

*Ормушев А.С.,*  
д.и.н., проф. ВУ им. М.Кашгари-Барскани  
*Базаров.К.Т.,*  
к.и.н. доц., ун.-т им. Ч.Валиханова, г. Кокшетау  
*Ахметов.А.К.,*  
ст.пр Каз. Гум.-тех. колледж

### СТИМУЛИРОВАНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА ЗАКЛЮЧЕННЫХ

**Аннотация.** *В данной статье авторы раскрывают различные способы стимулирования принудительного труда заключенных, в частности моральное и материальное поощрения.*

*At this, article authors open various methods of stimulation of a forced labor of prisoners, in particular a moral and financial incentive*

**Keywords:** *OGPU - People's Commissariat for Internal Affairs - the Ministry of Internal Affairs Of the USSR.*

**Ключевые слова:** *ОГПУ - НКВД - МВД СССР*

В годы существования исправительно-трудовых лагерей руководители ОГПУ–НКВД-МВД СССР значительное внимание уделяли повышению производительности труда заключенных. Для этой цели они использовали метод их стимулирования, в частности применяли поощрительные меры к лагерному контингенту. Исправительно-Трудовой Кодекс 1924 года [1] являясь важным нормативно-правовым документом, регламентирующим деятельность исправительно-трудовых лагерей, охарактеризовал стимулирование заключенных, как прогрессивный метод в системе ГУЛАГа.

Деятельность исправительно-трудовых лагерей регулировалась не Исправительно-Трудовым Кодексом РСФСР 1924 года, а "Положением об исправительно-трудовых лагерей ОГПУ" [2] утвержденным Советом Народных Комиссаров СССР 7 апреля 1930 года, инструкциями и приказами ОГПУ - НКВД - МВД СССР.

В исправительно-трудовых лагерях применялись три вида режима: первоначальный, облегченный и льготный. Применение первоначального режима было обязательным для всех категорий заключенных при поступлении в лагерь, но срок нахождения на этом виде режима для каждой категории был свой. По мнению правительства: чем тяжелее категория, тем дольше срок нахождения в лагере.

Соответственно режимом были условия работы: на первоначальном режиме предписывались общие работы под конвоем и проживания в пределах лагеря; облегченный режим предусматривал работу в учреждениях, промыслах и возможность проживания в общежитиях при предприятиях; льготный режим кроме всех возможностей облегченного режима разрешал заключенному выход за пределы

лагеря и занятия административно хозяйственных должностей в управлении лагеря. [3]

В Положении, впервые в истории исправительно-трудового законодательства советского периода получили законодательное закрепление меры поощрения в узком смысле (то есть меры, не изменяющие условия содержания заключенных)[4]

Таким образом, специфическим средством повышения активности ТРУДОВОЙ деятельности является стимулирование труда, выступающее в единстве трех его видов: материального, морального и социального. [5] По своему экономическому содержанию СТИМУЛ представляет собой соотношение меры труда и меры потребления. [6] Под стимулированием труда следует понимать установленную заранее и нормах права материальную или моральную оценку предстоящего труда, на которую может рассчитывать работник, если он достигает определенных результатов, и которая вызывает у него материальную или моральную заинтересованность в труде и его результатах [7]

Материальные и моральные стимулы к труду, применяемые к осужденным, по своему характеру являются однородными со стимулами к труду свободных граждан, поскольку сам труд осужденных является трудом на благо общества. Общественный характер труда на предприятиях ИТУ проявляется в том, что осужденные принимают участие в создании материальных благ общества, за ними сохраняется право на труд, являющееся достоянием всех граждан; обязанности трудиться, неукоснительно соблюдать трудовую дисциплину и т.д. Наличие у заключенных права на труд признается большинством юристов, а увеличение рабочего дня, ограничение в свободном времени, отсутствие свободы выбора труда - все это находится в сфере режима, ибо относится не к самому труду, а к его условиям. [8]

Наряду с материальными стимулами важное значение придается также моральным. По результатам трудового соревнования до последнего времени широко применялись такие как объявление благодарности, занесение на доску передовиков производства, награждение грамотой, досрочное снятие взыскания, присвоения звания "Лучший по профессии" и др. По всей видимости, указанные стимулы останутся в ближайшие годы, но экономические трудности МТУ окажут существенное влияние на частоту их применения.

Система поощрений, предусмотренная ст.33 Основ исправительно-трудового законодательства (ст.51 ИТК РСФСР), начинается с объявления благодарности. То обстоятельство, что указанная форма стимулирования стоит в перечне первой послужило основанием для предположения, что она может применяться за первые успехи в труде, поведении, а также. В случае если нет оснований для применения более высокой меры поощрения. [9]

С самого начала функционирования исправительно-трудовых лагерей велись поиски форм стимулирования труда заключенных. Например, с июля 1931 года в этих целях была введена система зачета рабочих дней в срок наказания, в основу, которой был положен классовый принцип.

Об этом свидетельствуют нормы зачета. Всем зачеты начислялись из расчета за четыре дня работы пять дней срока. В набравшем силу соревновании и ударничестве руководство ГУЛАГа усмотрело возможность интенсифицировать труд осужденных, а поэтому вскоре для ударников норма зачета была повышена и составляла соответственно за два дня работы три дня срока наказания. Зачеты распространялись также на лиц, обучавшихся на профессионально-технических курсах с отрывом от производства, но только при условии их успешного окончания. В последующие годы в установленную систему зачетов неоднократно вносились изменения в СТОРОНУ увеличения норм. Самая высокая норма в конце 1935 года была установлена для стахановцев: день за два. [10]

Для заключенных, отбывающих наказание в исправительно-трудовых лагерях и колониях согласно Положению, об исправительно-трудовых лагерей ОГПУ за систематическое, высококачественное выполнение и перевыполнение производственных заданий, и отличное поведение были установлены следующие меры поощрения:

- объявление благодарности в приказе по отдельному лагерю или управлению лагерей с занесением в личное дело;

- выдача премиального вознаграждения;

- улучшение жилищных и бытовых условий (предоставление права на свидание, свободных прогулок, на получение и отправления корреспонденции вне нормы и очереди) [11]. Однако содержание понятия «Улучшения жилищно-бытовых условия» четко не было определено, и поэтому администрация лагеря имело широкие возможности для расширения различных льгот и ограничений в этой сфере.

- премирование заключенных осуществлялось в виде:

- а) денежного вознаграждения;

- б) усиленного продовольственного пайка;

- в) ускоренного перевода на облегченный режим;

- г) предоставления к досрочному освобождению с поселением или без поселения;

- ежегодное сокращение срока наказания по постановлениям администрации лагеря и колоний: осужденным на сроки до 8 лет – на 1-2 месяца; от 9 до 15 лет – на 1-3 месяца и от 16 до 25 лет – на 2-4 месяца;

- условно досрочное освобождение через специальные лагерные суды или Особое Совещание при МВД СССР, по отбытию заключенными двух третей установленного приговором суда срока наказания;

- предоставление заключенным права проживания вне лагерной зоны, с использованием на работах по усмотрению администрации лагеря, при условии отбытия не менее половины установленного судебным приговором срока наказания и особо выдающихся производственных показателей и достижений. [12]

Классифицируя меры поощрения, вытекающие из анализа Положения, можно выделить два их вида: моральные и материальные. Моральные меры поощрения, в отличие от материальных, не содержат в себе каких-либо экономических благ. К

моральным мерам поощрения относится объявление благодарности. В связи с тем, что объявление благодарности имело в тот период времени лишь "воспитательно-предупредительный характер».

Основным материальным поощрением в ИТЛ была выдача премиального вознаграждения (премвознаграждения).

Согласно Положения о премировании труда заключенных, «проявивших усердие» проводилось не только как денежной суммой, ускоренным переводом на следующий вид режима, досрочного освобождения из лагерей и колонии, но и обеспечением их продовольственным пайком, так как от питания контингента и зависело успех выполнения ими производственных задач.

В Положении отмечалось о стимулировании и премировании труда заключенных, «проявивших усердие». Причем премирование понималось не только как денежная сумма, но и усиленный пайок, ускоренный перевод на следующий вид режима, досрочного освобождения.

Таким образом, трудовым стимулом становился в первую очередь преодоление голода, чуть улучшенные условия быта, возможность быстрее освободиться, а не зарплата.

В начале образования ГУЛАГа нормы питания заключенных были высокие. Об этом свидетельствует приказ Помощника Начальника Управления Карлага ОГПУ Иевлева Начальнику Центрального Производственного Района за № 947 от 11 мая 1932 года «О ведении временного котлового довольствия заключенных», [13] где значительное внимание руководителей ГУЛАГа и МВД СССР было направлено на усиления производственной и усиленной норм питания заключенных. Основная норма было крайне недостаточной. В эти годы продовольственное обеспечения зависело от экономии страны в целом, от сельского хозяйства и других наркоматов в частности.

Характер выполняемой в лагерях работы и ее результаты являлись основным критерием для установления продовольственного пайка, который подразделялся на четыре категории: 1). основной, 2). трудовой (производственных), 3). усиленный и 4). штрафной. [14] Продовольственный паек состоял: из котлового довольствия, дифференцированной нормой выдачи хлеба, дополнительного питания приобретаемого в ларьковой сети премиального блюдо на производстве, специального талона на приобретения определенных продуктов в магазине.

В целом, в рассматриваемый период существовало гибкая система норм питания (от нормы № 1 до нормы № 12) для различных категории заключенных.

Для заключенных, выполняющих производственные нормы на 100% и выше, выдача хлеба производилось в зависимости от процента выработки и тарифного разряда по выполняемой работе, котловое довольствие соответствовало норме № 2. Заключенные, работающие стахановским и приравненными к нему методами, получали пищу по улучшенному набору продуктов норм № 2 и № 3. Основное котловое довольствие по норме №2 выдавалось бесплатно. Дополнительное питания

по норме №3 отпускалось за плату с последующим удержанием из их премвознаграждения.

Продовольственный паек состоял из: котлового довольствия (в последующем категория питания), дифференцированной нормы выдачи хлеба, дополнительного питания приобретаемого в ларьковой сети, премиального блюда на производстве, специального талона на приобретение определенных продуктов в магазине.

Разница между котловым довольствием по усиленной норме ставилось в зависимость от выполнения плановых заданий, и могла достигать одной трети нормы. В 1934 году организация питания была поставлена в прямую зависимость от категории физического труда, которая определялась физическим состоянием заключенного. Интересы производства в ИТЛ всегда стояли на первом месте, а поэтому предусматривалось привлечение заключенных третьей категории труда к работам средней тяжести с понижением нормы выработки на 25%, второй категории - к тяжелым работам с понижением выработки на 20%. При выполнении установленных для них пониженных норм выработки питание выдавалось по полной норме.

В дальнейшем методика стимулирования труда заключенных с помощью дифференцированного пайка и улучшенных бытовых условий пришла и в практику исправительно-трудовых колоний. Так в Казалинском ИТК в начале 1933 года для стимулирования труда заключенных применялась система выдачи «ударных паспортов», организация специальных барачков с улучшенными условиями, обеспечения спецодеждой и постельным бельем. Паспорт ударника позволял получать дополнительное питание.[15]

### **Литература:**

1. Сборник нормативных актов по советскому исправительно-трудовому праву (1917-1959 гг) - М.: Гос. из-дат. 1959. С.128
2. Сборник нормативных актов по советскому исправительно-трудовому праву - М.: Госюриздат. 1959. С.231
3. Положение об ИТЛ. 1930. Ст. 16.
4. Сизый А.Ф. Из истории развития мер поощрения применяемых к лицам лишенным свободы// Труды ВШМ. Выпуск П.- Волгоград, 1976. С.81.
5. Железовская Н.М. Стимулы к труду на современном этапе развития социалистического общества.- М.: 1985. С.113
6. Ланкин Н.И. Материальная заинтересованность осужденных в труде и правовые формы ее обеспечения в условиях исправительно-трудовых учреждений.- Томск 1930, С.15.
7. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности.- Л.,1976. С,47,
8. Наташев А.Е., Стручков Н.А. Основы теории исправительно-трудового права. - М.,1967. С.95126.
9. Ефимов М.А. Основы советского исправительно-трудового права.- Свердловск, 1953 - С.72

10. Стручков Н.А. Проблемы науки исправительно-трудового права в свете нового исправительно-трудового законодательства. М., 1972.- С.120.

11. ГАРФ. Ф. 9401. Оп.1. Д. 98. Л.36

12. Стручков Н.А. Проблемы науки исправительно-трудового права в свете нового исправительно-трудового законодательства. М., 1972.- С.120.

13. ГАРФ. Ф.9489. оп.2. д.6. Л 45

14. ГАРФ. Ф.9489. оп.2 д.П. Л.74.

15. ГАРФ. Ф. 9489. Оп.2. Д12. Л.65

**УОК 930.25:004**

*Давлетярова Н.А.*

*И. Арабаев атындагы КМУнун*

*Илимий китепканасынын мүдүрү, тарых илим. канд., доц.*

**БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТЫН ЖАКШЫРТУУДА ЭЛЕКТРОНДУК  
РЕСУРСТАРДЫ ОКУУ ПРОЦЕССИНДЕ ЖАНА ИЛИМИЙ ИЗИЛДӨӨ  
ИШТЕРИНДЕ ПАЙДАЛАНУУ: И. АРАБАЕВ АТЫНДАГЫ КМУНУН  
ЭЛЕКТРОНДУК КИТЕПКАНАНСЫНЫН ИШ ТАЖРЫЙБАСЫНАН**

**Аннотация:** Бул баяндамада жогорку окуу жайларында билим берүүнү реформалоодо электрондук заманбап китепканалардын орду чоң экендиги жөнүндө маселелер каралат.

*В статье автор показывает значение использования электронных ресурсов в учебном процессе для улучшения качества образования в вузе.*

*At this article, the author shows value of use of electronic resources in the educational process for improvement of quality of education.*

**Ачкыч сөздөр:** маалымат ресурстары, электрондук китептер, электрондук заманбап китепканалар, видеосабактар, кейс, академиялык жазуулар, академиялык сабаттуулук.

**Ключевые слова:** информационные ресурсы, электронные книги, современные электронные библиотеки, видеоуроки, кейс, академическая грамотность

Бүгүнкү күндө заманбап билим берүүнү уюштуруу, анын сапатын жакшыртууда китепканалардын тийгизген таасири абдан чоң. Анткени китепканада окуу процессине ылайык окуу китептери, окуу-методикалык куралдар, илимий китептер (монографиялар) жана башка көптөгөн маалымат ресурстары топтолот. Өзгөчө акыркы 10 жыл ичинде маалымат ресурстардын традициялык эмес булактары - электрондук китептер, интернет ресурстары билим берүүдө көбүрөөк колдонууга дуушар болууда. Мына ушундай шартта окурмандарды маалымат менен камсыз кылууда салттуу китепкана менен катар интернет ресурстарына эркин кирүүгө шарт түзүп электрондук базанын коллекциясын топтогон электрондук заманбап китепканалар пайда болууда .