

На правах рукописи



Мирусин Илья Сергеевич

**ПРАВОВОЙ РЕЖИМ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ
В ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ**

12.00.08 – Уголовное право и криминология;
уголовно-исполнительное право

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Томск – 2018

Работа выполнена в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет».

Научный руководитель

Заслуженный юрист Российской Федерации,
доктор юридических наук, профессор
Уткин Владимир Александрович

Официальные оппоненты:

Селивёрстов Вячеслав Иванович, доктор юридических наук, профессор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова», кафедра уголовного права и криминологии, профессор

Емельянова Елена Владимировна, доктор юридических наук, доцент, федеральное государственное казенное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургская академия Следственного комитета Российской Федерации», юридический институт, директор

Ведущая организация: Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования **«Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний»**

Защита состоится 19 сентября 2018 года в 11 ч. 00 мин. на заседании диссертационного совета Д 212.267.02, созданного на базе федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет», по адресу 634050, г. Томск, пр. Ленина, 36 (учебный корпус № 4 ТГУ, аудитория 111).

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке и на официальном сайте федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Томский государственный университет» www.tsu.ru.

Материалы по защите диссертации размещены на официальном сайте ТГУ:
<http://www.ams.tsu.ru/TSU/QualificationDep/co-searchers.nsf/newpublicationn/MirusinIS19092018.html>

Автореферат разослан «____» июля 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор юридических наук, профессор

Елисеев
Сергей Александрович

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Согласно ст. 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (далее – УИК РФ)¹, общественно-полезный труд – одно из основных средств исправления осужденных. Его правовое регулирование в разные исторические периоды имело свои особенности. Наиболее существенные из них были результатом изменения коренных социально-экономических основ общества, переходом от плановой экономики к рыночной, интеграцией России в международное сообщество, бурным развитием общеотраслевого (в том числе – трудового) законодательства.

За последние четверть века существенно ухудшилась материально-производственная база уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), ослаблены её производственные связи, значительно сократилось число рабочих мест и, как следствие – количество осужденных, привлеченных к оплачиваемому производительному труду. По данным Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН) России, в 2017 г. к оплачиваемому труду были привлечены 177,3 тыс. осужденных или 40,1% их среднесписочной численности² в исправительных учреждениях (в 2016 г. – 182,5 тыс. или 39,6%, в 2015 году – 192,4 тыс. или 41,2%).³

В последние годы область трудовой деятельности осужденных под углом зрения защиты их прав и законных интересов стала предметом пристального внимания Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации⁴,

¹ Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. от 20.12.2017) [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12940/ (дата обращения: 01.02.2018).

² Основные итоги деятельности Министерства юстиции Российской Федерации за 2017 год [Электронный ресурс] // URL: http://minjust.ru/sites/default/files/itogovyy_doklad_2017_1_0.docx (дата обращения: 01.04.2018).

³ Основные итоги деятельности Министерства юстиции Российской Федерации за 2016 год [Электронный ресурс] // URL: http://minjust.ru/sites/default/files/itogovyy_doklad_16_bez_oformleniya.docx (дата обращения: 01.04.2018).

⁴ «Труд за три копейки» в местах лишения свободы [Электронный ресурс] // URL: http://old.ombudsmanrf.org/news/novosti_upolnomochennogo/7401-«труд-за-три-копейки»-в-местах- лишения-свободы (дата обращения: 15.03.2018).

Совета при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правах человека⁵, правозащитников и ряда средств массовой информации.

Об актуальности рассматриваемых проблем свидетельствует, в частности, и эволюция содержания Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г. (от её редакции 2010 г.⁶ до редакции 2015 г.⁷). Если в первоначальной редакции Концепции ставились задачи разработки форм трудовой занятости осужденных и новых принципов привлечения их к труду в условиях тюремного содержания и строгой дифференциации отбывания наказания, создания небольших рабочих камер-мастерских и внедрения индивидуальных форм занятости, то в редакции 2015 г. вопросам труда осужденных и его правовому регулированию уделяется гораздо больше внимания. В Разделе 4 взят курс на приведение условий осуществления производственной деятельности в учреждениях уголовно-исполнительной системы к условиям производственной деятельности в иных организациях, обеспечение государственных гарантий трудовых прав осужденных. В качестве задачи указана также «проработка вопроса об исключении обязательности труда осужденных к лишению свободы».

В советский период (исправительно-трудового законодательства) организационно-правовые вопросы привлечения осужденных к труду в контексте повышения его эффективности были предметом научных исследований таких авторитетных ученых, как Н.А. Беляев, А.И. Зубков, Л.Г. Крахмальник, А.Е. Наташев, А.Л. Ременсон, Н.А. Стручков и других авторов. Известен ряд проводимых в те годы экспериментов по повышению

⁵ Президентский совет обнародовал пакет рекомендаций по трудовым правам [Электронный ресурс] // URL: <https://www.asi.org.ru/news/2014/07/08/prezidentskij-sovet-obnarodoval-paket-rekomendatsij-po-trudovym-pravam/> (дата обращения: 15.03.2018).

⁶ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.10.2010 № 1772-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» [Электронный ресурс] // URL: <https://rg.ru/2011/03/08/penitenciariya-site-dok.html> (дата обращения: 14.01.2018).

⁷ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 23.09.2015 № 1877-р «О внесении изменений в Концепцию развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, утв. распоряжением Правительства РФ от 14 октября 2010 г. № 1772-р» [Электронный ресурс] // URL: <http://base.garant.ru/71200040/> (дата обращения: 14.01.2018).

трудовой и общественной активности осужденных. Позднее, в условиях изменившейся социально-экономической обстановки, труду осужденных посвятили свои работы такие известные представители науки уголовно-исполнительного права, как Е.А. Антонян, Н.Н. Дерюга, Л.П. Дубровицкий, Е.В. Емельянова, С.Х. Шамсунов, В.И. Селиверстов, В.А. Уткин и другие. Не оставались в стороне от рассматриваемых проблем и отдельные представители науки трудового права (Д.В. Агашев, А.В. Губенко, В.М. Лебедев и другие).

Тем не менее, как основополагающие, так и частные вопросы привлечения осужденных к труду не теряют их научной значимости, причем постоянно актуализируются. Проведенный несколько лет назад Юридическим институтом ТГУ и Кузбасским институтом ФСИН России мониторинг правоприменительной практики в сфере исполнения уголовных наказаний в половине субъектов Российской Федерации показал, что каждый шестой из более чем трёхсот проблемных вопросов применения конкретных норм УИК РФ, отмеченных территориальными органами управления УИС, касался именно правового регулирования труда осужденных. Наиболее часто в практике возникают сложности конкретных организационно-правовых способов привлечения осужденных к труду, юридические способы изменения и прекращения отношений в сфере трудовой деятельности, порядок зачёта тех или иных периодов в трудовой стаж, юридические последствия недобросовестной работы осужденных, их уклонения от оплачиваемой работы, бесплатного труда по благоустройству и т.п.⁸

Очевидно, что при решении многих частных вопросов невозможно обойти проблемы концептуального свойства, и в первую очередь – природу соответствующих правоотношений в сфере трудовой деятельности осужденных. Здесь, как известно, ни в теории, ни в практике (судебной, прокурорской, уголовно-исполнительной) не сложилось единой позиции. Причем конкретные выводы самых высоких инстанций, порой, прямо

⁸Уткин В.А., Киселёв М.В. Уголовно-исполнительное правовое регулирование: закон и практика // Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление». Рязань: Академия ФСИН России. 2013. С.78-83.

противоположны (к примеру, отраженные в новой редакции «Концепции 2020» и в ряде руководящих указаний ФСИН России). Данные проблемы не могут не сказываться отрицательно на правоприменительной деятельности, в правоприменительной практике, на деятельности учреждений, исполняющих лишение свободы, состоянии законности.

Таким образом, в настоящее время перед правовым регулированием труда осужденных сохраняются старые и возникают новые задачи в связи с бурным развитием законодательства, общественных отношений в данной сфере. Это обуславливает выработку новых подходов в решении проблем недостаточно эффективного правового регулирования труда осужденных, их низкой трудовой занятости, защиты их прав и законных интересов.

Указанные обстоятельства предопределили выбор темы настоящего диссертационного исследования, его цели и задачи.

Целью исследования является развитие научных основ оптимизации механизма правового регулирования труда осужденных в исправительных учреждениях в современных условиях во взаимодействии и взаимообусловленности норм уголовно-исполнительного и трудового законодательства.

Для достижения этой цели решались следующие **задачи**:

1. Выявление тенденций истории правового регулирования труда осужденных в отечественном законодательстве и развития соответствующих международных стандартов.
2. Определение сущности общественных отношений в сфере труда осужденных в исправительных учреждениях и перспектив их регулирования нормами трудового и уголовно-исполнительного законодательства.
3. Установление особенностей правового регулирования труда осужденных в рамках относительно обособленной юридической категории «правовой режим труда».

4. Определение сходства и различия условий труда осужденных и свободных граждан в контексте применимости тех или иных норм трудового законодательства к деятельности исправительных учреждений.

5. Изучение современного восприятия труда осужденными и сотрудниками исправительных учреждений под углом зрения перспектив отмены обязательности труда.

6. Выработка предложений по совершенствованию уголовно-исполнительного законодательства и подзаконных нормативно-правовых актов.

Объектом диссертационного исследования являются нормативные основы и общественные отношения в сфере привлечения осужденных к труду в местах лишения свободы.

Предмет диссертационного исследования составляют нормы уголовно-исполнительного и трудового законодательства, подзаконных нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере труда осужденных, а также деятельность исправительных учреждений по привлечению их к труду в условиях режима (правопорядка) исполнения наказания

Методологическая основа исследования состоит из общенаучных методов познания (диалектики, историзма) и частно-научных методов (метод сравнительного правоведения, социологический метод). Диалектический метод познания позволил проанализировать правовое регулирование труда осужденных в его развитии. Исторический метод стал полезен при изучении отношения законодателя к труду в дореволюционном пенитенциарном и советском исправительно-трудовом (уголовно-исполнительном) законодательстве. Метод сравнительного правоведения использован при анализе источников международного права, аккумулирующих опыт различных государств. Социологический метод (анкетирование) применялся для выяснения отношения осужденных и сотрудников уголовно-исполнительной системы к труду в исправительных учреждениях.

Теоретическую основу исследования в области уголовно-исполнительного (исправительно-трудового) права составили работы Е.А. Антонян, Н.А. Беляева, Н.И. Гуцала, Н.Н. Дерюги, М.Л. Добрыниной, Л.П. Дубровицкого, Е.В. Емельяновой, А.И. Зубкова, М.В. Киселева, Л.Г. Крахмальника, Н.И. Ланкина, Т.Ф. Минязевой, А.Л. Ременсона, В.И. Селиверстова, Н.А. Стручкова, И.А. Уварова, Б.С. Утевского, В.А. Уткина, С.В. Чубракова, С.Х. Шамсунова, В.Г. Швыдкого и других авторов, в области трудового права – труды Д.В. Агашева, А.В. Губенко, В.М. Лебедева, Д.Д. Репринцева и других ученых.

Нормативную основу диссертации составили Конституция, действующие и ранее действовавшие международные стандарты, уголовно-исполнительное (исправительно-трудовое, пенитенциарное), трудовое законодательство, иные нормативно-правовые акты, имеющие отношение к объекту исследования.

Эмпирическая основа исследования включает опубликованные в литературе данные, а также результаты выборочного анонимного социологического опроса 163 сотрудников исправительных учреждений и 915 осужденных в учреждениях семи регионов Сибирского федерального округа (Томская, Новосибирская, Кемеровская области, Красноярский край, Алтайский край, Республика Тыва, Республика Хакасия) по разработанным диссидентом анкетам.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в разработке перспективного целостного алгоритма (механизма) правового регулирования труда осужденных к лишению свободы, основанного на предложенном в работе теоретическом подходе в сочетании с практическими рекомендациями в части условий, объекта и пределов применения трудового законодательства к труду осужденных, а также в уменьшении существующих недостатков уголовно-исполнительного правового регулирования.

Научная новизна выражается в следующих основных **положениях, выносимых на защиту:**

1. Исходя из общетеоретического межотраслевого значения категории «правовой режим», правовой режим труда осужденных определяется как установленный уголовно-исполнительным и трудовым законодательством, подзаконными нормативно-правовыми актами, а также локальными правовыми и правоприменительными актами правопорядок трудовой деятельности осужденных к лишению свободы. Он осуществляется в условиях (рамках) режима исполнения (отбывания) лишения свободы, но не сводится к нему. Более последовательное отделение «режима труда» от «режима наказания» позволит в перспективе расширять и обогащать диапазон его юридических средств.

2. История отечественного уголовно-исполнительного (исправительно-трудового) права демонстрирует противоречивые тенденции в соотношении объема правового регулирования труда осужденных в местах лишения свободы нормами исправительно-трудового (уголовно-исполнительного) и трудового законодательства. Разрешительный тип правового регулирования труда осужденных, установленный ИТК РСФСР 1924 г., позднее был вытеснен дозволительным типом, что привело не только к увеличению количества возможных к применению к труду осужденных норм трудового законодательства (при ИТК РСФСР 1924 г. к труду осужденных могло быть применимо примерно 15 % норм Кодекса Законов о труде (далее – КЗОТ) РСФСР 1922 г., при ИТК РСФСР 1933 г. – 26 %, при ИТК РСФСР 1970 г. – 30 % норм КЗОТ РСФСР 1971 г., при УИК РФ 1996 г. – 35 % норм КЗОТ РСФСР 1971 г.), но и к параллельному росту пробелов правового регулирования, к образованию своеобразных «серых зон». Эта проблема обострилась с принятием Трудового кодекса (далее – ТК) РФ 2001 г.

3. Международные стандарты обращения с заключенными демонстрируют общую тенденцию расширения общеправовых начал регулирования труда осужденных, что особенно характерно для принятых в 2015 г. Минимальных стандартных правил в отношении обращения с заключенными (Правил Нельсона Мандэлы). Однако и данные Правила, и иные

международные акты всё же не предполагают категорического отказа от обязательности их труда (как оплачиваемого труда на производстве, так и по самообслуживанию).

4. Глава 14 УИК РФ, по сути, определяет два вида правового режима труда осужденных в исправительных учреждениях: ординарный и экстраординарный (ст. 106 УИК РФ «Привлечение осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда»). Последний не несет непосредственного социально-экономического содержания и обусловлен требованиями и функциями режима лишения свободы (прежде всего – его «жизнеобеспечительной» функцией). Поэтому в данной области юридически возможны исключения из общих предписаний ст. ст. 103, 104 УИК РФ. Например, в части запрета привлечения к такому труду способных к нему мужчин старше 60 лет и женщин старше 55 лет, а также расширения оснований и продолжительности такого труда.

5. Ординарный правовой режим труда осужденных складывается в области привлечения их к оплачиваемому труду. Действующий ТК РФ не содержит специальной главы об особенностях труда осужденных к лишению свободы (хотя и упоминает о них в ст. ст. 4, 227), оставляя эту роль уголовно-исполнительному законодательству, в котором нередко используется устаревшая терминология КЗОТ РСФСР («законодательство о труде», «трудовой стаж» и т.д.). Приведены дополнительные аргументы в пользу того, что отношения осужденных в сфере оплачиваемого труда в их основе, несмотря на ряд специфичных черт, все же являются трудовыми.

6. Хотя существующая общая обязательность труда осужденных не предполагает заключения ими трудовых договоров в смысле ТК РФ, в целях расширения позитивной мотивации труда осужденных, его индивидуализации как средства исправления, стимулирования позитивной активности осужденных и расширения диспозитивных начал правового режима труда целесообразно использовать в практике привлечения осужденных к труду «договоры о трудоустройстве», включающие в себя, помимо сугубо

производственных, и некоторые взаимные «режимные» обязательства осужденных и администрации (и отдельно – работодателя, если им не является администрация) в рамках действующего законодательства.

7. Известное обособление правового режима труда осужденных от режима отбывания наказания требует и существенного дополнения его подзаконного нормативного правового регулирования. Поскольку действующие Правила внутреннего распорядка исправительных учреждений эту функцию не выполняют (за исключением предусмотренных Правилами общей обязанности «добросовестно относиться к труду» и содержащегося в Приложении № 7 Перечня работ и должностей, на которых запрещается использование труда осужденных), целесообразно принятие Типовых правил трудового распорядка осужденных для использования их в локальном нормотворчестве работодателей с включением в них отдельных требований «режимного» характера (например, обязанности не изготавливать на рабочих местах вещи и предметы, запрещенные Правилами внутреннего распорядка).

8. Целесообразно обособление оснований дисциплинарной ответственности осужденных за правонарушения в области труда, не связанные непосредственно с нарушениями порядка и условий отбывания наказания. Существование относительно самостоятельного правового режима труда позволит более четко разделить виды ответственности за нарушения, посягающие на режим исполнения наказания (ст. 82 УИК РФ), и за нарушения режима труда. Это возможно в силу различий в объектах правовой охраны в исправительных учреждениях. Обращая внимание на отсутствие в уголовно-исполнительном законодательстве отдельных мер дисциплинарной ответственности за нарушение режима труда, автор актуализирует их разработку.

9. Результаты социологического исследования свидетельствуют о желании каждого двух из трех опрошенных осужденных трудиться и при отсутствии обязательности труда. В качестве преобладающей мотивации добровольного труда осужденные указывали «желание отвлечься» (46%),

желание заработать (34%). При этом подавляющее большинство (три четверти) сотрудников исправительных учреждений вполне адекватно оценивают мотивацию осужденных к труду. Важно и то, что и осужденные, и сотрудники в целом сходно оценивают препятствия на пути к установлению добровольности труда осужденного. Это недостаточная оплата труда (65% осужденных, 32% сотрудников), несовпадение специальности, имеющейся на свободе, со специальностью в исправительном учреждении (82% осужденных, 50% сотрудников), низкий размер фактического зачисления заработной платы на лицевой счет после удержаний (44% осужденных) и другие. Тем не менее, несмотря на наличие субъективной готовности большей части осужденных и сотрудников исправительных учреждений к исключению обязательности труда, уголовно-исполнительная система в целом пока к этому не готова. Для этого нужны более серьезные экономические возможности и существенные изменения основ организации труда. В ином случае исключение обязательности труда приведет к росту числа отказов от работы и снижению управляемости учреждений.

10. Основания прекращения и изменения (включая переводы на другую работу) трудовых правоотношений, предусмотренные трудовым законодательством, неприменимы к прекращению и изменению трудовых правоотношений осужденных, ибо трудовое законодательство исходит из права свободных граждан на труд и, как следствие, сосредотачивается на гарантиях от необоснованного увольнения и ограничения трудовых прав. Поэтому перечень специальных оснований прекращения трудовых отношений с осужденными следует закрепить в УИК РФ. Это отбытие срока наказания, применение к осужденному меры взыскания, сопряженной с изоляцией (помещение в штрафной изолятор (далее – ШИЗО), ПКТ, ЕПКТ), условно-досрочное освобождение или замена неотбытой части наказания более мягким видом наказания, полная или частичная утрата осужденным трудоспособности и другие. Это не противоречит трудовому законодательству, поскольку им допускается прекращение трудовых правоотношений по иным основаниям,

предусмотренным федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Помимо этого, целесообразно также закрепление в УИК РФ специальных оснований отстранения осужденного от работы, что также допускается ст. 76 ТК РФ. Однако едва ли правильно указывать данные конкретные основания увольнения в трудовой книжке или справке о трудовом (страховом) стаже, выдаваемым осужденному после освобождения. Здесь целесообразна общая ссылка на ч. 2 ст. 77 ТК РФ («иные основания, предусмотренные федеральным законодательством»).

Обоснованность и достоверность результатов исследования подтверждается исследованной обширной теоретической и нормативно-правовой базой, а также непосредственно полученными результатами репрезентативного анкетирования осужденных и сотрудников уголовно-исполнительской системы.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что его выводы дополняют и уточняют научные подходы в области уголовно-исполнительского и трудового права в части регулирования труда осужденных в исправительных учреждениях, формируют новый подход к механизму и способу правового регулирования труда в соотношении с режимом в исправительных учреждениях.

Сделанные выводы могут быть положены в основу дальнейших научных изысканий в области правового регулирования труда осужденных, в том числе при рассмотрении конкретных вопросов регулирования труда осужденных к наказаниям, не связанным с лишением свободы (обязательные работы, исправительные работы и принудительные работы).

Результаты исследования могут быть использованы при преподавании учебной дисциплины «Уголовно-исполнительное право» в высших юридических учебных заведениях, а также при переподготовке и повышении квалификации сотрудников уголовно-исполнительской системы.

Практическая значимость докторской диссертации заключается в том, что его результаты могут быть применены:

- в правотворческой деятельности, включая изменение действующего законодательства и подзаконных нормативно-правовых актов;

- в дальнейших научных исследованиях в сфере правового регулирования труда осужденных;

- в правоприменительной практике учреждений, органов и должностных лиц ФСИН России в области привлечения осужденных к труду;

- в образовательной деятельности учебных заведений среднего специального и высшего юридического образования, а также образовательных учреждений дополнительного профессионального образования ФСИН России.

Апробация результатов исследования. Выводы и основные положения, сформулированные по итогам диссертационного исследования, были представлены автором на всероссийских и межрегиональных научно-практических конференциях (2014–2018 гг.), а также в семи опубликованных научных статьях, в том числе в трех статьях, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты докторской диссертации на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук.

Результаты диссертационного исследования апробировались автором в ходе практических занятий с магистрантами Национального исследовательского Томского государственного университета по учебному курсу «Проблемы уголовно-исполнительного права».

Структура диссертации: введение, три главы, объединяющие семь параграфов, заключение, список литературы и приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновываются актуальность темы диссертационного исследования, определяются его объект, предмет, цель, задачи, методология и методика, новизна, формулируются положения, выносимые на защиту, приводятся сведения о теоретическом и практическом значении диссертации, апробации его результатов.

Первая глава «Исторический опыт и международно-правовое регулирование труда осужденных к лишению свободы» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Тенденции отечественного правового регулирования труда осужденных в исправительных учреждениях в XX веке» анализируется дореволюционное пенитенциарное и советское исправительно-трудовое законодательство, а также подзаконные нормативные акты в части привлечения заключенных (осужденных) к труду. Это позволило выявить ряд тенденций в правовом регулировании труда осужденных.

Переход государства от тюремной системы к «лагерной» сопровождался формированием специального правового статуса осужденных. В отличие от каторжного труда, при выполнении которого осужденные наделялись минимумом прав, ИТК РСФСР 1924 г. установил исчерпывающий перечень норм, подлежащих применению к труду осужденных (например, правила о продолжительности рабочего времени, времени отдыха, охране труда, обучении). С этого момента происходит расширение объема специального правового регулирования труда осужденных. Разрешительный тип правового регулирования труда осужденных («запрещено всё, что прямо не разрешено») был в дальнейшем вытеснен дозволительным типом («разрешено всё, что прямо не запрещено»). Это, с одной стороны, привело к увеличению количества фактически применимых к труду осужденных норм трудового законодательства, с другой стороны, к параллельному росту пробелов в правовом регулировании, путем образования так называемых «серых зон» регламентации (когда специальные исправительно-трудовые (уголовно-исполнительные) нормы отсутствуют, а общие нормы трудового законодательства оказываются неприменимыми). Данное обстоятельство, помимо прочего, создавало предпосылки нарушения прав человека в сфере трудовой деятельности осужденных. Однако, несмотря на значительное число научных исследований в области использования труда осужденных («трудоиспользования»), эти аспекты оставались без должного внимания. Во

многом и потому, что в известные периоды Советского государства (в 30–60-е гг. XX в.) подзаконное правовое регулирование подменяло собой законодательное.

В отдельных проектах исправительно-трудового (уголовно-исполнительного) кодекса в постсоветский период, помимо прочего, содержались заслуживающие внимания идеи установления добровольного труда осужденных, включающие свободу труда и право на заключение трудового договора, влияющего на возникновение и прекращение правоотношений, идеи обособления ответственности за отказ от избрания рода занятий или места работы от ответственности за нарушение режима. Такие идеи не были восприняты законодателем при принятии УИК РФ в 1996 г.

Во втором параграфе «Международные стандарты труда осужденных к лишению свободы: современные аспекты» рассматриваются акты международного права, касающиеся труда заключенных в условиях изоляции. Помимо прочего, подробно анализируется категория «принудительный (обязательный) труд», её отражение в российском законодательстве. Развитие международных стандартов от 1955 г. до 2015 г. свидетельствует об изменении их отношения к обязательности труда заключенных. Налицо отход от категоричной императивной формулировки «заключенные обязаны трудиться» к менее категоричным «заключенные должны иметь возможность работать», «на заключенных следует возлагать полезную работу», предложенным Минимальными стандартными правилами Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Мандэлы) 2015 г. Упомянутые Правила фактически создали двоякую ситуацию: с одной стороны смягчение формулировок «следует возлагать», «должны иметь возможность» может восприниматься как стремление к отказу от обязательности труда осужденных, с другой стороны, прямо и однозначно о добровольности труда и свободе труда международные акты всё же не говорят. Расширяя для осужденных возможность выбора, Правила Мандэлы 2015 г. не предполагают категорического отказа от обязательности их труда. Аналогичную позицию

занимает Европейский Суд по правам человека, считающий, что даже осужденного, достигшего пенсионного возраста, можно в принципе обязать трудиться.

Подходы к регламентации условий труда осужденных в действующих международных стандартах, в том числе в Правилах Нельсона Манделы 2015 г., принципиальных изменений не претерпели. Ими по-прежнему предусматривается распространение общего трудового законодательства на вопросы безопасности и охраны здоровья, правила о возмещении компенсации работнику за полученные увечья, охрану труда, продолжительность рабочего времени, времени отдыха, справедливость вознаграждения за свой труд и ограничение размера удержаний. Кроме того, принципиально важно то положение Правил 2015 г., что организация труда осужденных должна приближаться к соответствующим методам на свободе. Поэтому в целом для международного права характерна общая тенденция к расширению общеправовых начал регулирования труда осужденных.

Значительная часть рассмотренных международных стандартов была имплементирована российским законодательством. Однако по-прежнему сохраняются также положения международных стандартов, которые применяются лишь частично или полностью не применяются в отечественном уголовно-исполнительном законодательстве и уголовно-исполнительной практике (например, правило о возможности выбора работы осужденными).

Вторая глава «Правовой режим труда в исправительном учреждении» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе «Труд в исправительном учреждении как основа формирования правового режима труда» анализируются признаки и сущностные черты труда осужденных в условиях лишения свободы, его отличие от труда свободных граждан.

Как одно из основных средств исправления осужденных (ст. 9 УИК РФ) их общественно-полезный труд в зависимости от его организационно-правовых форм можно подразделить на несколько категорий: обязательный и

добровольный, оплачиваемый и бесплатный. Обязательный труд может быть оплачиваемым (ст. 105 УИК РФ), либо бесплатным (ст. 106 УИК РФ). Добровольный труд может также быть оплачиваемым (ч. 2 ст. 103 УИК РФ), либо бесплатным (выполнение осужденным отдельных видов работ в порядке благотворительности и как проявление их позитивной активности). Очевидно, что бесплатный труд осужденных в допускаемых законом рамках не может быть предметом трудового законодательства, хотя и предполагает субсидиарное применение отдельных норм ТК РФ (например, в области техники безопасности). В этой связи предметом существующих научных дискуссий является именно оплачиваемый труд осужденных.

Известно, что ряд авторов (включая отдельных представителей науки трудового права) полагает, что отношения, связанные с трудом осужденных к лишению свободы, трудовыми не являются, поскольку их возникновение связано не с добровольным заключением трудового договора, а с обязанностью трудиться в связи со вступлением в силу обвинительного приговора суда. Такая позиция отражена в отдельных разъяснениях ФСИН России и в ряде решений судебных органов. Тем не менее, анализируя существующие в литературе точки зрения о сущности такого труда, докторант высказывает дополнительные аргументы в пользу позиции тех ученых, которые усматривают здесь трудовые отношения, хотя и особого рода (Е.В. Емельянова, А.И. Зубков, Л.Г. Крахмальник, А.Л. Ременсон, В.А. Уткин и др.). В частности, по мнению докторанта, специфика подобных отношений определяется не только обязанностью большинства осужденных трудиться, но и гораздо большей степени – условиями отбывания лишения свободы и требованиями режима. Для осужденных, работающих по желанию, эти условия и требования выступают, по сути, единственным определяющим фактором.

Тенденция расширения трудоправовых начал регулирования труда осужденных усматривается и в истории отечественного законодательства об исполнении уголовных наказаний (во всяком случае – до принятия нового ТК РФ 2001 г.). На это ориентируют и международные стандарты обращения с

осужденными, устанавливающие, в частности, что «организация и методы работы в тюремных учреждениях должны быть максимально приближены к тем, которые приняты за их стенами с тем, чтобы заключенные приучались таким образом к условиям труда на свободе» (Правило 99 Правил Нельсона Мандэлы).

Установление трудоправовой сущности правоотношений в сфере оплачиваемого труда осужденных не снимает вопроса об оптимальном соотношении в его регулировании норм трудового и уголовно-исполнительского законодательства. По аргументированному мнению диссертанта, оптимизации такого правового регулирования в современных условиях послужило бы выделение юридической категории «правовой режим труда» осужденных.

Как известно, в широком смысле слова «исполнение наказания» понимается в теории как реализация кары и осуществление соединяемых с наказанием некарательных, то есть не входящих в содержание наказания, исправительных и предупредительных мер. Согласно ч. 2 ст. 82 УИК РФ режим как правопорядок «создает условия» для применения других средств исправления осужденных. Соответственно, факт того, что труд наряду с другими средствами исправления осуществляется в условиях режима, позволяет сделать вывод о возможности относительного обособления режима труда в рамках более широкой синтетической категории «режим исполнения наказания».

Учитывая изложенное, правовой режим труда определяется диссертантом как основанный на законе и подзаконных нормативных правовых актах правопорядок трудовой деятельности осужденных при отбывании лишения свободы.

По мнению автора, выделение режима труда в рамках общего режима исполнения наказания создает предпосылки более дифференциированного подхода к правовому регулированию тех сторон трудового процесса, которые прямо не связаны с порядком и условиями отбывания наказания (вопросы трудовой, технологической дисциплины, меры поощрения осужденных). Такой

подход, помимо прочего, дает возможность при сохранении общеобязательности труда усилить общеправовые начала его функционирования, расширить их перспективы.

Во втором параграфе «Специфика правоотношений в сфере труда осужденных. Виды правового режима труда осужденных» выделяются виды правового режима труда: ординарный (при привлечении к оплачиваемому труду) и экстраординарный (работа осужденных без оплаты труда).

Генеральным основанием возникновения правоотношений в сфере труда осужденных является вступивший в законную силу приговор суда, а индивидуально-правовым (конкретным) основанием – юридический факт (например, приказ начальника о приеме на работу) и условие в виде наличия трудовой правосубъектности осужденного. Предлагается классификация оснований возникновения правоотношений по их юридической природе (нормативно-правовые и индивидуально-правовые) и по виду правоотношений.

Анализ нормативно-правовых оснований под углом зрения обосновления правового режима труда приводит к необходимости совершенствования законодательства и подзаконных нормативно-правовых актов. В частности, разработки Типовых правил трудового распорядка осужденных, содержащих требования трудового и связанного с ними положений непосредственно «режимного» характера, поскольку действующие Правила внутреннего распорядка исправительных учреждений подробно не регулируют трудовую деятельность осужденных (за исключением общей обязанности осужденных добросовестно относиться к труду и Перечня работ и должностей, на которых запрещается использование их труда). Так, в качестве запретов для работающих осужденных, связанных с предупреждением нарушений порядка и условий отбывания наказания, целесообразно предусмотреть: запреты не покидать самовольно рабочее место, не производить предметы, запрещенные на территории исправительного учреждения, иметь на рабочих местах продукты питания и другие. В числе их трудовых обязанностей могут быть закреплены, в частности: обязанность соблюдать трудовую и технологическую дисциплины,

выполнять нормы выработки и установленные задания, требования по охране труда, правильно и по назначению использовать переданное для работы имущество работодателя, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы, содержать рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии.

Экстраординарный правовой режим труда осужденных (ст. 106 УИК РФ) основан на установленной уголовно-исполнительным законодательством «режимной» обязанности. В связи с этим делается вывод о сугубо уголовно-исполнительной природе правоотношений в сфере бесплатного труда, поскольку в них отсутствуют одновременно оба конституирующих признака, необходимых для констатации факта наличия трудовых правоотношений: возмездность и добровольность. Поэтому в данной области возможны исключения из общих правил, содержащихся в ст. ст. 103, 104 УИК РФ. Это касается запрета привлечения к такому труду трудоспособных мужчин старше 60 лет и трудоспособных женщин старше 55 лет, а также расширения оснований и продолжительности такого труда. Трудовое законодательство применяется к этим отношениям лишь в субсидиарном порядке.

Ординарный правовой режим рассматривается диссертантом в контексте привлечения к труду осужденных в силу обязательности труда (в общем порядке) и по желанию (лица, достигшие пенсионного возраста, инвалиды). При этом лица, указанные в ч. 2 ст. 103 УИК РФ, хотя и обладают свободой труда (поскольку привлекаются к труду по желанию), но существенно ограниченной в условиях отбывания наказания.

Вместе с этим в целях расширения позитивной мотивации осужденных, большей его индивидуализации как средства исправления, стимулирования их позитивной активности и усиления диспозитивных начал правового режима труда, диссертантом предлагается использовать в практике привлечения осужденных к труду «договоры о трудоустройстве», включающие в себя, помимо сугубо производственных и некоторые взаимные «режимные»

обязательства осужденных и администрации (и отдельно – работодателя, если им не является администрация) в рамках действующего законодательства.

В третьем параграфе «Отношение осужденных и сотрудников уголовно-исполнительной системы к труду в современных условиях в контексте проблемы добровольности труда» анализируются различные аспекты восприятия труда.

Исследование выявило различное отношение к труду осужденных со стороны осужденных и сотрудников исправительных учреждений. Хотя значительная часть лиц, привлеченных к оплачиваемому труду, работали и ранее, и среди них больше тех, кто имел трудовую специальность до осуждения, у 83% опрошенных осужденных специальность, по которой они были трудоустроены на свободе, не совпадает со специальностью в колонии. При этом каждые два из трех осужденных отвечали, что трудятся добровольно. Аналогично отношение к труду осужденных воспринимают три четверти опрошенных сотрудников. Налицо положительное влияние социального статуса (образования, зарегистрированного брака, несовершеннолетних детей, специальности до осуждения) осужденных на их отношение к труду как к добровольному.

Вместе с тем и осужденные, считающие их труд добровольным, и осужденные, считающих труд «принудительным», не удовлетворены (хотя и в разной степени) условиями труда. Основная причина – оплата труда (её считают недостаточной 70% осужденных, трудящихся добровольно, и 81% трудящихся «по принуждению»). В целом осужденные, которые считают свой труд добровольным, имеют более высокий уровень удовлетворенности работой (77% против 44% осужденных, считающих труд обязанностью), а значит и более высокий уровень мотивации к труду, и больше желания трудиться в целом. В отличие от осужденных, сотрудники учреждений иначе воспринимают условия труда осужденных, поскольку в большей степени, чем осужденные (61–67%) считают оплату труда достаточной, а продолжительность рабочего времени нормальной (83–87%).

Диссидентом отмечается как положительный факт, что каждые два из трех осужденных и сотрудников сходятся во мнении, что осужденные трудятся добровольно. Это позитивно отражается на их взаимоотношениях внутри учреждений, когда сотрудники всё чаще прибегают к методам убеждения, понимая, что осужденные в целом готовы работать. Данное обстоятельство смягчает социально-психологический климат в учреждениях.

Подавляющее большинство (три четверти) сотрудников исправительных учреждений адекватно оценивают мотивы труда осужденных. И у осужденных, и у сотрудников, опрошенных о мотивах труда осужденных, на первом месте среди мотивов стоит «желание отвлечься», на втором – заработка плата, на третьем – необходимость погасить иски, алименты. Рассмотрение мотивации к труду в сравнении с данными исследований 1980–1981 гг. продемонстрировало изменение приоритета и структуры мотивации осужденных к труду. Если раньше на первом месте были мотивы «искупить вину», «чтобы помогать семье, родственникам», то сейчас доля каждого из этих мотивов в ответах осужденных не превышает одного – трех процентов.

Тем не менее, для позитивной мотивации осужденных к добросовестному и добровольному труду пока недостаточно стимулов, имеющихся ныне в уголовно-исполнительном законодательстве. В итоге диссидент аргументирует вывод, что, несмотря на наличие субъективной готовности значительного числа осужденных и сотрудников к введению добровольного труда осужденных, уголовно-исполнительная система к этому в целом пока не готова. Для этого требуются более серьезные организационно-правовые преобразования и экономические возможности. В ином случае, исключение обязательности труда в современных условиях приведет к росту числа отказов осужденных от работы, к ухудшению управляемости учреждений.

Третья глава «Особенности формирования правового режима труда осужденных» состоит из двух параграфов.

В первом параграфе «Установление и реализация трудовых отношений» конкретизируется общий подход в регулировании труда

осужденных (ст. 10 УИК РФ), согласно которому он регулируется трудовым законодательством с изъятиями и ограничениями, установленными УИК РФ.

Аргументируется необходимость закрепления изъятий и ограничений из трудового законодательства именно в УИК РФ, поскольку специфика правового режима труда осужденных непосредственно обусловлена режимом.

Анализ трудовых правоотношений начинается с выяснения применимости правил ТК РФ о приеме на работу. Рассматривается привлечение к труду по желанию (ч. 2 ст. 103 УИК РФ) и в общем порядке (остальные осужденные). Доказывается, что как для осужденных, трудящихся в общем порядке, так и для тех, кто трудится по желанию, неприменимы общие правила трудового законодательства о заключении трудового договора (в силу отсутствия свободы труда). Результаты социологического исследования это подтвердили – на практике 84% лиц в возрасте старше 60 лет не заключали трудовой договор. Рассматривается применение правил о приеме на работу в случае трудоустройства осужденных у иного работодателя, отличного от администрации исправительного учреждения, в том числе, расположенного вне территории исправительного учреждения, и трудоустройства в исправительном учреждении.

Основополагающая роль трудового договора свободных граждан состоит в предоставляемых им гарантиях от необоснованного увольнения или изменения существенных условий договора без согласия работника (например, перевода или изменения размера заработной платы). Однако такие гарантии для обеих указанных выше категорий осужденных не предусмотрены, в силу запрета отказа от работы (прекращения работы). Кроме того, следует учитывать и то немаловажное обстоятельство, что, в отличие от свободных граждан, осужденные во всяком случае (независимо от их трудовой занятости и оплаты труда) имеют право на установленный законом (ст. ст. 99–100 УИК РФ) и подзаконными нормативными правовыми актами уровень материально-бытового обеспечения. Указанное обстоятельство, по мнению диссертанта, не позволяет механически использовать в сфере исполнения лишения свободы ряд

положений ТК РФ о дополнительных специальных гарантиях (например, нормы об оплате времени простоя по вине работодателя, нормы о повышенных коэффициентах оплаты в районах Крайнего Севера и т.п.).

Использование правового режима труда как научной категории, интегрирующей многие аспекты правового регулирования труда в единстве её нормативной и фактической составляющих, неизбежно означает необходимость анализа институтов трудового права для ответа на вопрос, какие из них: а) неприменимы совсем (например, социальное партнерство в сфере труда (раздел II ТК РФ)), б) применимы частично (например, отпуска (глава 19 ТК РФ)), в) применимы и применяются полностью (охрана труда (раздел X ТК РФ)). В перспективе результаты такого анализа должны найти отражение в содержании УИК РФ (подобно нормам ст. ст. 60⁸, ч. 3 ст. 129 УИК РФ, но в более широком изложении).

Далее диссидентом анализируется реализация трудовых отношений путем рассмотрения условий труда осужденных. Делается вывод, что условия труда осужденных (правила о продолжительности рабочего времени, времени отдыха, оплате труда, охрана труда и другие) всецело определяются и устанавливаются правовым режимом труда в трудовом, либо в уголовно-исполнительном законодательстве.

Детальный анализ каждого из закрепленных ныне условий труда осужденных позволил диссиденту выявить недостатки, связанные с законодательными формулировками, а в отдельных случаях обозначить недостаточность правового регулирования отдельных условий труда. Например, в части охраны труда делается вывод, что к труду осужденных должны применяться не только правила об охране труда, предусмотренные разделом X ТК РФ, но и ст. ст. 92, 117, 147 ТК РФ, с учетом особенностей регулирования труда отдельных категорий лиц, установленных в главе 41 («Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями»), главе 42 («Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет»), главе 50 («Особенности регулирования труда

лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») ТК РФ, при условии, что они не противоречат УИК РФ и нет специальной нормы УИК РФ, устанавливающей иные правила в отношении указанных вопросов охраны труда. Кроме того, предлагается заменить устаревшую законодательную формулировку «общий трудовой стаж» (ч. 3 ст. 104 УИК РФ) на «страховой стаж». Исследуются особенности его исчисления в отношении осужденных, подвергнутых мерам взыскания.

Делается вывод, что совершенствование правового регулирования труда осужденных целесообразно рассматривать в совокупности с экономическими, организационными и правовыми мерами по повышению уровня и характера их трудовой занятости. Это позволит, в перспективе, повысить степень вовлеченности осужденных в трудовую деятельность и уровень трудовой активности в целом.

Во втором параграфе «Изменение и прекращение трудовых отношений» анализируются наличие или отсутствие права осужденных и работодателя на изменение условий труда, переводы на другую работу, отстранение от работы, отказ от работы (прекращение работы) и особенности прекращения трудовых правоотношений.

Правила трудового законодательства об изменении определенных сторонами условий труда только при наличии согласия работника (ст. 72 ТК РФ) к труду осужденных не применяются в силу ограничений, установленных ст. 103 УИК РФ. Аналогично не подлежат применению правила о переводе только при наличии согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ), поскольку для осужденных установлен запрет отказа от работы (прекращения работы). Вместе с тем, ст. 76 ТК РФ в качестве возможного основания указывает на «другие случаи, предусмотренные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Это позволяет сделать вывод, что специфические основания отстранения осужденного от работы, не противоречащие трудовому законодательству, могут быть закреплены непосредственно в УИК РФ. Одним

из них может быть применение к осужденному мер взыскания, предусмотренных ст. 115 УИК РФ, предполагающих изоляцию осужденного и исключающих возможность продолжения работы на прежнем месте. По мнению диссертанта, помещение осужденного в ШИЗО (до 15 суток), в ПКТ до месяца позволяет отстранить осужденного от работы при его невыводе на работу на прежнем месте. Более длительное помещение осужденного в ПКТ (на срок более месяца), ЕПКТ дает основания к прекращению трудовых отношений.

В условиях относительного обособления правового режима труда от режима исполнения наказания требуется и более тщательная дифференциация мер поощрения и взыскания в области режима в исправительных учреждениях и мер взыскания и поощрения, предусмотренных в сфере режима труда.

Анализ возможных мер дисциплинарной ответственности за трудовые проступки позволяет автору выделить ряд предложений, среди которых: а) система «предупреждений» за нарушение режима труда (предлагается считать, что определенное количество предупреждений, полученных за время отбывания наказания, следует считать в качестве условия, препятствующего условно-досрочному освобождению и замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания); б) частичное применение предусмотренных трудовым законодательством мер дисциплинарной ответственности к труду осужденных. Вместе с этим, диссертант критически оценивает целесообразность наложения меры взыскания за нарушение режима (включая признание осужденного злостным нарушителем установленного порядка отбывания наказания) за исключительно трудовые проступки, не связанные с нарушением порядка и условий отбывания наказания.

Анализируются основания прекращения, предусмотренные трудовым законодательством (по соглашению сторон, инициативе работника, инициативе работодателя), а также основания освобождения от отбывания наказания (ст. 172 УИК РФ), используемые в настоящее время в качестве оснований прекращения трудовых правоотношений. В итоге делается вывод о полном

неприменении здесь общих оснований прекращения трудовых правоотношений, предусмотренных трудовым законодательством, поскольку они все зиждятся на свободе труда осужденных и гарантиях от необоснованного увольнения.

Однако ТК РФ не исключает возможности закрепления таких специальных оснований в уголовно-исполнительном законодательстве. Согласно ч. 2 ст. 77 ТК РФ, трудовой договор может быть прекращен «и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами». Соответственно, в качестве специальных оснований прекращения трудовых правоотношений с осужденными в уголовно-исполнительной практике следует использовать, во-первых, те, которые указаны в ст. 172 УИК РФ. Во-вторых, предусмотреть специальные основания, вытекающие из нарушения осужденными установленного режима труда в исправительных учреждениях. Ими могут быть: отбытие срока наказания, назначенного по приговору суда, применение к осужденному меры дисциплинарного взыскания, изолирующего его от остальных осужденных (помещение в ШИЗО, ПКТ, ЕПКТ) на срок более месяца при невозможности сохранения работы, перевод осужденного в другое исправительное учреждение, условно-досрочное освобождение или замена неотбытой части наказания более мягким видом наказания, утрата осужденным трудоспособности полностью или частично и другие. Однако, имея в виду общегражданское значение трудовой книжки и справки о трудовом стаже, в целях недопущения неоправданной компрометации бывшего осужденного целесообразно при увольнении осужденного в трудовую книжку при его освобождении вносить запись с общей ссылкой именно на ч. 2 ст. 77 ТК РФ.

В заключении содержится резюме проведенного диссертационного исследования.

Приложения включают в себя анкету, разработанную для осужденных (Приложение А), анкету, разработанную для сотрудников уголовно-

исполнительной системы (Приложение Б), авторский перевод соответствующих норм Правил Нельсона Мандэлы 2015 г. (Приложение В).

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах автора:

Статьи в журналах, включенных в Перечень рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук:

1. **Мирусин И. С.** К вопросу об обязательности труда осужденных / И. С. Мирусин // Вестник Томского государственного университета. – 2016. – № 412. – С. 162–167. – DOI: 10.17223/15617793/412/27. – 0,8 а.л.

Web of Science:

Mirusin I. S. On the compulsory labor of convicts // Tomsk State University Journal. – 2016. – Vol. 412. – P. 162–167.

2. **Мирусин И. С.** К вопросу об основаниях возникновения правоотношений в сфере труда осужденных / И. С. Мирусин // Вестник Кузбасского института. – 2017. – № 2 (31). – С. 63–73. – 0,49 а.л.

3. **Мирусин И. С.** Труд в местах лишения свободы в восприятии осужденных и сотрудников исправительных учреждений / И. С. Мирусин // Уголовная юстиция. – 2017. – № 10. – С. 97–104. – DOI: 10.17223/23088451/10/16. – 0,8 а.л.

Публикации в прочих научных изданиях:

4. **Мирусин И. С.** «Условия труда» в уголовно-исполнительном и ином отраслевом законодательстве / И. С. Мирусин // Российское правоведение: трибуна молодого ученого: сборник статей. – Томск, 2015. – Вып. 15. – С. 176–177. – 0,09 а.л.

5. **Мирусин И. С.** Сравнительно-правовая характеристика мер поощрения, применяемых в уголовно-исполнительном и трудовом законодательстве / И. С. Мирусин // Правовая реформа в России – 2015 : материалы Всероссийской XI ежегодной научной конференции молодых

ученых и студентов. Екатеринбург, 06 ноября 2015 г. – Екатеринбург, 2015. – Т. 1. – С. 163–165. – 0,18 а.л.

6. **Миусин И. С.** Труд осужденных в местах лишения свободы в новой редакции концепции развития УИС до 2020 г. / И. С. Миусин // Правовые проблемы укрепления российской государственности: сборник статей. – Томск, 2016. – Ч. 70. – С. 74–76. – 0,09 а.л.

7. **Миусин И. С.** Роль договора в сфере труда осужденных / И. С. Миусин // Правовые проблемы укрепления российской государственности : сборник статей. – Томск, 2017. – Ч. 74. – С. 53–55. – 0,09 а.л.

Издание подготовлено в авторской редакции.

Отпечатано на участке цифровой печати

Издательского Дома Томского государственного университета

Заказ № 08-0718 от «03» июля 2018 г. Тираж 140 экз.

г. Томск Московский пр.8 тел. 53-15-28