

Уголовно-правовые науки

Научная статья
УДК 343.81
DOI: 10.14529/law260201

ИСПРАВИТЕЛЬНЫЕ РАБОТЫ КАК ВИД УГОЛОВНОГО НАКАЗАНИЯ

Е. В. Евстратенко, Evstratenkoev@susu.ru
Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия

Аннотация. Федеральным законом от 23 июля 2025 г. № 218-ФЗ внесены изменения в порядок назначения исправительных работ как вида уголовного наказания. В статье рассмотрены некоторые вопросы, связанные с этими изменениями, например, вопросы назначения наказания лицу, имеющему основное место работы при неполной занятости, вопросы порядка исчисления сроков исправительных работ, которые не были сняты приказом Минюста России от 19 января 2026 г. № 6, устанавливающим порядок организации исполнения исправительных работ. Кроме этого, проанализированы факторы, влияющие на эффективность исправительных работ как вида уголовного наказания: предоставление отпуска в период отбывания наказания и его сроки, порядок удержаний из заработной платы осужденного. Рассмотрены дискуссионные вопросы о необходимости изменения трудового договора с лицом, отбывающим наказание в виде исправительных работ, возможности предоставления ему оставшейся части отпуска после отбывания наказания и др.

Ключевые слова: исправительные работы; порядок и сроки отбывания исправительных работ; предоставление отпуска в период отбывания исправительных работ; неполная занятость при отбывании исправительных работ; удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ.

Для цитирования: Евстратенко Е. В. Исправительные работы как вид уголовного наказания // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2026. Т. 26. № 2. С. 7–12. DOI: 10.14529/law260201.

Original article
DOI: 10.14529/law260201

CORRECTIONAL WORK AS A TYPE OF CRIMINAL PUNISHMENT

E. V. Evstratenko, Evstratenkoev@susu.ru
South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

Abstract. Federal Law No. 218-FZ of July 23, 2025 amended the procedure for assigning correctional labor as a type of criminal punishment. The article discusses some issues related to these changes, for example, the issues of sentencing a person who has a primary place of work with part-time employment, the issues of the procedure for calculating the terms of correctional labor, which were not lifted by the order of the Ministry of Justice of the Russian Federation dated January 19, 2026 No. 6, which establishes the procedure for organizing the execution of correctional labor. In addition, the factors influencing the effectiveness of correctional labor as a type of criminal punishment are analyzed: the provision of leave during the period of serving the sentence and its terms, the procedure for deductions from the convicted person's salary. The debatable issues of the need to change the employment contract with a person serving a sentence in the form of correctional labor, the possibility of providing him with the remaining part of the vacation after serving his sentence, etc. are considered.

Keywords: correctional labor; the procedure and terms of serving correctional labor; granting leave during the period of serving correctional labor; part-time employment while serving correctional labor; deductions from wages while serving correctional labor.

For citation: Evstratenko E. V. Correctional work as a type of criminal punishment. *Bulletin of the South Ural State University. Series "Law"*. 2026. Vol. 26. no. 2. pp. 7–12. (in Russ.) DOI: 10.14529/law260201.

Исправление осужденного как одна из целей назначения уголовного наказания решается путем применения наиболее эффективного вида наказания из числа предусмотр-

ренных санкцией статьи УК РФ. «Разве могут стоны несчастного сделать не бывшим то, что совершено в прошлом? Следовательно, цель наказания заключается только в том, чтобы воспрепятствовать виновному вновь нанести вред обществу и удержать других от совершения того же. Поэтому следует употреблять только такие наказания, которые при сохранении соразмерности с преступлениями производили бы наиболее сильное и наиболее длительное впечатление на душу людей и были бы наименее мучительными для тела преступника» [1, с. 373], – писал Ч. Беккария. Одним из таких видов наказания, обладающих минимумом карательных функций, являются исправительные работы. По данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации о назначении наказания в виде исправительных работ за первое полугодие 2024 года, наказание в виде исправительных работ назначено 23 140 лицам или 9,2 % всех осужденных (2021 год – 8,4 %; 2022 год – 8,4 %; 2023 год – 8,6 %). Столь скромные цифры, вероятно, свидетельствуют о неочевидности этого вида наказания.

Существует точка зрения, что исправительные работы – это штраф в рассрочку, то есть фактические ограничения связаны в основном только с удержанием из заработной платы осужденного, он живет в семье, сохраняется привычный уклад жизни. Минимальные правоограничения осужденного – это посещение уголовно-исполнительной инспекции. Рассматривая историю применения этого вида наказания, отметим, что он показал свою эффективность на протяжении многих десятилетий. Так, ИТК РСФСР 1933 года предусматривал исправительно-трудовые работы без лишения свободы с удержанием из заработной платы не более 25 %, позднее в 1958 году Основы уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик предусмотрели вид наказания исправительные работы без лишения свободы. Они назначались на срок до одного года с отбыванием по месту работы осужденного либо в иных местах в районе его жительства. Удержания из заработка осужденного не могли превышать 20 %. Принятый 27 октября 1960 г. УК РСФСР предусмотрел исправительные работы именно в том виде, в котором они существуют в действующем уголовном законе: они назначались на срок от двух месяцев до двух лет с удержанием из заработка осужденного 5–20 % [2]. В

УК РФ исправительные работы как вид наказания был изменен трижды. В первоначальной редакции с 1 января 1997 г. исправительные работы отбывались по месту работы осужденного. Федеральным законом от 8 декабря 2003 г. № 162-ФЗ были внесены изменения, в соответствии с которыми исправительные работы уже назначались осужденным, не имеющим основного места работы. Компромиссным был вариант Федерального закона от 7 декабря 2011 г. № 420-ФЗ: исправительные работы могли назначаться осужденному, имеющему основное место работы, а равно не имеющему его. Лица, не имеющие основного места работы, отбывали наказание в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями, но в районе места жительства осужденного. Уголовно-исполнительная инспекция должна была выдать осужденному предписание о направлении на работу, от которой он не мог отказаться, не удивительно, что такие работы не требовали от осужденного какой-либо квалификации и, соответственно, были низкооплачиваемыми. Уклонение от отбывания исправительных работ часто было связано с тем, что осужденные не желали работать на предлагаемой работе либо не было подходящих вакансий. Для лиц без гражданства препятствием могло стать отсутствие документов, позволяющих легально работать в России (например, при наличии студенческой визы). Осужденные, порой умышленно, уклонялись от отбывания исправительных работ, поскольку при замене исправительных работ на лишение свободы из расчета три дня исправительных работ за один день лишения свободы реальные сроки отбывания наказания, были более краткосрочными.

Федеральный закон от 23 июля 2025 г. № 218-ФЗ вернул первоначальную формулировку исправительным работам, и с 20 января 2026 г. исправительные работы назначаются осужденному, имеющему основное место работы. В пояснительной записке к законопроекту разработчики указали: при отсутствии вакансий у работодателей, определенных в соответствии с ч. 1 ст. 39 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (далее – УИК РФ), возникает необходимость в поиске подходящей работы, что влечет увеличение сроков исполнения наказания и исполнение уголовно-исполнительными инспек-

циями не возложенного на них функционала. В 2022 году на исполнение в уголовно-исполнительные инспекции поступили судебные решения, в соответствии с которыми назначено наказание в виде исправительных работ, в отношении 60 157 осужденных, из них 32 689 (54,34 %) не имели места работы на момент осуждения, а также на момент поступления приговора на исполнение в уголовно-исполнительные инспекции. В течение 2022 года не были трудоустроены в период до 90 дней – 6 172 осужденных, в период от 91 дня и более – 2 008 осужденных. Основными причинами, по которым осужденные к исправительным работам не трудоустроивались по предписаниям уголовно-исполнительных инспекций, являются: отсутствие вакансий у работодателей (62 %); личное нежелание трудиться (14 %). Указанное в пояснительной записке положение о длительных сроках трудоустройства и отсутствии вакансий лишает исправительные работы его карательной функции, а государственную казну – получения дохода в виде удержаний из заработной платы.

Таким образом, с 20 января 2026 г. исправительные работы назначаются только лицам, имеющим основное место работы. Рассмотрим некоторые вопросы, связанные с исполнением и отбыванием этого вида наказания.

Один из них – вопрос регулирования трудовых отношений между работодателем и работником, отбывающим наказания. Правоотношения трехсторонние, третьей стороной выступает уголовно-исполнительная инспекция, а значит, и регулироваться они должны не трудовым договором, а приговором. Если осужденный отбывает наказание по основному месту работы, с ним уже заключен трудовой договор, в соответствии с которым он имеет права, например, на ежегодный оплачиваемый отпуск, право на увольнение по собственной инициативе и т.д. Обязанности работника могут заключаться в соблюдении техники безопасности, возмещении вреда, причиненного предприятию. Однако статус осужденного, отбывающего наказания, вносит корректировки в трудовые отношения. Так, в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством осужденному к исправительным работам предоставляется отпуск не 28 календарных дней, а 18 рабочих. Возникает вопрос, нужно ли вносить изменения в трудовой договор с работником, отбывающим нака-

зание? Данный вопрос представляется излишним, так как при наличии приговора эти вопросы уже урегулированы уголовно-исполнительным законодательством. Работодатель по-прежнему имеет право применять к осужденному меры поощрения и ответственности, предусмотренные трудовым законодательством. Нужно отметить, что уголовно-исполнительное законодательство не предусматривает для исправительных работ системы поощрений, например, за добросовестный труд или участие в волонтерском движении. Статья 45 была исключена из УИК РФ еще в 2003 году, до настоящего времени этот пробел законодательства не устранен.

В связи с экономической нестабильностью в настоящее время многие работодатели, чтобы сохранить трудовой коллектив, переводят сотрудников на неполный рабочий день, сохраняя за работником право работать на часть ставки меньше единицы. Если в такой организации трудится осужденный к исправительным работам, возникает вопрос: может ли лицо, отбывающее наказание в виде исправительных работ, отбывать наказание при неполной продолжительности рабочего времени?

Прямого запрета на работу в условиях неполного рабочего времени в УИК РФ действительно не содержится. Факт того, что осужденный может трудиться на условиях неполного рабочего времени, подтверждается ст. 105 УИК РФ, где сказано, что оплата труда осужденного при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе производится пропорционально отработанному осужденным времени или в зависимости от выработки. Время, в течение которого осужденный не работал, в срок отбывания исправительных работ не засчитывается (ч. 3 ст. 42 УИК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 42 УИК РФ срок исправительных работ исчисляется в месяцах и годах, в течение которых осужденный работал и из его заработной платы производились удержания. В каждом месяце установленного срока наказания количество дней, отработанных осужденным, должно быть не менее количества рабочих дней, приходящихся на этот месяц, то есть фактически в рабочих днях. Если осужденный не отработал указанного количества дней и отсутствуют основания, установленные УК РФ для зачета неотработанных дней в срок наказания, отбывание исправительных работ продолжается до полной

отработки осужденным положенного количества рабочих дней.

В соответствии с ч. 6 ст. 42 УИК РФ норма часов работы для осужденного, он же срок наказания, исчисляется исходя из продолжительности рабочего времени за учетный период, не превышающий установленного количества рабочих часов. В соответствии со ст. 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Расчет отбытых и неотбытых часов срока производится инспекцией на основе документов, поступивших из организации, – разъясняет приказ Министерства юстиции Российской Федерации от 19 января 2026 г. № 6 «Об организации исполнения наказаний в виде обязательных работ, лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, исправительных работ, контроля за поведением осужденных, к которым применена отсрочка отбывания наказания, условно осужденных».

Таким образом, запрета назначить исправительные работы лицу, имеющему основное место, но работающему с графиком неполного рабочего дня, законодательство не предусматривает. Но при таком режиме труда срок исправительных работ продляется на количество неотработанного времени.

Обязанность по определению времени окончания действия трудового договора возложена на уголовно-исполнительную инспекцию с учетом условий трудового договора, она должна своевременно проводить контрольные мероприятия, а также направлять уведомление об окончании срока работодателю. Отсутствие в современном законодательстве единого порядка исчисления срока исправительных работ, является, безусловно, пробелом в законодательстве. УИК РФ регламентирует срок начала исполнительных работ – это день получения работодателем документов из уголовно-исполнительной инспекции (извещение с копией приговора суда). Если осужденный привлекается к работе в выходные, праздничные дни в часы, превышающие нормальную продолжительность рабочего времени, работодатель обязан оплачивать указанную работу и, соответственно, из этой зарплаты производить удержания. Однако дополнительно отработанные часы переработки не могут быть засчитаны в срок отбывания наказания. Вопрос, установления единого порядка исчисления срока отбывания испра-

вительных работ, важен и для справедливого воспитательного воздействия на осужденного и для решения вопросов, которые возникают при установлении сроков неотбытого наказания в случае замены неотбытого наказания принудительными работами или лишением свободы.

Спорным является вопрос и о ежегодном основном оплачиваемом отпуске. До осуждения сотрудник в соответствии с трудовым договором имел право на ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней. При отбывании исправительных работ уголовно-исполнительное законодательство ограничивает отпуск 18 рабочими днями. Основная точка зрения: отбывание работником наказания в виде исправительных работ по основному месту работы не лишает его права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и не влечет сокращение количества дней такого отпуска, а лишь ограничивает количество дней, которые могут быть предоставлены работнику в указанный период. Соответственно, оставшаяся часть отпуска ему могут предоставить после полного отбывания наказания в виде исправительных работ. Данная точка зрения противоречит природе уголовного наказания, которое заключается в правоограничениях осужденного на период отбывания наказания, одно из которых – сокращенный срок ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренный ч. 6 ст. 40 УИК РФ. Предоставление же оставшейся части отпуска в дальнейшем лишает исправительные работы карательного содержания. Предоставление осужденному оплачиваемого отпуска продолжительностью 18 рабочих дней – не право, а обязанность администрации организации, и желание работника отказаться от отпуска не может повлиять на это решение. Согласно п. 3 ст. 42 УИК РФ время, в течение которого осужденный не работал, в срок отбывания исправительных работ не засчитывается. Однако время исправительных работ автоматически продлится во времени. Не могут быть включены в период отбывания исправительных работ и время вынужденного простоя в организации, и другие периоды, в течение которых осужденный не работал.

Перечень дохода, из которого не производятся удержания, предусмотрен ч. 4 ст. 44 УИК РФ (удержания не производятся из пособий по социальному страхованию и выплат единовременного характера), и этот перечень

не содержит указания на оплату ежегодного отпуска. Начисленные суммы отпускных не связаны с работой, это вид социальной гарантии работающих граждан. Вопрос о том, нужно ли производить удержания из суммы, начисленной за очередной отпуск, является спорным, официальных разъяснений нет. Безопаснее удержать из отпускных доход в пользу государства, – так считают правоприменители. Данная позиция поддержана судом в определении Кемеровского областного суда от 15 июля 2015 г. № 33-7118/2015. Суд пришел к выводу, что оплата отпуска работника является его заработной платой, сохраняемой на период отпуска, а заработная плата работника за каждый месяц складывается из всех видов полагающихся ему выплат, начисленных в этом месяце. Следовательно, если за отработанный месяц в заработную плату осужденного к исправительным работам входят оплата отпускных либо иные дополнительные выплаты, то при выплате заработной платы за этот месяц удержания производятся из всей суммы начисленной заработной платы, в том числе и из суммы отпускных [3].

Из заработной платы осужденных производятся удержания в размере, установленном приговором суда (ч. 2 ст. 40 УИК РФ). Понятие заработной платы устанавливает ст. 129 Трудового кодекса РФ, это вознаграждение за труд, а также компенсационные выплаты и стимулирующие. Отпускные, выплачиваемые работнику, не относятся к компенсационным или стимулирующим выплатам, поэтому не являются составной частью заработной платы. Отпускные – это средний заработок работника, который сохраняется за ним за каждый день ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114 ТК РФ, ст. 139 ТК РФ). Совершенно очевидно, что отпуск не включается в срок отбывания исправительных работ, соответственно, удержания из начисленных отпускных производиться не должны. Удержания из заработной платы осужденного должны производиться ежемесячно при каждом начислении, в соответствии с разъяснениями, содержащимися в письме Минтруда России от 3 сентября 2018 г. № 14-3/В-718, удержание должно про-

изводиться из полной суммы заработной платы до удержания налога на доходы физических лиц. Статья 44 УИК РФ не содержит оговорки о том, что исчислять удержания необходимо из суммы заработной платы, оставшейся после удержания налога, как, например, указано в ч. 1 ст. 99 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Удержания производятся из заработной платы по основному месту работы осужденного за каждый отработанный месяц при выплате заработной платы, независимо от наличия к нему претензий по исполнительным документам.

Исправительные работы часто назначаются лицам, совершившим преступление, предусмотренное ст. 157 УК РФ «Неуплата средств на содержание детей». На момент вынесения приговора осужденный, как правило, имеет большую сумму задолженности на содержание детей. Трудовое законодательство ограничивает максимальный процент удержания из заработной платы, думается, поэтому, чтобы не ущемлять права детей, которые должны получать средства на содержание, в том числе и долг по ним, суды назначают минимальный процент удержания из заработной платы при назначении исправительных работ по ст. 157 УК РФ. Так, И., имеющему задолженность по средствам на содержание несовершеннолетнего ребенка 2010 года рождения, Металлургический районный суд г. Челябинска 10 февраля 2026 г. по ч. 1 ст. 157 УК РФ назначил семь месяцев исправительных работ с удержанием из заработной платы 5 % в доход государства. Такое же наказание по ч. 1 ст. 157 УК РФ было назначено Дальнеконстантиновским районным судом Нижегородской области в 2025 году.

Изменения, которые были внесены в уголовное и уголовно-исполнительное законодательство, связанные с назначением и исполнением исправительных работ, начали действовать с 20 января 2026 г. и говорить о результатах можно будет позже, проанализировав судебную практику. Но уже сейчас можно сказать, что сделан первый шаг к тому, чтобы данный вид наказания стал более эффективным.

Список источников

1. Беккариа Ч. О Преступлениях и наказаниях. М.: Изд-во ИНФРА-М, 2011. 373 с.
2. Одинцова Л. Н., Пушкарева И. А. Исправительные работы: история и современность // Вестник Кузбасского института. 2023. № 2 (55). С. 112–122.

3. Удержания из зарплаты сотрудника, который приговорен к исправительным работам // Главбух 26 июля 2019. URL: <https://www.glavbukh.ru/hl/316075-uderjaniya-iz-zarplaty-sotrudnika-kotoryu-prigovoren-k-ispravitelnyim-rabotam>.

References

1. Bekkaria Ch. O *Prestupleniyakh i nakazaniyakh* [Crimes and punishments]. Moscow, 2011, 373 p.
2. Odintsova L. N., Pushkareva I. A. [Correctional work: history and modernity]. *Vestnik Kuzbasskogo institute* [Bulletin of the Kuzbass Institute], 2023, no. 2 (55), pp. 112–122. (in Russ.)
3. [Deductions from the salary of an employee who is sentenced to correctional labor]. *Glavbukh 26 iyulya 2019* [Glavbukh July 26, 2019]. Available at: www.glavbukh.ru/hl/316075-uderjaniya-iz-zarplaty-sotrudnika-kotoryu-prigovoren-k-ispravitelnyim-rabotam.

Информация об авторе

Евстратенко Елена Владимировна, кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного и уголовно-исполнительного права, криминологии, Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск, Россия.

Information about the author

Elena V. Evstratenko, Candidate of Sciences (Law), Associate Professor of the Department of Criminal and Penal Enforcement Law, Criminology, South Ural State University, Chelyabinsk, Russia.

Поступила в редакцию 13 марта 2026 г.
Received March 13, 2026.