

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЗА ПОВЕДЕНИЕМ
ОСУЖДЕННЫХ БЕЗ ИЗОЛЯЦИИ ОТ ОБЩЕСТВА, РАБОТАЮЩИХ
ВАХТОВЫМ МЕТОДОМ: ПРАВОВЫЕ КОЛЛИЗИИ
И ПОИСК БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ**

Аннотация. Настоящая статья посвящена комплексному анализу системных противоречий между правовыми нормами, регулирующими контроль за осужденными, и экономическими реалиями вахтовой занятости.

Ключевые слова: Исполнение наказаний, вахтовая работа, УИИ.

Современная уголовно-исполнительная политика Российской Федерации демонстрирует устойчивую тенденцию к расширению применения наказаний, не связанных с изоляцией от общества. Это обусловлено как гуманистическими соображениями, так и прагматичной необходимостью снижения переполненности исправительных учреждений и минимизации социально-экономических издержек, связанных с тюремным заключением.

Вахтовый метод предполагает длительное нахождение работников вне места постоянного проживания, в специально созданных вахтовых поселках, часто в труднодоступных регионах с ограниченной транспортной и социальной инфраструктурой. Это создает правовой и организационный тупик: с одной стороны, осужденный обязан трудоустроиться и добросовестно работать, что является одной из целей наказания; с другой – специфика его труда делает физически невозможным соблюдение ряда императивных требований режима, таких как регулярная явка для регистрации в инспекцию по месту жительства.

Правовой режим отбывания наказаний, не связанных с изоляцией от общества, детально регламентирован УИК РФ. Его краеугольным камнем является принцип обязательной регистрации и систематического контроля. Частота таких явок может варьироваться, но сама обязанность является безусловной и обеспечивается угрозой применения санкций за злостное уклонение, вплоть до замены наказания на лишение свободы. Местом отбывания наказания, за исключением особо оговоренных случаев, признается территория муниципального образования по месту жительства осужденного, где расположена соответствующая УИИ.

Параллельно существует иная нормативная реальность – сфера трудовых отношений, регулируемая Трудовым кодексом РФ. Статья 297 ТК РФ определяет вахтовый метод как особую форму осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда ежедневное возвращение домой невозможно. Вахта предполагает работу в течение установленного периода (смена) с последующим предоставлением межвахтового отпуска. Ключевая характеристика – дислокация работника на значительном, часто сотни и тысячи километров, удалении от его постоянного адреса регистрации и, соответственно, от контролирующей его УИИ.

Таким образом, возникает фундаментальный конфликт юрисдикций: уголовно-исполнительное законодательство «привязывает» осужденного к месту жительства для целей контроля, а трудовое законодательство в рамках вахтового метода легализует его длительное отсутствие в этом самом месте. Попытка разрешить эту коллизию путем простого запрета на вахтовый труд для осужденных была бы контрпродуктивной, так как лишила бы их одного из немногих доступных и хорошо оплачиваемых каналов легальной занятости, что прямо



противоречило бы целям ресоциализации. Следовательно, система контроля требует гибкости и адаптации к нестандартным, но социально значимым формам занятости.

Практическая реализация контроля за осужденным-вахтовиком сталкивается с несколькими взаимосвязанными группами проблем, которые носят процедурный, коммуникационный и правоприменительный характер.

Первая и наиболее очевидная проблема – физическая невозможность регулярной явки. График вахты, который может составлять, например, 60 дней работы через 60 дней отдыха или иные длительные циклы, делает ежемесячные или ежеквартальные визиты в инспекцию по месту жительства в период работы неосуществимыми. Даже в межвахтовый отпуск осужденный может проживать не по месту регистрации или иметь ограниченное время для решения личных вопросов, что также затрудняет планирование явки. Формальное требование инспектора о явке в такой ситуации ставит осужденного перед неразрешимой дилеммой: либо нарушить трудовую дисциплину и сорвать вахту (рискуя увольнением), либо нарушить условия отбывания наказания. Часто работодатель, особенно при работе на удаленных объектах (например, на нефтяных месторождениях Крайнего Севера), не имеет возможности отпустить сотрудника в середине смены, так как его замена связана со значительными логистическими и финансовыми сложностями.

Вторая проблема – ограниченность инструментов удаленного контроля. Традиционный контроль УИИ носит очный характер и включает в себя не только регистрацию факта явки, но и проведение профилактических бесед, визуальную оценку состояния осужденного, сбор объяснений. Вахтовый метод сводит эту практику на нет. Существующие правовые механизмы, такие как направление запросов или осуществление выездных проверок, в условиях вахты малоэффективны. Направление запроса по месту работы о поведении осужденного носит формальный и запаздывающий характер. Выездная проверка инспектора УИИ на отдаленный вахтовый поселок – мероприятие крайне затратное, требующее специального финансирования и координации, что в условиях хронической перегруженности и недофинансирования инспекций практически не применяется на системной основе. Таким образом, за длительный период вахты осужденный фактически выпадает из поля зрения контролирующего органа, что создает «серую зону» и повышает риски совершения новых правонарушений в особых, закрытых условиях вахтового поселка.

Третья группа проблем связана со слабостью механизмов взаимодействия УИИ и работодателя. Работодатель, с одной стороны, является экономическим агентом, заинтересованным в стабильной работе вахты и не желающим нести дополнительные издержки. С другой – он не обладает специальными познаниями в уголовно-исполнительном праве и не уполномочен осуществлять функции контроля. Перекладывание на него обязанности по обеспечению явки или мониторингу поведения является неправомерным. В результате возникает вакuum ответственности: инспекция не может контролировать напрямую, а работодатель не обязан и не готов это делать. Отсутствие четких, законодательно закрепленных протоколов информационного обмена (например, об изменении графика вахт, о дисциплинарных проступках осужденного на объекте) приводит к тому, что УИИ зачастую узнает о проблемах постфактум.

Первоочередной мерой должно стать нормативное закрепление специального порядка контроля за осужденными, работающими вахтовым методом. Это может быть реализовано путем внесения изменений в УИК РФ или принятия подзаконного акта Министерства юстиции. Такой порядок должен предусматривать замену обязанности ежемесячной очной явки на альтернативные процедуры удаленной отчетности на период нахождения на вахте. Основой для этого мог бы стать подробный и заблаговременно согласованный с УИИ график рабочих вахт и межвахтового отдыха, предоставленный работодателем. В период вахты



контроль мог бы осуществляться через обязательную периодическую телефонную или видеосвязь с инспектором в заранее согласованное время, а также через предоставление справок от работодателя об отсутствии нарушений трудовой дисциплины. Явка для очной регистрации и проведения полноценной профилактической работы должна быть приурочена к периодам межвахтового отдыха и стать обязательным условием перед выездом на новую вахту.

Второе ключевое направление – активное внедрение цифровых технологий контроля (электронного мониторинга). Оснащение осужденного-вахтовика GPS-трекером или использование специализированного мобильного приложения позволило бы в режиме реального времени отслеживать его местоположение, подтверждая нахождение на разрешенном объекте вахты, а не самовольную отлучку. Их применение к вахтовикам, с учетом специфики, потребует разработки особых технических решений (например, устойчивых к экстремальным климатическим условиям) и протоколов, но способно кардинально повысить эффективность надзора, сделав его независимым от расстояния. Данные с устройств могли бы автоматически поступать в информационную систему УИИ, формируя цифровой досье поведения.

Третье направление – институционализация взаимодействия с работодателем. Необходимо разработать и законодательно утвердить типовую форму соглашения о сотрудничестве между УИИ и организацией, использующей вахтовый метод. В этом соглашении должны быть четко распределены обязанности сторон. Работодатель мог бы взять на себя обязательства: уведомлять инспекцию о датах выезда и возвращения осужденного, оперативно сообщать о серьезных нарушениях трудового распорядка или фактах привлечения к административной ответственности на территории вахтового поселка, предоставлять возможность для проведения дистанционных проверочных мероприятий. Инспекция, в свою очередь, обязана учитывать производственные графики при планировании контрольных мероприятий и конфиденциально работать с предоставленной информацией. Важным стимулом для работодателя могло бы стать рассмотрение такого сотрудничества как смягчающего обстоятельства в случае, если осужденный совершил новое преступление, при условии добросовестного исполнения соглашения.

Проблема организации эффективного контроля за осужденными без изоляции от общества, работающими вахтовым методом, является ярким примером того, как динамично развивающиеся социально-экономические практики опережают консервативные правовые конструкции. Существующая система контроля, заточенная под статичную модель проживания и работы по месту жительства, демонстрирует свою несостоятельность в условиях мобильности современной трудовой силы. Жесткое, формальное применение правил к вахтовикам создает для них неоправданные барьеры на пути легальной занятости, толкая к нарушениям режима и повышая риски рецидива, либо вынуждает отказываться от экономически выгодной работы, что также противоречит целям ресоциализации.

Разрешение этой ситуации лежит не в ужесточении режима, а в его интеллектуальной адаптации. Требуется признать вахтовый метод как легитимную и социально значимую форму труда, требующую особого правового регулирования в уголовно-исполнительной сфере. Гибкая и технологически оснащенная система контроля за осужденными-вахтовиками может стать важным шагом на пути к достижению этой цели, трансформируя потенциально конфликтную ситуацию в инструмент успешной ресоциализации.

Список литературы:

1. Антонян Ю.М. Исполнение наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества: проблемы и перспективы. – М.: Юрлитинформ, 2018. – 288 с.



2. Уткин В.А. Дифференциация и индивидуализация исполнения наказаний в виде исправительных работ: теоретический и прикладной аспекты // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2021. – № 3. – С. 32-37.

3. Селиверстов В.И., Шмаров И.В. Уголовно-исполнительное право России: учебник. – М.: Норма, 2022. – 672 с.

