

Дата поступления рукописи в редакцию: 11.11.2025 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2025-11-397-400

Дата принятия рукописи в печать: 14.12.2025 г.

АБРАМОВА Наталья Геннадьевна,
кандидат юридических наук, доцент,
начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин,
Псковский филиал Университета ФСИН России,
e-mail: natalika1108@yandex.ru

МЕХТИЕВ Элхан Рауфович,
начальник отдела правового, договорного и
документационного обеспечения,
Федеральное казенное учреждение здравоохранения
«Центр военно-врачебной экспертизы
федеральной службы исполнения наказаний» России,
e-mail: mehtiev.e.r@fsin.gov.ru

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИНСТИТУТА СОВМЕЩЕНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ

Аннотация. В статье аргументируется необходимость урегулирования правоотношений, связанных с совмещением должностей, возникающих между работником и работодателем, в том числе, в уголовно-исполнительной системе.

Ключевые слова: совмещение должностей, уголовно-исполнительная система, исполнение дополнительных обязанностей.

ABRAMOVA Natalia Gennadievna,
candidate of Legal Sciences, Associate Professor,
head of the Department of Civil Law Disciplines,
Pskov Branch of the Federal Penitentiary Service of Russia University

MEKHTIEV Elkhan Raufovich,
Deputy Head of the Legal, Contractual and Documentation Support Department
Federal State Healthcare Institution «Center for Military Medical Expertise of the
Federal Penitentiary Service» Of Russia

PRACTICAL ASPECTS OF THE INSTITUTION OF COMBINING POSITIONS IN THE PENAL SYSTEM

Annotation. The article argues for the need to regulate legal relations related to the combination of positions that arise between an employee and an employer, including in the penal system.

Key words: combining positions, penal enforcement system, performing additional duties.

В современных условиях развития Российской Федерации актуальное значение приобретает институт совмещения должностей в различных сферах общественной жизни. Под совмещением должностей трудовое законодательство понимает выполнение дополнительной работы у одного и того же работодателя в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) параллельно с работой, определенной трудовым договором, по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 60.2 ТК РФ). Совмещение должностей - это не отдельная работа как при совмести-

тельстве, а дополнительная обязанность, которую работник выполняет у работодателя, с которым уже состоит в трудовых отношениях (по основному месту работы). Совмещение возможно только с письменного согласия работника. Работодатель не может обязать работника выполнять дополнительные обязанности без его согласия. Выполнение работы в порядке совмещения (должностей) профессий не требует заключения трудового договора и не отражается в трудовой книжке.

Причинами выполнения, нередко, вынужденного, дополнительных обязанностей работ-

ника, зачастую, связано с низкой оплатой труда по занимаемой основной должности, отсутствием каких-либо льгот или преференций по основной должности; отсутствие работника по причине многочисленных отпусков или длительной нетрудоспособности и др. Особенно острым посылом выступает наличие вакантных должностей, которое, чаще всего, касается государственных служб, что является следствием низкого престижа той или иной деятельности, нежелания занимать низкооплачиваемые должности и др. В нынешних реалиях объективно – отсутствие граждан, в частности мужского пола, гендерная принадлежность которых требуется для замещений определенного вида должностей, в том числе, из-за многочисленных потерь граждан в результате боевых действий в ходе военной операции. Как показывает практика, правоохранительные органы Российской Федерации за последние пять-семь лет имеют негативную тенденцию с кадровым потенциалом. Уголовно-исполнительная система (далее - УИС) не является исключением. Обладая масштабной сетью учреждений и органов, УИС имеет разнообразный спектр вакантных должностей, представляющий собой значимый ресурс для решения поставленных задач.

Несмотря на совершенствование нормативного обеспечения деятельности, в частности, принятие Федерального закона от 27.10.2025 г. № 395-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «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» и Федеральный закон «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», повышение уровня социальной защищенности сотрудников и работников УИС, принимаемые меры по подбору и закреплению на службе личного состава, до 78926 ед. увеличилось количество вакантных должностей сотрудников (работников) УИС, что составило 27,3 % от общей штатной численности персонала (АППГ – 67502, 23%). В этой связи в целях реализации обозначенных приоритетных направлений деятельности УИС в 2026 году по линии формирования позитивного имиджа УИС определено ряд задач: повышение укомплектованности кадрами и их социального обеспечения задач, формирование благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах подразделений, органов и учреждений УИС; сохранение профессионального кадрового ядра, снижение некомплекта сотрудников (работников) учреждений и органов и УИС [1].

В соответствии с частью 3 статьи 34 Федерального закона «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» Правительством Российской Федерации утверждено Положение о совмещении обязанностей на службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации (далее – Положение). В Положении установлен порядок и условия выполнения сотрудниками УИС наряду с выполнением обязанностей по замещаемой должности в УИС обязанностей по иной должности в УИС. Совмещение обязанностей допускается по вакантным и невакантным должностям допускается в случаях временной нетрудоспособности, пребывания в отпуске или в командировке, обучения с отрывом от выполнения служебных обязанностей, временного отстранения от исполнения служебных обязанностей сотрудника, замещающего эту должность и оформляется приказом руководителя (начальника), имеющего право назначения на должность. В приказе о совмещении обязанностей указываются объем и содержание обязанностей, возлагаемых на сотрудника по совмещаемой должности, срок (период), на который устанавливается совмещение обязанностей, а также размер дополнительной выплаты за совмещение обязанностей, общий размер которой в течение полного календарного месяца не может превышать месячный оклад в соответствии с совмещаемой должностью, в том числе при совмещении обязанностей двумя и более сотрудниками [2].

Однако, реализация прав в сфере служебных (трудовых) отношений сотрудников (работников), и при этом совмещающих должности, не всегда соблюдаются в полной мере. Совмещение предполагает обязательную оплату, которая устанавливается с учетом характера и объема дополнительных обязанностей (часть 2 статьи 151 ТК РФ). Эту доплату нельзя заменить премией, в том числе регулярной. Так, работники, выполняющие обязанности нескольких должностей одновременно, часто сталкиваются с недостаточной компенсацией за дополнительные усилия и ответственность, в силу отсутствием четких правовых норм, регулирующих их права. Это приводит к правовым конфликтам и нарушению служебного (трудового) законодательства, что негативно сказывается как на самом сотруднике (работнике), так и на атмосфере в коллективе.

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) в письме от 27.12.2024 №ПГ/26659-6-1 разъясняет, что при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обя-

занностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (часть 1 статьи 151 ТК РФ). Такая же позиция закреплена в судебной практике. Шестой кассационный суд в определении от 15.02.2024 №88-3202/2024 указал, что премия не заменяет оплату за совмещение, так как служит поощрением, а не компенсацией за дополнительный труд. Следовательно, за совмещение необходимо назначать отдельную денежную доплату, которая прибавляется к основной заработной плате.

Закон не устанавливает абсолютных границ размера доплаты - стороны трудового договора (служебного контракта) вправе определить сумму самостоятельно. Доплата может быть любой, даже ниже МРОТ, так как она является частью, а не полной заработной платой (см. определение Третьего кассационного суда от 24.11.2021 №88-19242/2021). Однако на эту доплату, как и на всю заработную плату начисляются районные коэффициенты и процентные надбавки, в случае, если работа осуществляется в районах с особыми климатическими условиями [3, с.70]. Совмещение должностей становится все более распространенной практикой в современных органах и учреждениях УИС, обусловленной необходимостью повышения эффективности деятельности и оптимизации функционирования в целом. Однако на практике это часто оказывается неэффективным или вовсе не соблюдается; в процессе этого возникают разнообразные проблемы, связанные с правовой защитой таких работников [4, с.245]. Несмотря на существование определенных положений действующего законодательства, касающихся обязательных доплат, они могут быть недостаточно четкими или интерпретироваться по-разному. Работодатели могут указывать, что выполнение дополнительных обязанностей входит в обязанности сотрудника (работника) по должностной инструкции (например, «...выполнять отдельные поручения руководителя ...» и др.), что позволяет избежать прямого указания на совмещение должностей сотрудников (работников), а, следовательно, полагающейся дополнительной оплаты. Принимая во внимание специальную компетенцию УИС, Федеральная служба по труду и занятости не имеет полномочий осуществлять надзор за соблюдением трудового законодательства в Федеральной службе исполнения наказаний. Однако, отдельный ряд структурных подразделений Министерства юстиции Российской Федерации, например, Департамент государственной политики в сфере уголовно-исполнительной системы, выполняя кардинальную задачу по обеспечению защиты прав и свобод человека и граж-

данина, организует и принимает участие в проведении проверок деятельности УИС, обеспечивает объективное, всестороннее и своевременное рассмотрение обращений граждан и организаций в рамках своих полномочий [5].

Таким образом, недостаточная компенсация за выполнение дополнительных обязанностей сотрудников (работников) УИС; отсутствие четкости и прозрачности в должностных инструкциях, порою создающих возможность для злоупотреблений со стороны непосредственных руководителей, приводят к демотивации сотрудников (работников), снижению их заинтересованности выполнения должностных обязанностей по дополнительной должности, замещение которой он обременен в силу причин, указанных выше. Эти обстоятельства способствуют повышенному уровню «текучести кадров» и отчасти отрицательной тенденции наличия вакантных должностей в УИС. Видится необходимость урегулирования изложенных аспектов в обозначенных нормах трудового законодательства, в том числе служебного, в части четкого алгоритма определения размера обязательных выплат, а возможно и компенсаций, за выполнение дополнительных работ при совмещении должностей. Представляется, что разработка и внедрение единых стандартов для составления должностных инструкций, содержащих положения о правах и обязанностях сотрудников (работников), а также неких стимулов [6, с.141] (гарантий) при совмещении должностей, с регулярным обновлением в соответствии с изменениями (в том числе, основанные на удаленном формате деятельности) [3, с.69] в организации, тоже станет важным шагом в обеспечении правовой определенности. Кроме того, мы согласны, что повышение уровня контроля со стороны компетентных федеральных органов исполнительной власти России в сфере трудовых (служебных) отношений будет способствовать соблюдению законодательства и обеспечению справедливых условий труда (службы).

Таким образом, реализация предложенных мер по совершенствованию института совмещения должностей позволит не только защитить права участников этих отношений, но и укрепить доверие между ними. Это, в свою очередь, приведет к созданию более здоровой и продуктивной профессиональной среды, что является важным условием для эффективного функционирования организаций и развития экономики в целом.

Список литературы:

[1] «О приоритетных направлениях деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в 2026 году»: директива ФСИН России от 30 окт. 2025 № вн-01-85638.

[2] «Об утверждении Положения о совмещении обязанностей на службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации»: постановление Правительства Российской Федерации от 8 июня 2019 г. №741 // Собрание законодательства Российской Федерации от 17 июня 2019 г. № 24. Ст. 3098.

[3] Ивлева М. В. Современные механизмы защиты трудовых прав / М. В. Ивлева, А. А. Сапфорова // Социально-гуманитарный вестник : Всероссийский сборник научных трудов. Том Выпуск 32. – Барнаул : Индивидуальный предприниматель Колмогоров Игорь Александрович, 2023. – С. 68-71.

[4] Сапфорова А. А. Защита трудовых прав работников: проявление справедливости в нормах Трудового права и судебной практике / А. А. Сапфорова // Современные проблемы правоприменения : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Краснодар, 18 ноября 2024 года. – Краснодар: Российское энергетическое агентство, 2024. – С. 241-248.

[5] «О утверждении Положения о Департаменте государственной политики в сфере уголовно-исполнительной системы»: приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 14 сентября 2022 № 193 // СПС Консультант-Плюс.

[6] Киселева А. В. Отдельные вопросы судебной защиты трудовых прав в контексте устойчивого развития / А. В. Киселева, Ю. Ю. Черкасов // Общество в эпоху кризиса глобализации: актуальные проблемы права, экономики и межкультурной коммуникации : Сборник статей. В 2-х томах. – Ростов-на-Дону : Автономная некоммерческая организация по поддержке научно-исследовательской и просветительской деятельности «Спутник науки», 2022. – С. 139-145.

References:

[1] “On the priority areas of activity of the penal system of the Russian Federation in 2026”: Directive of the Federal Penitentiary Service of Russia dated October 30, 2025 No. vn-01-85638.

[2] “On approval of the Regulation on the combination of duties in the service in the penal system of the Russian Federation”: Resolution of the Government of the Russian Federation dated June 8, 2019 No. 741 // Collection of Legislation of the Russian Federation dated June 17, 2019 No. 24. Art. 3098.

[3] Ivleva M. V. Modern mechanisms for the protection of labor rights / M. V. Ivleva, A. A. Sapfirova // Social and Humanitarian Bulletin: All-Russian collection of scientific papers. Volume Issue 32. – Barnaul: Individual Entrepreneur Igor Aleksandrovich Kolmogorov, 2023. – Pp. 68-71.

[4] Sapphire A. A. Protection of Employees' Labor Rights: Manifestation of Justice in Labor Law Norms and Judicial Practice / A. A. Sapphire // Modern Problems of Law Enforcement: Proceedings of the V All-Russian Scientific and Practical Conference, Krasnodar, November 18, 2024. – Krasnodar: Russian Energy Agency, 2024. – Pp. 241-248.

[5] “On Approval of the Regulation on the Department of State Policy in the Sphere of the Penal System”: Order of the Ministry of Justice of the Russian Federation dated September 14, 2022 No. 193 // SPS Consultant-Plus.

[6] Kiseleva A. V. Certain issues of judicial protection of labor rights in the context of sustainable development / A. V. Kiseleva, Yu. Yu. Cherkasov // Society in the era of the globalization crisis: current problems of law, economics and intercultural communication: Collection of articles. In 2 volumes. – Rostov-on-Don: Autonomous non-profit organization for the support of scientific research and educational activities “Sputnik of Science”, 2022. – P. 139-145.



ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru

Юридическое издательство «ЮРКОМПАНИ»
издает научные журналы:

- Научно-правовой журнал «Образование и право», рекомендованный ВАК Министерства науки и высшего образования России (специальности 12.00.01, 12.00.02), выходит 1 раз в месяц.
- Научно-правовой журнал «Право и жизнь», рецензируемый (РИНЦ, E-Library), выходит 1 раз в 3 месяца.