



Ограничение свободы

> Это наказание в Уголовном кодексе существовало и раньше

В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ ожидается применение на практике изменений, внесенных в уголовное законодательство Российской Федерации в начале 2010 года в части введения нового вида уголовного наказания – ограничение свободы, призванного стать альтернативой лишению свободы.

Следует отметить, что ограничение свободы как наказание существовало в отечественном уголовном законодательстве и ранее. Новый смысл, вкладываемый законодателем в «ограничение» свободы осужденных лиц, по мнению ряда ученых, сближает это наказание с домашним арестом – когда гражданин продолжает жить в обычных условиях, но под жестким контролем со стороны уголовно-исполнительной инспекции за распорядком дня и социальными связями.

Подобное реформирование позволяет не только добиться целей уголовного преследования без изоляции человека от общества, но и значительно сокращает государственные затраты. Нет необходимости в создании специализированных исправительных центров, увеличении штата сотрудников правоохранительных органов. Эффективность профилактического воздействия на осужденных к наказанию в виде лишения свободы обусловлена как содержанием данного наказания, так и его продолжительностью, составляющей до 4 лет. Согласно статье 53 Уголовного кодекса Российской Федерации ограничение свободы заключается в установлении судом следующих ограничений: не уходить из дома – квартиры, иного жилища – в определенное время суток, не посещать определенные места, расположенные в пределах территории соответствующего муниципального образования, не выезжать за пределы территории соответствующего муниципального образования, не посещать места



КОЛАЖ: КСЕНИЯ СЕРГЕЕВА

проведения массовых и иных мероприятий, не участвовать в указанных мероприятиях, не изменять место жительства или пребывания, место работы и – или – учебы без согласия уголовно-исполнительной инспекции, осуществляющей надзор за отбыванием наказания в виде ограничения свободы. При этом суд возлагает на осужденного обязанность являться в уголовно-исполнительную инспекцию от одного до четырех раз в месяц для регистрации.

Некоторые могут решить, что подобное наказание неисполнимо, осужденным никто реально заниматься не будет, а надзор превратится

в формальное проставление отметок о явке в уголовно-исполнительную инспекцию. Однако это не так. В случае злостного нарушения установленного порядка отбывания наказания оставшаяся часть наказания может быть заменена лишением свободы из расчета один день лишения свободы за два дня ограничения свободы.

Следить за поведением осужденного будет система электронного наблюдения

Соблюдение порядка отбывания наказания будет контролироваться с использованием электронных технических средств. Система

электронного наблюдения состоит из радиопередатчика, наружного контролирующего устройства и базового компьютера. Радиопередатчик прикрепляется к телу осужденного. Наружное

контролирующее устройство размещается в его квартире и принимает сигналы с радиопередатчика, которые передаются на базовый компьютер. Если осужденный сорвал пломбу с передатчика контролирующего устройства или произошло прерывание электрической цепи, информация немедленно поступает на базовый компьютер. После получения информации сотрудники отдела электронного наблюдения обязаны незамедлительно отреагировать на сигнал. Сотрудники патрульного подразделения, обслуживающие район проживания осужденного, осуществляют внезапные контрольные посещения квартиры в любое время суток. В ходе их проведения изучается состояние радиопередатчика, контролирующего устройства, а также условия проживания.

Аналогичные программы уже несколько лет успешно применяются в Европе, но только в отношении условно-досрочно освобожденных от отбывания наказания. Например, в Германии, Австрии и Великобритании условно-досрочно освобожденные носят на ноге электронный браслет, который позволяет осуществлять повсеместный контроль за их действиями как в тюрьме, так и на свободе.

Проведенный в 2010 году в Воронежской области эксперимент по практическому внедрению программ контроля поведения осужденного показал не только эффективность, но и возможность использования подобных методов в Российской Федерации.

В настоящее время Орджоникидзевский районный суд Магнитогорска использует наказание в виде ограничения свободы как альтернативу наказанию в виде лишения свободы, назначая его лицам, осуждаемым за совершение преступлений.

НАТАЛЬЯ ГАВРИЛЕЦ,
заместитель прокурора Орджоникидзевского района, советник юстиции

ЕВГЕНИЯ БАГЛАЕВА,
помощник прокурора Орджоникидзевского района

На отдых – только по графику

> Порядок предоставления основного ежегодного оплачиваемого отпуска

РАБОТНИКАМ, согласно Трудовому кодексу РФ, предоставляется основной ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Так, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо

от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышаю-

щая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

ОЛЬГА БОРОВКОВА,
ведущий юрист
правового управления ОАО «ММК»,
член Магнитогорского местного
отделения общероссийской
общественной организации
«Ассоциация юристов России»

> Электронный браслет на ноге – это не дань моде, а необходимость