

И. Б. Калинин

кандидат юридических наук, доцент
Томский государственный университет

**СУБСИДИАРНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ НОРМ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРАВА
В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ**

В соответствии со ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса РФ каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В настоящее время осужденные привлекаются к труду в центрах трудовой адаптации и производственных (трудовых) мастерских исправительных учреждений, на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы и в организациях иных организационно-правовых форм, расположенных на территориях исправительных учреждений и (или) вне их¹.

Особенности правового регулирования труда осужденных длительное время привлекают внимание специалистов в области как трудового, так и уголовно-исполнительного права². Вместе с тем мнения юристов по вопросу о том, нормами какой отрасли права регулируется труд осужденных, расходятся. Так, В. Г. Малов полагал, что в этой сфере действует только уголовно-исполнительное право, допускающее, в предусмотренных автором случаях и пределах, использование законодательства о труде³. Аналогичного мнения придерживался Л. Я. Гинцбург, полагав-

2008, № 2

266

¹ Все они действуют в соответствии с Приказом Минюста РФ от 1 апреля 2008 г. № 80 «Об утверждении примерного Положения о центре трудовой адаптации осужденных или учебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, и Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы» // Рос. газ. 2008. 16 апр.

² См., например: *Малов В. Г.* Применение норм трудового права в регулировании труда осужденных к лишению свободы. М., 1973; *Скобелкин В. Н.* Исполнение уголовных наказаний и трудовое право // Юридическая ответственность. Омск, 1998; *Уткин В. А.* Бесплатный труд осужденных в местах лишения свободы // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. Вып. 11 (62); *Губенко А. В.* Правовое регулирование трудовых отношений осужденных при отбывании наказания в виде лишения свободы. Ростов н/Д, 2006; *Шлыков В. В.* Производственная деятельность как основа трудовой адаптации осужденных к лишению свободы // Уголовно-исполнительная система: Право, экономика, управление. 2007. № 4; и др.

³ См.: *Малов В. Г.* Указ. соч. С. 7—8.

ший, что осужденный состоит с исправительно-трудовым учреждением не в трудовом, а в уголовно-исполнительном правоотношении⁴.

Зачастую рассматриваемые отношения исключаются из сферы действия трудового права и в настоящее время. Одним из доводов в пользу этого, по мнению И. В. Алениной, является то, что трудовые отношения, например, лиц, осужденных к лишению свободы, не имеют такого важного признака, как добровольность принятия на себя обязательств на основе достигаемых с работодателем договоренностей⁵. Более взвешенную позицию занимал Л. Г. Крахмальник, полагая, что труд осужденных к лишению свободы регулируется обеими отраслями права⁶. Уточняя эту позицию, А. В. Губенко отмечает, что регулирование труда осужденных должно осуществляться посредством применения норм трудового права, учитывая особенности правового статуса лица, отбывающего наказание⁷.

Указывая на недобровольность соглашения, заключаемого между осужденным и работодателем, И. В. Аленина, тем самым, подразумевает принудительность труда. Между тем, труд лиц, отбывающих уголовное наказание, не признается принудительным ни международным, ни российским законодательством. Обязательность труда осужденных предусмотрена п. 2 ст. 71 Минимальных стандартных правил обращения с осужденными⁸, а в п. 3 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах⁹ работы, которые выполняют лица, находящиеся в заключении, на основании распоряжения суда, не относятся к категории принудительного или обязательного труда. В статье 4 Трудового кодекса РФ указано, что принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Отсутствие добровольности при заключении трудового договора имеет место и для лиц, осужденных к исправительным работам, а также при назначении наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, когда работник вынужден увольняться с ранее занимаемой должности и подыскивать себе другую работу. Однако в рассматриваемых случаях

⁴ См.: Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 68.

⁵ См.: Аленина И. В. О понятии «сфера действия трудового права» / Проблемы правового регулирования трудовых отношений. Ч. 1. Сборник материалов научной конференции. Омск: Омский гос. ун-т, 2004. С. 13.

⁶ См.: Крахмальник Л. Г. Труд заключенных и его правовое регулирование в СССР. Саратов, 1963. С. 48.

⁷ См.: Губенко А. В. Указ. соч. С. 26.

⁸ Минимальные стандартные правила обращения с осужденными // Советская юстиция. 1992. № 2. С. 19.

⁹ Международный пакт о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 года // United Nations Treaty Series. Vol. 999. P. 225—240.

сомнений в трудоправовом характере регулирования отношений, возникающих при осуществлении трудовой деятельности, у юристов нет¹⁰.

Правовое регулирование труда лиц, осужденных к исправительным работам, осуществляется нормами трудового права. При этом subsidiarily применяются нормы уголовно-исполнительного права. Такие нормы, прежде всего, закрепляют определенные исключения, изъятия из общих правил, установленных трудовым законодательством.

Работник не вправе самостоятельно определять организацию (работодателя), с которым он будет заключать трудовой договор, поскольку, согласно ст. 39 УИК РФ, исправительные работы отбываются в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями. Выполнение трудовой функции работником контролируется не только работодателем, но и уголовно-исполнительными инспекциями, которые осуществляют надзор как за соблюдением условий отбывания наказания осужденными, так и за исполнением требований приговора администрацией организаций-работодателей, в которых работают осужденные. Кроме того, лишь с согласия указанных инспекций возможен перевод работника (осужденного) на работу в другую организацию, поскольку уголовно-исполнительные инспекции наделены Кодексом правом обращения в органы местного самоуправления по вопросу изменения места отбывания осужденными исправительных работ (в терминологии трудового права — изменения места работы).

Законодательством предусмотрены и иные ограничения трудовых прав работников, выполняющих свои трудовые функции при исправительных работах. Согласно ст. 40 УИК РФ из их заработной платы производятся удержания в размере, установленном приговором суда; в период отбывания исправительных работ им запрещается увольнение с работы по собственному желанию без разрешения в письменной форме уголовно-исполнительной инспекции. Осужденный не вправе отказаться от предложенной ему работы. На такого работника возлагается дополнительная обязанность сообщать в уголовно-исполнительную инспекцию об изменении места работы и места жительства в течение 10 дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск работника, отбывающего наказание в виде исправительных работ, сокращен до 18 рабочих дней. Кроме того, он предоставляется организацией, в которой работает осужденный, по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией. Время, в течение которого осужденный не работал по уважительным причинам, в срок отбывания исправительных работ не засчитывается. Однако Трудовой кодекс РФ не содержит положений, которые бы позволяли не включать этот срок в трудовой стаж работника.

¹⁰ См., например: Лядов Э. В. Исправительные работы и применение трудового законодательства // Законодательство. 2007. № 2.

Согласно п. 5 ст. 42 УИК РФ в случае наступления беременности женщина, осужденная к исправительным работам, вправе обратиться в суд с ходатайством об отсрочке ей отбывания наказания со дня предоставления отпуска по беременности и родам. Таким образом, беременная женщина вправе (с согласия суда) прекратить работу. Указанная норма связывает наступление беременности с возможностью отсрочки отбывания наказания, что является подтверждением отождествления наказания и обязательного труда. При отпадении обстоятельств, послуживших основанием для предоставления отсрочки (беременность) женщина продолжает отбывать наказание, т.е. возобновляет трудовую деятельность.

Работодатель, вступая в трудовые отношения с работником, осужденным к исправительным работам, в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством несет дополнительные обязанности, не предусмотренные трудовым законодательством. Согласно ст. 43 УИК РФ, к обязанностям администрации организаций, в которых работает осужденный к исправительным работам, относятся правильное и своевременное производство удержаний из заработной платы осужденного и перечисление удержанных сумм в установленном порядке; контроль за поведением осужденного на производстве и содействие уголовно-исполнительной инспекции в проведении воспитательной работы с ним; соблюдение условий отбывания наказания, предусмотренных Кодексом; уведомление уголовно-исполнительной инспекции о примененных к осужденному мерах поощрения и взыскания, об уклонении его от отбывания наказания, а также предварительное уведомление о переводе осужденного на другую должность или его увольнении с работы.

В соответствии со ст. 53 УИК РФ осужденные к ограничению свободы привлекаются к труду в организациях различных форм собственности. При этом их труд регулируется законодательством о труде, за исключением правил приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу. Перевод осужденных на другую работу, в том числе в другую местность, может осуществляться администрацией организации, в которой работает осужденный, по согласованию с администрацией исправительного центра и, по возможности, с учетом мнения осужденного.

Уголовно-исполнительный кодекс РФ регламентирует только особенности правового регулирования перевода на другую работу и увольнения с работы. Специфика приема на работу осужденных не нашла в нем своего отражения. Субъектный состав участников трудовых отношений, возникающих при привлечении к труду лиц, осужденных к ограничению свободы, усложнен. Помимо работодателя, к ним следует отнести и администрацию исправительного центра, на которую, согласно ст. 54 УИК РФ, возлагаются обязанности по организации трудового устройства осужденных. Такие осужденные обязаны работать там, куда они направлены администрацией исправительного центра.

Работодатель, у которого работают осужденные к ограничению свободы, согласно ст. 55 УИК РФ обязан обеспечить их привлечение к труду с учетом состояния здоровья и профессиональной подготовки.

Труд лиц, осужденных к наказанию в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, полностью регулируется нормами трудового права. При этом работник только лишается права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью по приговору суда. Он может быть принят на работу для выполнения любой другой, кроме запрещенной судом, трудовой функции. При этом работать он, очевидно, не обязан.

При исполнении такого вида уголовного наказания, как обязательные работы, такие работы в соответствии с п. 4 ст. 26 УИК РФ выполняются осужденным на безвозмездной основе. Обязательные работы, согласно ст. 45 Уголовного кодекса РФ¹¹, применяются только в качестве основных видов наказаний. В соответствии со ст. 49 УК РФ обязательные работы заключаются в выполнении осужденным в свободное от основной работы или учебы время бесплатных общественно полезных работ. Следовательно, во время выполнения обязательных работ у осужденного (работника) имеется постоянное место работы.

Ряд авторов считают, что при привлечении к труду осужденных к обязательным работам отсутствуют две наиболее существенные черты трудовых правоотношений. Во-первых, возникновению трудового правоотношения предшествует заключение трудового договора. Во-вторых, трудовой договор является возмездным, т.е. работа всегда выполняется за вознаграждение (заработную плату). Обязательные же работы выполняются на безвозмездной основе, т.е. бесплатно¹².

Трудовым кодексом РФ предусмотрено, что к лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, помимо работников, исполняющих свои обязанности по трудовому договору, относятся, в частности, лица, привлекаемые в установленном порядке к выполнению общественно полезных работ. К таким лицам, по мнению Э. В. Лядова¹³, относятся и лица, привлеченные к выполнению обязательных работ.

Лица, привлеченные к выполнению обязательных работ, по трудовому договору не работают. Это позволяет сделать вывод о том, что отношения между лицом, привлеченным к выполнению обязательных работ, и организацией, предоставившей такую работу, не являются трудовыми. Они регулируются нормами уголовно-исполнительного пра-

¹¹ СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954 (в ред. Федерального закона от 14 февраля 2008 г. № 11-ФЗ).

¹² См.: Грушин Ф. В., Лядов Э. В., Смирнов С. Н. Исполнение уголовных наказаний, не связанных с изоляцией осужденного от общества. Контроль за условно осужденными: Учебное пособие. Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2006. С. 50.

¹³ См.: Лядов Э. В. К вопросу об исполнении наказания в виде обязательных работ // Законы России: Опыт, анализ, практика. 2007. № 3.

ва, но, поскольку при этом применяется труд гражданина, необходимо субсидиарное применение норм трудового права, в первую очередь, норм, содержащихся в правовых институтах охраны труда и обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве.

Мнения ученых по вопросу о характере труда осужденных существенно различаются. Так, А. Л. Ременсон полагал, что опыт многих десятилетий деятельности советских исправительно-трудовых учреждений, безусловно, доказал, что именно на путях максимального развития трудовой и общественной активности достигалась высокая эффективность исправления и перевоспитания осужденных¹⁴. Иной точки зрения придерживается З. А. Николаева, полагая, что если перестать лицемерить и отбросить все идеологические установки о том, что труд является лишь средством исправления и перевоспитания осужденных, то можно прийти к выводу, что труд осужденных к лишению свободы в нашей стране всегда был и остается сейчас прежде всего карой¹⁵.

Согласно ст. 17 Федерального закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»¹⁶, такие учреждения и органы привлекают осужденных к оплачиваемому труду с учетом трудоспособности и, по возможности, специальности: 1) в центрах трудовой адаптации осужденных и производственных (трудовых) мастерских учреждений, исполняющих наказания; 2) на федеральных государственных унитарных предприятиях уголовно-исполнительной системы; 3) на объектах организаций любых организационно-правовых форм, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их; 4) по хозяйственному обслуживанию учреждений, исполняющих наказания, и следственных изоляторов.

В соответствии с п. 1 Примерного Положения о центре трудовой адаптации осужденных или учебно-производственной (трудовой) мастерской¹⁷ учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы, такие центры и мастерские являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания, и, следовательно, не могут являться работодателем. Отсутствие работодательской правосубъектности у центров трудовой адаптации и мастерских подтверждает и анализ части III Положения. Из всех прав и обязанностей работодателя, предусмотренных ст. 22 Трудового кодекса РФ, трудовправовой

¹⁴ См.: Ременсон А. Л. Проблема совершенствования правовых основ повышения трудовой и общественной активности осужденных, содержащихся в исправительно-трудовых учреждениях // Актуальные вопросы борьбы с преступностью / Под ред. В. Д. Филимонова, М. К. Свиридова. Томск: Изд-во Томск. ун-та, 1984. С. 114—122.

¹⁵ См.: Николаева З. А. Правовое регулирование труда осужденных к лишению свободы: Международно-правовой аспект // Правоведение. 1992. № 4. С. 111.

¹⁶ Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 33. Ст. 1316 (в ред. Федерального закона от 19 июня 2007 г. № 104-ФЗ).

¹⁷ Согласно п. 2 Положения центры создаются в исправительных колониях и в тюрьмах, мастерские — в воспитательных колониях.

характер носят лишь требования п. 26 Положения, обязывающие центр трудовой адаптации, мастерскую осуществлять контроль за работой осужденных, создавать необходимые условия их труда, соответствующие правилам охраны труда, технике безопасности и производственной санитарии. Иных прав и обязанностей, вытекающих из социально-трудовых отношений, центр трудовой адаптации, мастерская не имеют, следовательно, трудовой правосубъектностью не обладают.

Лечебно-производственные (трудовые) мастерские учреждения, исполняющего уголовные наказания в виде лишения свободы¹⁸, также являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, и реализуют требования уголовно-исполнительного законодательства в части организации профессиональной подготовки осужденных, привлечения их к труду, закрепления у них трудовых навыков и повышения эффективности лечения осужденных путем применения различных видов дозированного труда¹⁹.

Привлечение осужденных к труду в таких мастерских, согласно п. 4 Положения, осуществляется в соответствии с трудовым и уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации с учетом законодательных и нормативных правовых актов, регламентирующих особенности организации труда инвалидов.

Разделом 4 Положения устанавливаются особенности правового регулирования труда лиц, работающих в лечебно-производственных (трудовых) мастерских. Продолжительность рабочего дня осужденных определяется в зависимости от их трудоспособности. Привлечение таких лиц к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что эти работы не запрещены им по состоянию здоровья. Обязательные нормы выработки для осужденных, проходящих трудовую терапию, не устанавливаются.

Осужденным инвалидам должны создаваться необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации. При осуществлении трудовой терапии медицинским персоналом проводится постоянный контроль за проведением лечения. Срок прохождения трудовой терапии определяется медицинскими показаниями, целесообразность ее продолжения оценивается каждые 6 месяцев заместителем начальника исправительного учреждения по лечебно-профилактической работе совместно с лечащим врачом.

Представляет определенный теоретический и практический интерес определение трудового статуса работника — осужденного и ра-

¹⁸ Действуют на основе Примерного положения о лечебно-производственной (трудовой) мастерской учреждения, исполняющего наказания в виде лишения свободы.

¹⁹ Дозировка трудовой терапии должна быть индивидуальной и учитывать характер заболевания, возраст больного и возможное влияние метеорологических факторов (см.: Краткая медицинская энциклопедия. М.: Советская Энциклопедия, 1989).

ботодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях. В науке трудового права проблема трудоустройства статуса субъектов трудового права исследовалась многими учеными-трудоустроителями.

Трудоустроительный статус осужденного носит комплексный характер. Это обусловлено тем, что на него распространяют свое действие нормы как уголовно-исполнительного, так и трудового права. При этом его трудоустроительный статус тесно переплетается со статусом осужденного, поскольку уголовно-исполнительным законодательством на осужденного возлагается обязанность трудиться. Он реализует свои трудовые права и исполняет свои трудовые обязанности с ограничениями, предусмотренными нормами уголовно-исполнительного законодательства.

В связи с этим возникает вопрос о том, кто же выступает работодателем в трудовых отношениях лиц, осужденных к лишению свободы. Центры трудовой адаптации и производственные (трудоустроительные) мастерские, как отмечалось, являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания. Поэтому в качестве работодателей они выступать не могут. Работодателем будет являться соответствующее учреждение, исполняющее наказание.

Следственный изолятор, согласно п. 1.4 Положения о следственном изоляторе²⁰, является юридическим лицом. Федеральные государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы, организации любых организационно-правовых форм, расположенные на территориях учреждений, исполняющих наказания, и вне их, на объектах которых трудятся осужденные, хотя и являются юридическими лицами, не могут выступать в качестве работодателей. Об этом, во-первых, свидетельствует оговорка законодателя «на объектах организаций», а не в организациях.

Во-вторых, ряд положений УИК РФ позволяет сделать вывод о том, что именно на исправительное учреждение возлагаются предусмотренные трудовым законодательством права и обязанности работодателя. Так, п. 1 ст. 103 УИК РФ предусмотрено, что администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к труду. В соответствии с п. 1 ст. 104 УИК РФ продолжительность рабочего времени осужденных к лишению свободы, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии устанавливаются в соответствии с законодательством о труде. Время начала и окончания работы (смены) определяется графиками сменности, устанавливаемыми администрацией исправительного учреждения по согласованию с администрацией предприятия, на котором работают осужденные. Согласно п. 3 ст. 104 УИК РФ время привлечения осужденных к оплачиваемому

²⁰ Приказ Минюста РФ от 25 января 1999 г. № 20 «Об утверждении Положения о следственном изоляторе уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 10 (в ред. Приказа Минюста РФ от 5 марта 2004 г.).

труду засчитывается им в общий трудовой стаж. Учет отработанного времени возлагается на администрацию исправительного учреждения. При систематическом уклонении осужденного от выполнения работы соответствующий период времени исключается по решению администрации исправительного учреждения из его общего трудового стажа. Решение администрации исправительного учреждения может быть обжаловано осужденным в суд. На основании п. 4 ст. 104 УИК РФ работающие осужденные имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск: продолжительностью 18 рабочих дней — для отбывающих лишение свободы в воспитательных колониях; 12 рабочих дней — для отбывающих лишение свободы в иных исправительных учреждениях. Указанные отпуска предоставляются с выездом за пределы исправительного учреждения или без него в соответствии со ст. 97 Кодекса²¹.

Если привлечение осужденных к труду осуществляется на объектах организаций, не входящих в уголовно-исполнительную систему, расположенных на территориях учреждений, исполняющих наказания, или вне их, то, в соответствии со ст. 21 Федерального закона «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», между руководством учреждений, исполняющих наказания, и соответствующих организаций заключается договор (контракт), разрабатываемый с учетом рекомендаций федерального органа уголовно-исполнительной системы. В таком договоре обязательно предусматриваются: количество осужденных, выводимых на эти объекты; заработная плата, а также средства для выплаты осужденным необходимых пособий; специальная изоляция рабочих мест, на которых будут работать осужденные, от остальных объектов организаций; имущественные отношения между учреждениями, исполняющими наказания, и организациями; обеспечение безопасных условий труда работающим осужденным, соблюдение правил и норм техники безопасности и производственной санитарии в соответствии с законодательством о труде. Перечисленные существенные условия такого договора позволяют Ю. С. Харитоновой сделать небезосновательный вывод о том, что «такая конструкция вполне могла бы быть названа классическим «персональным лизингом»²².

274 Следует отметить, что в Уголовно-исполнительном кодексе РФ термин «работодатель» отсутствует. Во всех его нормах, в которых предусмотрены права и обязанности работодателя, используется понятие администрации исправительного учреждения. Действующее трудовое законодательство наделяет трудовой правосубъектностью работодателя только физических лиц или юридических лиц (организации). Поэтому

²¹ Согласно ст. 97 УИК РФ разрешение на выезд за пределы исправительного учреждения дается начальником исправительного учреждения с учетом характера и тяжести совершенного преступления, отбытого срока, личности и поведения осужденного.

²² Харитонова Ю. С. Договор о предоставлении персонала // Законодательство. 2003. № 5.

ни администрация организации, ни структурное подразделение организации, ни его филиалы или представительства в качестве работодателя выступать не могут.

Заслуживает внимания вопрос о характере правового регулирования неоплачиваемого труда осужденных. Уголовно-исполнительный кодекс РФ предусматривает исчерпывающий перечень случаев, когда осужденные к лишению свободы обязаны трудиться без оплаты. Согласно ст. 70 УИК РФ, регламентирующей привлечение к труду осужденных к аресту, администрация арестного дома вправе привлекать осужденных к работам по хозяйственному обслуживанию арестного дома без оплаты продолжительностью не более четырех часов в неделю. Кроме того, в соответствии со ст. 106 УИК РФ, осужденные к лишению свободы могут привлекаться без оплаты труда только к выполнению работ по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий в свободное от работы время, в порядке очередности, продолжительностью не более двух часов в неделю. Продолжительность работ может быть увеличена по их письменному заявлению либо при необходимости проведения срочных работ — постановлением начальника исправительного учреждения.

Следует также отметить, что п. 3 ст. 50 УИК РФ, предусматривающей особенности отбывания наказания в виде ограничения свободы, обязывает осужденных участвовать без оплаты труда в работах по благоустройству зданий и территории исправительного центра в порядке очередности, как правило, в нерабочее время, продолжительностью не более двух часов в неделю. При этом необходимо иметь в виду, что труд таких осужденных, согласно ст. 53 УИК РФ, регулируется законодательством Российской Федерации о труде, за исключением правил приема на работу, увольнения с работы, перевода на другую работу (как и при организации труда осужденных к лишению свободы в колониях-поселениях).

Помимо обязательных для осужденных работ без оплаты труда, они могут трудиться без оплаты труда и на добровольных началах. В. А. Уткин выделяет среди таких форм организации труда: труд как вид занятости осужденных — членов самодетельных организаций; труд как форму реализации права на свободу вероисповедования; добровольное выполнение незанятым на производстве осужденным отдельных поручений администрации с целью обнаружения «добросовестности» отношения к труду как критерия позитивного изменения личности осужденного²³.

Анализ характера правового регулирования труда осужденных позволяет сделать вывод о том, что их труд преимущественно регулируется нормами трудового права. Специфика правового опосредования труда, определяемая тем или иным видом наказания, назначенного

²³ См.: Уткин В. А. Бесплатный труд осужденных в местах лишения свободы // Вестник ТГПУ. 2006. Вып. 11 (62). Сер.: Гуманитарные науки (Юриспруденция). С. 77.

осужденному, закреплена нормами уголовно-исполнительного права. В зависимости от вида наказания изменяется и объем субсидиарного применения норм уголовно-исполнительного права. Если при назначении наказания в виде исправительных работ он минимален, то по мере ужесточения меры наказания он увеличивается — начиная с приведенных ограничений применения норм института трудового договора (прием на работу, перевод, увольнение) и заканчивая легальным отказом от применения института оплаты труда.

Среди всех споров, возникающих в связи с трудовой деятельностью осужденных, УИК РФ прямо предусматривает в ст. 104 лишь споры, возникающие по поводу решения администрации исправительного учреждения об исключении из трудового стажа осужденного времени, в течение которого он систематически уклонялся от выполнения работы. Такие споры могут быть рассмотрены в судебном порядке. Сужение конституционного права осужденных на судебную защиту их трудовых прав едва ли оправдано. Осужденные имеют, в том числе, право на самозащиту, предусмотренное ст. 379 Трудового кодекса РФ, путем отказа от работы в тех, например, случаях, если это угрожает их жизни и здоровью.

Поэтому представляется целесообразным дополнить УИК РФ нормой о том, что осужденные имеют право на рассмотрение судом дел, возникающих из трудовых отношений, в части, не противоречащей уголовно-исполнительному законодательству.