

служащие и т. д.) норм в более узкие нормативные правовые акты, например, уставы о дисциплине (дисциплинарные уставы), положения о прохождении службы и т. п. На уровне ТК возможно было бы определить такие общие дефиниции, как «честь в сфере труда», «достоинство в сфере труда», «трудовая репутация», объем и содержание информации о работнике, составляющих его персональные данные и входящих в категорию «частная (личная) жизнь работника», критерии отнесения информации о работнике в категорию «персональные данные», выделить принципы защиты персональных данных работника. Что касается нормативных правовых актов более узкого характера, таких как положения о прохождении службы, в них возможна дальнейшая детализация указанных категорий, исходя из специфики соответствующих трудовых отношений, правового положения работников, сотрудников, государственных служащих и т. д.

Возвращаясь к более общим вопросам личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений, полагаем стоит уделить внимание некоторым моментам их защиты. В частности, на законодательном уровне желательно расширить возможность такого специфического способа защиты, как компенсация морального вреда. Как известно, отечественный законодатель прямо предусматривает такую возможность лишь в ограниченном количестве случаев (например, в ст. 246 ТК). В этой связи считаем целесообразным закрепить возможность материальной компенсации морального вреда во всех случаях нарушения личных неимущественных прав работника, сотрудника, государственного служащего и т. д. противоположной стороной трудового отношения (нанимателем и т. д.), внося соответствующие корректировки в ТК и нормативные правовые акты специального характера.

УДК 35.087.411

*Е. С. Шукаева*

**ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ  
ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ СОТРУДНИКАМ  
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СВЕРХ УСТАНОВЛЕННОЙ ЗАКОНОМ  
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Согласно действующему российскому законодательству служба в уголовно-исполнительной системе (УИС) России заключается в осуществлении правоприменительных функций по контролю, надзору и содержанию

в сфере исполнения наказаний в отношении осужденных, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, их охране и конвоированию, а также в реализации контроля за поведением условно осужденных и осужденных к отсрочке отбывания наказания. При этом в сферу деятельности УИС входят не только органы и учреждения, непосредственно отвечающие за процесс исполнения наказаний, но и учреждения, которые обеспечивают своего рода содействие, помощь в повышении эффективности всей системы. Здесь мы говорим об образовательных, научных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний.

Обратим внимание, что для обеспечения государственной безопасности и правопорядка необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов, которым следует постоянно проходить профессиональную подготовку и переподготовку, совершенствовать свои знания, нести службу в особых условиях, в том числе во внеслужебное время и т. д. В этой связи достаточно эффективным средством повышения престижа службы в учреждениях и органах УИС является материальное денежное поощрение сотрудников – премирование, которое устанавливается по действующим в государственных органах системам выплат и премирования.

Помимо доплат и надбавок для сотрудников УИС действующим российским законодательством предусмотрен целый ряд доплат и надбавок так называемого компенсационного характера, к числу которых относятся доплаты в ночное время, компенсации за работу (службу) в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с действующим до 3 октября 2021 г. Порядком обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденным приказом Федеральной службы исполнения наказаний России от 27 мая 2013 г. № 269, установлено, что сотрудникам уголовно-исполнительной системы (далее – сотрудники) за выполнение служебных обязанностей в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата из расчета 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы (далее – часовая ставка) в ночное время, которая определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов, устанавливаемое по производственному календарю на данный календарный год с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории сотрудников. При этом за выполнение служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной законом продолжительности рабочего времени (далее – сверхурочная работа) выплачиваются денежные компенсации (далее – денежная компенсация) в следующих размерах:

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Указанный подход в выплате денежных компенсаций всегда вызывал и вызывает достаточно серьезные споры по причине того, что (по мнению ряда лиц) законодательство, регулирующее службу в УИС, предусматривает выплату денежной компенсации за сверхнормативное отработанное сотрудником УИС время и за отработанное им время в выходные и нерабочие праздничные дни только исходя из размера должностного оклада без выплаты всех предусмотренных ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 283-ФЗ) ежемесячных и иных дополнительных выплат, а также не согласуется с подходом, отраженным в норме ст. 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

Вместе с тем комплексная позиция российских судов в этом вопросе однозначная (например, Решение Верховного Суда Российской Федерации от 11 июля 2019 г. № АКПИ19-374), а именно – нормы ТК РФ, регулирующие оплату труда работников, не применимы к сотрудникам УИС. Российская судебная практика исходит из того, что регулирование правоотношений, связанных со службой в УИС, осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Законом Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Федеральным законом Российской Федерации от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» (далее – Федеральный закон № 197-ФЗ) и другими федеральными законами, регламентирующими правоотношения, связанные со службой в УИС. При этом с учетом ч. 2 ст. 3 и ч. 7 ст. 11 ТК РФ на сотрудников УИС действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренны-

ми указанными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в случаях, не урегулированных ими.

Федеральным законом № 197-ФЗ предусмотрено, что обеспечение сотрудника денежным довольствием осуществляется на условиях и в порядке, которые установлены законодательством РФ, т. е. в соответствии с Федеральным законом № 283-ФЗ, который не учитывает нормы трудового законодательства.

С 3 октября 2021 г. вступил в силу новый приказ Федеральной службы исполнения наказаний России от 16 августа 2021 г. № 701 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», который в своем содержании не предусматривает каких-либо компенсаций и доплат за несение службы в ночное время, в выходные и праздничные дни, а также механизм их расчета. Вместе с тем указанный нормативный акт вводит некие другие дополнительные выплаты, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, основанием для выплаты которых является соответствующий приказ руководителя (начальника) учреждения или органа УИС России. Каким образом сложится практика реализации нового подхода к обеспечению сотрудникам УИС компенсации сверхустановленной законодательством продолжительности рабочего времени (включая ночное время и работу в выходные дни), покажет ближайший период времени. Мы же уверены в правильности вносимых изменений и рассчитываем на справедливый подход в решении данного вопроса.