространяющихся на спецконтингент в период привлечения их к труду в организации, а также информацию о порядке действий при выявлении нарушений со стороны спецконтингента.

3. Обязательства организации

3.1. Эффективно обеспечивает трудовую занятость спецконтингента на рабочих местах, не допускает неоправданных простоев в работе.

3.2. При необходимости обеспечивает сопровождение или доставку спецконтингента на объекты организации и обратно в учреждение за свой счет, своим транспортом, оборудованным в соответствии с требованиями законодательства.

3.3. Своевременно обеспечивает спецконтингент необходимыми для выполнения работ материальными ресурсами, оборудованием, инструментами и другими материалами.

3.4. Осуществляет обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний спецконтингента по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.5. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством, расследование и учет несчастных случаев. Копию акта формы Н-1 о расследовании несчастного случая направляет учреждению.

3.6. Обеспечивает спецконтингент специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, а также осуществляет контроль за их использованием и правильным применением.

3.7. В соответствии с потребностями организации обеспечивает подготовку, повышение квалификации, переподготовку спецконтингента в порядке, установленном законодательством.

3.8. Немедленно уведомляет учреждение о случаях нарушения спецконтингентом Правил внутреннего распорядка учреждений, трудовой дисциплины, отказа от выполнения работ, недобросовестного отношения к труду, отсутствия на рабочем месте, с последующим письменным оформлением документов о нарушении в течение суток.

3.9. В случае, когда у организации возникает необходимость отказаться от привлечения к общественно-полезному труду спецконтингента до истечения срока договора либо уменьшить количество спецконтингента, привлекаемого к труду, организация незамедлительно уведомляет учреждение с последующим письменным уведомлением в течение 3 (трех) рабочих дней.

3.10. При возникновении у спецконтингента права на трудовой отпуск оплачивает его в соответствии с законодательством Республики Беларусь на основании письменного уведомления учреждения.

4. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Оплата труда спецконтингента производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь и локальными нормативными актами. Раз-

мер оплаты труда спецконтингента, отработавшего месячную норму рабочего времени (при повременной форме оплаты труда) и выполнившего установленную для него норму выработки (при сдельной форме оплаты труда), не может быть ниже установленного законодательством Республики Беларусь размера оплаты труда за выполнение соответствующих работ.

4.2. Оплата труда спецконтингента при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выработки. Оплата труда за работу в сверхурочное время, ночное время, в государственные, праздничные и выходные дни производится в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.3. Заработная плата спецконтингента подлежит индексации в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь.

4.4. При предоставлении спецконтингенту трудового отпуска, его оплата устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.5. Организация производит удержание и перечисление подоходного налога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Иные удержания из заработной платы спецконтингента производятся учреждением.

4.6. Не позднее _____ числа месяца следующего за отчетным, организация предоставляет учреждению расчетные ведомости на заработную плату спецконтингента и табеля учета рабочего времени спецконтингента.

4.7. Не позднее чем за 3 (три) дня до окончания срока наказания, а при освобождении от наказания по другим основаниям не позднее следующего рабочего дня после получения соответствующих документов учреждение уведомляет организацию о необходимости предоставления учреждению расчетных ведомостей на заработную плату и перечисления суммы заработной платы освобождаемого спецконтингента в течение 3 (трех) рабочих дней.

5. Имущественная и материальная ответственность сторон

5.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или за ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6. Особые условия труда

6.1. Учреждение имеет право не выпускать спецконтингент на рабочие места организации частично или полностью в случаях:

- получения соответствующих указаний от вышестоящей организации;
- освобождения спецконтингента от наказания по истечении срока наказания и по другим основаниям, предусмотренным законодательством;
- по оперативно-режимным соображениям;
- невыполнения организацией условий настоящего договора.

7. Срок действия договора

7.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует по _____ года. Если за один месяц до истечения срока действия настоящего договора ни одна из сторон не заявит о его расторжении, действие договора считается продленным на следующий год на тех же условиях.

7.2. Настоящий договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор совершаются в письменной форме.

7.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Республики Беларусь.

Юридические адреса и реквизиты сторон:

Учреждение

Организация

Приложение 3
о привлечении к общественно-полезному труду лиц, осужденных к лишению свободы, и граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях

ДОГОВОР № _____
о привлечении к общественно-полезному труду граждан, находящихся в лечебно-трудовых профилакториях

г. _____ «__» _____ 20__

Учреждение «Лечебно-трудовой профилакторий №__» УДИН МВД по _____ области, именуемое в дальнейшем учреждение, в лице начальника учреждения _____, действующего на основании Устава, и _____, именуемое в дальнейшем организация, в лице директора _____, действующего на основании Устава, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Организация создает и предоставляет рабочие места для организации труда граждан, находящихся в лечебно-трудовом профилактории, в количестве согласно заявке, являющейся неотъемлемой частью настоящего договора.

1.2. Граждане, находящиеся в лечебно-трудовом профилактории, в договоре именуются граждане.

2. Обязательства учреждения

2.1. Осуществляет комплектование бригад из числа граждан с учетом их пола, возраста, профессиональной трудоспособности, состояния здоровья и по возможности специальности, а также с учетом заявки организации.

2.2. Обеспечивает своевременный выход граждан за пределы учреждения для дальнейшего следования к месту работы.

2.3. Обеспечивает совместно с организацией соблюдение гражданами режимных требований, трудовой дисциплины на объектах организации.

2.4. Участвует в расследовании несчастных случаев в организации, происшедших с гражданами.

2.5. Предоставляет организации необходимые данные для ведения персонафицированного учета граждан.

2.6. Осуществляет учет граждан, имеющих в соответствии с действующим законодательством право на трудовой отпуск. Не позднее чем за 3 (три) дня уведомляет организацию о возникновении права на трудовой отпуск.

2.7. Предоставляет организации информацию об основных режимных требованиях и ограничениях, распространяющихся на граждан в период привлечения их к труду в организации, а также информацию о порядке действий при выявлении нарушений со стороны граждан.

3. Обязательства организации

3.1. Обеспечивает эффективную трудовую занятость граждан на рабочих местах, не допускает неоправданных простоев в работе.

3.2. При необходимости обеспечивает сопровождение или доставку граждан на объекты организации и обратно в учреждение за свой счет, своим транспортом, оборудованным в соответствии требованиями законодательства.

3.3. Своевременно обеспечивает граждан необходимыми для выполнения работ материальными ресурсами, оборудованием, инструментами и другими материалами.

3.4. Осуществляет обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний граждан по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.5. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством расследование и учет несчастных случаев. Копию акта формы Н-1 о расследовании несчастного случая направлять учреждению.

3.6. Обеспечивает граждан специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты, а также осуществлять контроль за их использованием и правильным применением.

3.7. В соответствии с потребностями организации обеспечивает подготовку, повышение квалификации, переподготовку граждан в порядке, установленном законодательством.

3.8. Немедленно уведомляет учреждение о случаях нарушения гражданами Правил внутреннего распорядка лечебно-трудовых профилакториев, трудовой дисциплины, отказа от выполнения работ, недобросовестного отношения к труду, отсутствия на рабочем месте, с последующим письменным оформлением документов о нарушении в течение суток.

3.9. По согласованию с учреждением предоставляет гражданам трудовые и социальные отпуска в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь.

3.10. В случае, когда у организации возникает необходимость отказаться от привлечения к общественно-полезному труду граждан до истечения срока договора либо уменьшить количество граждан, привлекаемых к труду, организация незамедлительно уведомляет учреждение с последующим письменным уведомлением в течение 3 (трех) рабочих дней.

4. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Оплата труда граждан производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь.

4.2. Не позднее _____ числа месяца следующего за отчетным
(указывается конкретная дата)

Организация предоставляет учреждению расчетные ведомости на заработную плату граждан и табеля учета рабочего времени граждан.

4.3. Организация производит удержание и перечисление подоходного налога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь. Иные удержания из заработной платы граждан производятся учреждением.

4.4. После удержаний налогов и отчислений в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь сумма заработной платы граждан перечисляется на расчетный счет учреждения (указываются реквизиты) не позднее _____ числа месяца
(указывается конкретная дата)

следующего за отчетным.

4.5. При предоставлении гражданам трудового отпуска, его оплата устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.6. Не позднее чем за 3 (три) дня до истечения установленного решением суда срока нахождения граждан в учреждении, а при прекращении нахождения граждан в учреждении по другим основаниям не позднее следующего рабочего дня после получения соответствующих документов учреждение уведомляет организацию о необходимости предоставления учреждению расчетных ведомостей, табелей учета рабочего времени и перечисления суммы заработной платы в отношении освобождающихся граждан в течение 3 (трех) рабочих дней.

5. Имущественная и материальная ответственность сторон

5.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или за ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6. Особые условия труда

6.1. Учреждение имеет право не выпускать граждан на рабочие места организации в случаях:

- получения соответствующих указаний от вышестоящей организации;
- прекращения нахождения граждан в учреждении в соответствии с действующим законодательством;
- невыполнения организацией предусмотренных настоящим договором обязательств;
- по оперативно-режимным соображениям.

7. Срок действия договора

7.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует по _____ года. Если за один месяц до истечения срока действия настоящего договора ни одна из сторон не заявит о его расторжении, действие договора считается продленным на следующий год на тех же условиях.

7.2. Настоящий договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор, совершаются в письменной форме.

7.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, стороны руководствуются действующим законодательством Республики Беларусь.

Юридические адреса и реквизиты сторон:

Учреждение

Организация

Приложение 4
о привлечении к общественно-
полезному труду лиц, осужденных
к лишению свободы, и граждан, на-
ходящихся в лечебно-трудовых
профилакториях

ДОГОВОР № ____

о привлечении к общественно-полезному труду граждан, находящихся
в лечебно-трудовых профилакториях

г. _____ «__» _____ 20__

Учреждение «Лечебно-трудовой профилакторий №__» УДИН МВД по
_____ области, именуемое в дальнейшем учреждение, в лице начальника
учреждения _____, действующего на основании Устава, и
_____, именуемое в дальнейшем предприятие, в лице директора
_____, действующего на основании Устава, заключили настоящий
договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Предприятие создает и предоставляет рабочие места для организации
труда граждан, находящихся в лечебно-трудовом профилактории, в количестве
согласно протоколу заседания комиссии по распределению граждан, прибыв-
ших в учреждение.

1.2. Граждане, находящиеся в лечебно-трудовом профилактории, в дого-
воре именуются гражданами.

2. Обязательства учреждения

2.1. Совместно с представителями предприятия комплектует бригады из чис-
ла граждан с учетом их пола, возраста, профессиональной трудоспособности,
состояния здоровья и по возможности специальности.

2.2. Обеспечивает совместно с предприятием своевременный вывод граж-
дан на территорию предприятия.

2.3. Обеспечивает совместно с предприятием соблюдение гражданами ре-
жимных требований, трудовой дисциплины на объектах предприятия.

2.4. Участвует при необходимости в расследовании несчастных случаев на
предприятии, происшедших с гражданами.

2.5. Предоставляет предприятию необходимые данные для ведения персо-
нифицированного учета граждан.

2.6. Осуществляет учет граждан, имеющих в соответствии с действующим
законодательством право на трудовой отпуск. Не позднее чем за 3 (три) дня
уведомляет предприятие о возникновении права на трудовой отпуск.

2.7. Предоставляет предприятию информацию об основных режимных тре-
бованиях и ограничениях, распространяющихся на граждан в период привлече-
ния их к труду на предприятии, а также информацию о порядке действий при
выявлении нарушений со стороны граждан.

3. Обязательства предприятия

3.1. Обеспечивает эффективную трудовую занятость граждан на рабочих
местах, не допускает неоправданных простоев в работе.

3.2. Своевременно обеспечивает граждан необходимыми для выполнения
работ материальными ресурсами, оборудованием, инструментами и другими
материалами.

3.3. Осуществляет обучение, стажировку, инструктаж и проверку знаний
граждан по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.4. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством расследо-
вание и учет несчастных случаев. Копию акта формы Н-1 о расследовании
несчастного случая направлять учреждению.

3.5. Принимает необходимые меры по профилактике и предупреждению
производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.6. Обеспечивает в порядке, установленном законодательством, пожарную
безопасность и противопожарный режим на территории предприятия.

3.7. Обеспечивает граждан, привлекаемых к труду, специальной одеждой,
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответ-
ствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи средств индиви-
дуальной защиты, а также осуществляет контроль за их использованием и пра-
вильным применением.

3.8. В соответствии с потребностями предприятия обеспечивает подготов-
ку, повышение квалификации, переподготовку граждан, привлекаемых к тру-
ду, в порядке, установленном законодательством.

3.9. Немедленно уведомляет учреждение о случаях нарушения гражданами
Правил внутреннего распорядка лечебно-трудовых учреждений, трудовой дис-
циплины, отказа от выполнения работ, недобросовестного отношения к труду,
отсутствия на рабочем месте, с последующим письменным оформлением до-
кументов о нарушении в течение суток.

3.10. Осуществляет учет граждан, имеющих в соответствии с действующим
законодательством право на трудовой отпуск. Не позднее чем за 3 (три) дня
уведомляет учреждение о предоставлении гражданам трудового отпуска в со-
ответствии с действующим законодательством.

4. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Оплата труда граждан производится в соответствии с законодательст-
вом Республики Беларусь и локальными нормативными актами.

4.2. Предприятие производит удержание и перечисление подоходного на-
лога, обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения
Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь в соответст-
вии с действующим законодательством Республики Беларусь. Иные удержания
из заработной платы граждан производятся учреждением.

4.3. Не позднее _____ числа месяца следующего за отчетным.
(указывается конкретная дата)

Предприятие предоставляет учреждению расчетные ведомости на заработную плату граждан с указанием произведенных удержаний в соответствии с п. 4.5. настоящего договора, а в случае необходимости и табеля учета рабочего времени Граждан.

4.4. После удержаний налогов и отчислений в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь сумма заработной платы граждан перечисляется на расчетный счет учреждения (указываются реквизиты) не позднее _____ числа месяца
(указывается конкретная дата)

следующего за отчетным.

4.5. При предоставлении гражданам трудового отпуска, его оплата устанавливается в соответствии с законодательством Республики Беларусь о труде.

4.6. Не позднее чем за 3 (три) дня до истечения установленного решением суда срока нахождения граждан в учреждении, а при прекращении нахождения граждан в учреждении по другим основаниям не позднее следующего рабочего дня после получения соответствующих документов учреждение уведомляет предприятие о необходимости предоставления учреждению расчетных ведомостей и перечисления суммы заработной платы в отношении освобождающихся граждан в течение 3 (трех) рабочих дней.

5. Имущественная и материальная ответственность сторон

5.1. Стороны несут ответственность за неисполнение или за ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему договору в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

6. Особые условия

6.1. Учреждение имеет право не выпускать граждан на рабочие места предприятия частично или полностью в случаях:

- получения соответствующих указаний от вышестоящей организации;
- прекращения нахождения граждан в учреждении в соответствии с действующим законодательством;
- невыполнения предприятием предусмотренных настоящим договором обязательств;
- по оперативно-режимным соображениям.

7. Срок действия договора

7.1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует по _____ года. Если за один месяц до истечения срока действия настоящего договора ни одна из сторон письменно не заявит о его расторжении, действие договора считается продленным на следующий год на тех же условиях.

7.2. Настоящий договор составлен в 2 (двух) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7.3. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий договор, совершаются в письменной форме.

7.4. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Республики Беларусь.

Юридические адреса и реквизиты сторон:

Учреждение

Предприятие

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

Гладкевич А.И. Организация производственно-хозяйственной деятельности предприятий ИУ в современных условиях хозяйствования : монография. Минск, 2002. 100 с.

Гладкевич А.И. Управление производственно-хозяйственной деятельностью предприятий исправительных учреждений в современных условиях хозяйствования. Минск, 2006.

Громов М.А., Шлыков В.В. Особенности организации трудовой деятельности осужденных в исправительных учреждениях : учеб. практ. пособие. Рязань, 2004. 37 с.

Семич В.П., Семич А.В. Краткое пособие по организации охраны труда на предприятии : практ. пособие. Минск, 2002.

Черепок А.Р. Правовой режим имущества унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03. Минск, 2017. 205 л.

Дополнительная литература

Гладкевич А.И. Организация труда осужденных к лишению свободы и экономика исправительных учреждений. Минск, 2002. 134 с.

Детков А.П. Особенности задач привлечения к труду осужденных, отбывающих пожизненное лишение свободы // Проблемы труда осужденных в условиях становления рыночной экономики : материалы науч.-практ. семинара. Домодедово, 1996. С. 57–59.

Казак Б.Б. Уголовно-исполнительная система в механизме обеспечения внутренней безопасности общества. Рязань, 2000. 333 с.

Национальная экономика Беларуси: потенциалы, хозяйственные комплексы, направление развития, механизмы управления : учеб. пособие / В.П. Шимов [и др.] ; под ред. В.Н. Шимова. Минск, 2005. 843 с.

Пастушеня А.Н. Организация воспитательно-трудового процесса в производственных бригадах осужденных. М., 1987. 51 с.

Черепок А.Р. Гражданско-правовая природа предмета договора об использовании труда осужденных // Актуальные проблемы гражданского права : сб. науч. тр. / Междунар. ун-т «МИТСО». Минск, 2016. Вып. 1. С. 166–177.

Черепок А.Р. Правовой статус унитарных предприятий уголовно-исполнительной системы // Актуальные проблемы гражданского права : сб. науч. тр. / Междунар. ун-т «МИТСО». Минск, 2015. Вып. 2. С. 251–262.

Шамсунов С.Х. Труд и социализация личности осужденных к лишению свободы в России. Самара, 2005. 376 с.

Шамсунов С.Х. Труд осужденных к лишению свободы в России (организационно-правовые проблемы) : монография. Рязань, 2003. 304 с.

Шарков А.В. Уголовно-исполнительное право : учебник. Минск, 2012. 320 с.

Экономика предприятия : учеб. для студентов экон. вузов и фак. / под ред. А.И. Руденко. Минск, 1996. 306 с.

Нормативная литература

Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс] : 13 янв. 2011 г., № 243-З : принят Палатой представителей 2 дек. 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 2010 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. и 17 окт. 2004 г. 10-е изд., стер. Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. 62 с.

О документах, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (вместе с «Инструкцией о порядке заполнения, ведения и хранения документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний») [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, М-ва здравоохранения Респ. Беларусь, 14 авг. 2015 г., № 51/94 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

О нормах и порядке обеспечения работников смывающими и обезвреживающими средствами [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 30 дек. 2008 г., № 208 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

О пожарной безопасности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 1993 г., № 2403-ХП // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

О страховой деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 256-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Инструкции о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 30 дек. 2008 г., № 209 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 175 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

КИЙКО Николай Владимирович,
ПРОЦЕНКО Сергей Иванович,
ЧЕРЕПОК Андрей Ростиславович

**ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ**

Учебное пособие

Редактор *С.В. Кроценко*
Технический редактор *А.В. Мозалевская*
Корректоры *М.С. Прушак, А.В. Гуринович*

Подписано в печать 29.04.2019. Формат 60×84^{1/16}.
Бумага офсетная. Ризография. Усл. печ. л. 14,18. Уч.-изд. л. 13,95.
Тираж 99 экз. Заказ 144.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования
«Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь».
Свидетельство о государственной регистрации издателя,
изготовителя, распространителя печатных изданий № 1/102 от 02.12.2013.
Пр-т Машерова, 6, 220005, Минск

Об утверждении Инструкции о порядке разработки и принятия локальных нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда для профессий и (или) отдельных видов работ (услуг) [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 176 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Инструкции о порядке расследования и учета несчастных случаев, происшедших с лицами, содержащимися в учреждениях уголовно-исполнительной системы и лечебно-трудовых профилакториях Министерства внутренних дел Республики Беларусь, при выполнении работ без оплаты труда [Электронный ресурс] : постановление МВД Респ. Беларусь, 31 авг. 2007 г., № 205 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Инструкции по оценке условий труда при аттестации рабочих мест по условиям труда и предоставлению компенсаций по ее результатам и признании утратившими силу некоторых постановлений Министерства труда Республики Беларусь, Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 22 фев. 2008 г. № 35 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Инструкции по проведению паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 4 фев. 2004 г., № 11 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Методических рекомендаций по установлению норм и нормативов для нормирования труда рабочих [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 26 нояб. 2004 г., № 134 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Об утверждении Типовой инструкции о проведении контроля за соблюдением законодательства об охране труда в организации [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 26 дек. 2003 г., № 159 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Положение о системе управления охраной труда в органах внутренних дел и внутренних войсках Министерства внутренних дел Республики Беларусь : приказ МВД Республики Беларусь, 16 июля 2012 г., № 212.

Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.

Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 2000 г., № 365-З : принят Палатой представителей 14 дек. 1999 г. : одобр. Советом Респ. 22 дек. 1999 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2018.