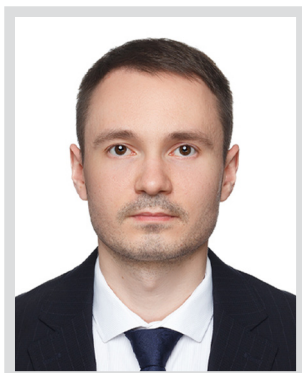


УДК 343.27

DOI: 10.24412/1998-5533-2026-2-260-265

© Чепаров Р.Д., 2026

Основное место работы при отбывании осужденным исправительных работ**Чепаров Роман Дмитриевич**

Аспирант юридического факультета

Казанского (Приволжского) федерального университета

(420008, Казань, ул. Кремлевская, 18; e-mail: cheparov98@mail.ru;
ORCID: 0009-0009-7357-3831)

В статье проведено исследование проблем отбывания исправительных работ исключительно по основному месту работы осуждённого. Обозначена актуальная тенденция сокращения случаев назначения судами наказания в виде исправительных работ за совершение преступлений. Цель научного исследования - постановка теоретических и практических проблем, возникающих при регламентации и назначении исправительных работ исключительно по основному месту работы, а также поиск возможных путей их решения.

Теоретическая значимость научного исследования заключается в том, что его результаты, нашедшие отражение в выводах и предложениях, способствуют развитию науки уголовного права, а именно дополняют имеющиеся подходы к осмыслению вопросов правовой природы исправительных работ и правил их применения. Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты могут быть использованы: в законотворческом процессе при совершенствовании норм уголовного и уголовно-исполнительного законодательства РФ; в учебном процессе образовательных организаций высшего и среднего звена.

Автором обоснована нецелесообразность использования формулировки «привлечение к наказанию в виде исправительных работ». Предложено исключить из санкций уголовно-правовых норм Особенной части УК РФ назначение дополнительного наказания в виде лишения права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью в сочетании с исправительными работами.

В рамках исследования проанализирован вопрос о номинальном характере воспитательной работы с осуждёнными к исправительным работам, однако в силу ряда причин указанная работа с осуждёнными практически не проводится. Отмечается, что основное место работы зачастую не способно оказать положительного влияния на достижение законодательно установленных целей наказания.

Ключевые слова: наказание, исправительные работы, уголовно-исполнительная инспекция, основное место работы, удержания из заработной платы, дополнительный вид наказания, лишение права занимать определенные должности, вакантная должность, воспитательная работа

Для цитирования: Чепаров Р.Д. Основное место работы при отбывании осужденным исправительных работ // Вестник экономики, права и социологии. 2026. № 2. С. 260–265. DOI: 10.24412/1998-5533-2026-2-260-265.

Исходя из положений ст. 45 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ), наказание в виде исправительных работ является наказанием, назначаемым лишь в качестве основного вида [1, с. 372]. Усложнение общественных отношений в современных социальных реалиях обуславливает необходимость совершенствования норм права, в том числе норм уголовного права, касающихся института наказаний. Возникновение споров по разграничению компетенции между органами государственной власти в сфере уголовно-исполнительной политики, а также затрудненность поиска места работы с привлечением органов местного самоуправления привели к формированию нового принципа отбывания наказания в виде исправительных работ – по основному месту работы. С 2026 г. исправительные работы назначаются только осужденным, имеющим основное место работы. К безработным осужденным в настоящее время могут применяться альтернативные исправительным работам виды наказания, к числу которых относятся обязательные работы, принудительные работы. Таким образом, актуальность исследуемой темы обусловлена тенденцией к сужению круга лиц, которым судом могут быть назначены исправительные работы, что закономерно ведет к сокращению практики применения рассматриваемого наказания в России. Цель научного исследования заключается в том, чтобы на основе системного анализа уголовных наказаний показать, насколько существенно принятые законодателем нововведения ограничивают правореализационные возможности наказания в виде исправительных работ и сдерживают его карательный потенциал.

Основное место работы в контексте исследуемого наказания предполагает трудовую занятость по месту официального трудоустройства работника, привлеченного к уголовной ответственности за совершение конкретного преступления соответствующей категории тяжести. Следовательно, неофициальное осуществление трудовой деятельности, то есть при отсутствии факта заключения трудового договора, означает отсутствие у такого лица основного места работы, в связи с чем назначение исправительных работ в данной ситуации не допускается. Проблема назначения исправительных работ возможна в том случае, когда после вступления приговора в законную силу, но до его исполнения, осужденный увольняется с основного места работы, но продолжает выполнять трудовую деятельность по внутреннему или внешнему совместительству. Согласно ст. 60.1 Трудового кодекса РФ, работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) [2, с. 112]. В таком случае осужденный обязан в течение 15 дней самостоя-

тельно трудоустроиться любым законным способом, в том числе путем совершения всех необходимых действий для признания работы по совместительству основным местом работы. Если осужденный в течение 15 дней после увольнения или постановки на учет в уголовно-исполнительной инспекции (УИИ) не трудоустроится или не совершит регистрацию в органах службы занятости, он будет признан нарушителем порядка и условий отбывания исправительных работ, что прямо вытекает из императивных требований уголовно-исполнительного закона, за несоблюдение которых предусмотрена ответственность вплоть до замены исправительных работ более строгим видом наказания.

Употребление формулировки «привлечение осужденного к наказанию в виде исправительных работ» в настоящее время стало некорректным, поскольку осужденный уже осуществлял трудовую деятельность по основному месту работы до момента привлечения к уголовной ответственности.

В связи с тем, что исправительные работы отбываются лишь по основному месту работы важно подчеркнуть, что и удержания из заработной платы производятся только по основному месту работы, несмотря на наличие у осужденного другой оплачиваемой работы, включая работу по совместительству. Иной точки зрения придерживаются некоторые ученые. В частности, акцентируется внимание на противоречии ч. 2 ст. 44 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (УИК РФ) и ч. 3 ст. 50 УК РФ. В первой юридической норме законодатель регламентирует положение о том, что удержания производятся ежемесячно из заработной платы по основному месту работы, во второй же ничего не указывается про основное место работы. Так, А.Д. Чернов признает данное расхождение в законодательстве существенным, поскольку осужденный, работая по совместительству, способен получать заработную плату в большем размере, чем по месту основной работы, в результате чего размер удержаний может быть значительно выше [3, с. 217–218]. Сторонником указанной позиции выступает и А.Л. Дзигарь [4, с. 62].

Не следует однозначно соглашаться с указанными взглядами, поскольку в условиях современной экономической обстановки, роста цен на многие товары, работы и услуги даже незначительные размеры удержаний из заработной платы по месту основной работы могут существенно повлиять на финансовое состояние осужденных. Это связано с тем, что, помимо прочего, в бюджет государства поступают денежные средства в качестве уплаты налога на доходы физических лиц. При таком подходе также не учитывается наличие одного или нескольких возбужденных исполнительных производств в отношении осужденных, которым назначены исправительные работы.

И.В. Танага и И.А. Подройкина также критически оценивают концепцию учёта доходов осужденных, полученных по другим местам работы. Однако их аргументация существенно отличается. Они пишут, что законодатель установил удержания из заработной платы осуждённого только по основному месту работы с целью продемонстрировать, что исправительные работы применяются лишь за преступления небольшой и средней тяжести [5, с. 47].

Стоит заметить, что в качестве дополнительного вида наказания к исправительным работам может назначаться только лишение права занимать определённые должности или заниматься определённой деятельностью (далее – ЛПЗОД). По этому виду наказания осуждённый вправе заниматься любым оплачиваемым видом деятельности, за исключением того, который прямо запрещён по решению суда [6, с. 153]. ЛПЗОД ограничивает правомочие осуждённого на занятие определённого круга должностей, объединённых общими признаками, например должностей, сопряжённых с осуществлением властно-распорядительных полномочий в правоохранительных органах и полномочий представителей власти (помощники прокуроров, рядовые следователи, дознаватели, инспекторы, судебные приставы-исполнители и пр.), с руководством экономическими процессами в государственном или муниципальном органе, с руководством трудовым коллективом, выполнением хозяйственных функций, функций по движению товарно-материальных ценностей и др. По состоянию на сегодняшний день группы должностей ограничиваются исключительно сферой публичных органов, состоящих из лиц, проходящих в них государственную и муниципальную службу. Между тем ограничения, порождаемые рассматриваемым наказанием, распространяются не только на представителей власти и группу лиц, выполняющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные полномочия, но и на отдельные виды как профессиональной, так и непрофессиональной деятельности.

Сложность одновременного назначения наказания в виде исправительных работ совместно с ЛПЗОД в настоящее время усугубляется возможностью суда назначать исправительные работы только после установления доказанности факта наличия у осужденного *«основного места работы»*. До 20 января 2026 г. исправительные работы позволялось назначать в том числе по месту работы, определенному органом местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительной инспекцией.

Ярким примером трудности единовременного применения исправительных работ и ЛПЗОД служит анализ ст. 290 УК РФ «Получение взятки». Субъектом этого состава преступления выступает должностное лицо, определение которого раскрывается в примечании к ст. 285 УК РФ, то есть это лицо

постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющее функции представителя власти либо выполняющее организационно-распорядительные и административно-хозяйственные полномочия в соответствующих органах и организациях. Санкция ст. 290 УК РФ включает такие виды наказания, которые назначаются в сочетании друг с другом. Среди них: исправительные работы (от 1 года до 2 лет) и ЛПЗОД (до 3 лет). Подробный формально-юридический анализ санкции позволяет сделать вывод о том, что суд, назначая наказание в виде исправительных работ, за получение должностным лицом взятки, не просто имеет право назначить дополнительное наказание в виде ЛПЗОД, а обязан сделать это в силу конструкции санкции уголовно-правовой нормы с обязательной кумулятивной привязкой. При применении обоих видов наказаний прослеживается некоторое противоречие. С одной стороны, исправительные работы вынуждают осужденного трудиться в том месте, где он прежде работал, с другой – ЛПЗОД своими строгими запретами диктует осужденному требование об увольнении с должности, которую он занимал в момент, предшествующий привлечению к уголовной ответственности. Возникает дилемма: работник (государственный или муниципальный служащий) обязан трудиться по основному месту работы или должен быть уволен с должности, тем самым прекратив правовые отношения с работодателем по основному месту работы? Казалось бы, решение этой проблемы усматривается в оставлении осуждённого служащего по месту основной работы, однако на должности, которую ему не запрещено занимать. Однако предоставление такому осужденному лицу по основному месту работы вакантной ставки по другой должности на практике нередко оказывается невозможным. Здесь важно подчеркнуть, что вакантная должность не должна по своим характеристикам относиться к должности, связанной с прохождением государственной или муниципальной службы. Следовательно, при применении к государственному служащему федерального органа исполнительной власти исправительных работ и ЛПЗОД допустимо осуществить его перевод лишь на должность обслуживающего персонала (например, делопроизводители, к которым относятся секретари, архивариусы или иные должности, не требующие от «госслужащего» наличия квалификации в таких областях знаний, которыми он не владеет). Таким образом, на наш взгляд, ЛПЗОД не самое подходящее наказание, применяемое в дополнение к исправительным работам, поскольку указанные наказания в определенной мере взаимоисключают друг друга, особенно ввиду наличия лишь основного места работы. Более того, совершение государственным служащим любого уголовно наказуемого деяния и назначение ему любого вида уголовного наказания из числа пред-

усмотренных в УК РФ, включая исправительные работы, служит основанием для увольнения данного лица с должности государственной службы, в связи с чем в некоторых случаях применение ЛПЗОД является избыточной мерой.

Санкция ч. 1 ст. 290 УК РФ должна ограничиваться только исправительными работами, по отношению к остальным альтернативным лишению свободы видам наказаний (штраф и принудительные работы), перечисленным в санкции этой нормы, применение ЛПЗОД целесообразно.

На сегодняшний день проблема обязательного назначения ЛПЗОД в сочетании с исправительными работами способна решаться посредством применения правил ст. 64 УК РФ «Назначение более мягкого наказания, чем предусмотрено за данное преступление». В обоснование нашего мнения приведем цитату Е.С. Крыловой. Она пишет, что неприменение обязательного дополнительного наказания возможно только при наличии условий, предусмотренных ст. 64 УК РФ [7, с. 50]. При отсутствии обстоятельства, смягчающего вину осужденного, или совокупности таких обстоятельств, суд по своему усмотрению будет учитывать рациональность совместного назначения данных наказаний при вынесении окончательного решения.

Еще одним проблемным аспектом выступает регламентированная УИК РФ организация воспитательной работы с осужденными силами УИИ. В соответствии со ст. 43 УИК РФ, на администрацию организации, в которой работает осужденный, также возлагаются конкретные обязанности, а именно: 1) оказание содействия УИИ при проведении воспитательной работы с осужденными; 2) уведомление уголовно-исполнительной инспекции о примененных к осужденному мерах поощрения и взыскания, об уклонении его от отбывания наказания. Понятие воспитательной работы, перечень входящих в нее мероприятий и периодичность их проведения не находят отражения в законодательстве России. Как пишет Д.А. Слабая, методы воспитательного воздействия при отбывании исправительных работ должны включать следующие элементы: психологические консультации (помогают познать причины преступного поведения), образовательные программы (базовые курсы, профессиональная подготовка), трудовая деятельность (формирование у осужденных чувства полезности и причастности к социуму), культурно-массовые мероприятия [8, с. 265–266]. Однако на практике реализация подобных воспитательных мероприятий фактически не проводится. Основной функцией УИИ является постановка значительного количества осужденных на учет и направление копий приговоров суда в администрацию организации по месту их работы, что детерминирует высокую степень служебной нагрузки на одного инспектора УИИ, особенно в крупных и многона-

селенных городах, поэтому обязанность проведения воспитательной работы, возложенная на УИИ, носит исключительно декларативный характер. Де-юре предполагается, что воспитательные мероприятия с осужденными проводятся в полном объеме, де-факто наблюдается их систематическое невыполнение. И.А. Янчук и С.А. Еремеев отмечают, что, помимо высокого уровня нагрузки на одного инспектора, трудность осуществления воспитательной работы обусловлена отсутствием постоянного контакта сотрудника УИИ с осужденными. Воспитательная работа может проводиться только при регистрации осужденного, при проверках по месту жительства и работы, а также зачастую ограничивается лишь профилактическими беседами [9, с. 290].

Более того, отбывание исправительных работ по основному месту работы характеризуется сниженной превентивной эффективностью, поскольку руководство организации может проявлять лояльность к осужденному, умышленно игнорируя факты неисполнения им предписанных трудовых обязанностей (документирование фиктивных результатов труда, сокрытие фактов девиантного поведения). Прежде, осуществляя трудовую деятельность в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с УИИ, безработный осужденный помещался в условия обновленного порядка и режима работы, под контроль и влияние другого руководства, адаптировался в новом трудовом коллективе, что оказывало существенное влияние на достижение цели его исправления.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что отбывание исправительных работ, особенно по основному месту работы, представляет собой «штраф, оплачиваемый по частям», поскольку воспитательная работа фактически не осуществляется, а трудовая деятельность по основному месту работы, по существу, ничем не отличается от нормальной трудовой деятельности законопослушного члена общества, за исключением одного лишь имущественного воздействия. Более того, вопрос отнесения наказания в виде исправительных работ к отдельной разновидности штрафа являлся дискуссионным даже в период возможности назначения исправительных работ осужденным, не имеющим основного места работы, следовательно, в настоящее время сделанный нами вывод не вызывает сомнений. При этом само наказание в виде штрафа, согласно положениям УК РФ и УИК РФ, также может быть исполнено с рассрочкой платежа на срок до пяти лет, что делает исправительные работы еще более тождественными штрафу. Воспитательная работа с осужденными хотя формально и регламентируется, однако ограничивается лишь устными беседами осужденных с инспекторами УИИ, на которых возложено немалое количество должностных обязанностей по постановке осужденных на учет и

проверке исполнения наказания. На наш взгляд, рекомендуется ввести в штат УИИ профессиональных психологов для регулярного осуществления плановых выездных консультаций в целях успешного формирования у осужденного правильных социальных установок и ценностей в процессе исполнения исправительных работ по основному месту работы, так как психологическая поддержка способна повысить эффективность воспитательных мероприятий. Однако реализация такого предложения требует значительных финансовых расходов и изменений в законодательстве. Лояльность и попустительство администрации организации, выступающей основным местом работы осужденного, не будет способствовать коррекции поведения осужденного и его социальной адаптации посредством поддержания трудовой дисциплины после отбытия установленного судом срока исправительных работ.

Из санкций уголовно-правовых норм Особенной части УК РФ следует исключить совместное применение исправительных работ с обязательным назначением ЛПЗОД, поскольку на практике появляются трудности при их совместном исполнении, вновь учитывая основной характер работы осужденного.

Литература:

1. Уголовное право. Общая часть: учеб. / Под ред. д-ра юрид. наук, проф. Л.В. Иногамовой-Хегай, д-ра юрид. наук, проф. А.И. Рарога, д-ра юрид. наук, проф. А.И. Чучаева. М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2008. 742 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.11.2024). М.: Эксмо, 2024. 320 с.
3. Чернов А.Д. Актуальные проблемы уголовного наказания: дисс. ... д-ра юрид. наук. М., 2001. 386 с.
4. Дзигарь А.Л. Уголовные наказания: эволюция и перспективы: дисс. ... канд. юрид. наук. Краснодар, 2001. 198 с.
5. Танага И.В., Подройкина И.А. Исправительные работы в уголовном праве: некоторые спорные вопросы // Общество и право. 2018. № 3(65). С. 44–49.
6. Комбаров Р.В. К вопросу об исполнении наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью // Пенитенциарная наука: дискуссионные вопросы теории и практики: сб. науч. трудов проф.-препод. состава ВИПЭ ФСИН России: в 2 ч. Вологда Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний, 2024. С. 152–158.
7. Крылова Е.С. Перспективы применения наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью с учетом рекомендаций Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 22.12.2015 № 58 // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2016. № 3 С. 46–51.
8. Слабкая Д.Н. Организация воспитательной работы с осужденными к наказаниям в виде исправительных и обязательных работ // Вопросы российского и международного права. 2024. Т. 14. № 10А. С. 262–268
9. Янчук И.А., Еремеев С.А. Отдельные проблемы осуществления воспитательной работы с осужденными к исправительным работам // Государственная служба и кадры. 2023. № 4. С. 289–291.

The Main Place of Work of the Convict During Correctional Labor

Roman Dmitrievich Cheparov

Kazan (Volga Region) Federal University (Kazan, Russia)

This article examines the issues surrounding the use of correctional labor only at a convicted person's primary place of employment. It highlights a current trend toward a reduction in the number of instances of courts imposing correctional labor for crimes. The purpose of this research is to identify the theoretical

and practical issues that arise when regulating and assigning correctional labor exclusively at a convicted person's primary place of employment, as well as possible solutions.

The theoretical significance of this research lies in the fact that its results, reflected in the conclusions and proposals, contribute to the development of criminal law, specifically by complementing existing approaches to understanding the legal nature of correctional labor and the rules for its application. The practical significance of this study lies in its potential use in legislative development for improving the criminal and penal legislation of the Russian Federation, as well as in the educational process at higher and secondary educational institutions.

The author substantiates the inappropriateness of using the term «punishment in the form of correctional labor». It is proposed to exclude the additional penalty of deprivation of the right to hold certain positions or engage in certain activities in combination with correctional labor from the sanctions of the criminal law provisions of the Special Part of the Criminal Code of the Russian Federation. The study analyzes the nominal nature of educational work with those sentenced to correctional labor; however, for a number of reasons, this work is rarely carried out with these convicts. It is also noted that the primary place of work is often unable to positively influence the achievement of the statutory punishment goals.

Keywords: punishment, correctional labor, criminal executive inspectorate, main place of work, deductions from wages, additional type of punishment, deprivation of the right to hold certain positions, vacant position, educational work

