

КИРИЛЛОВА Татьяна Константиновна,
доктор юридических наук, профессор,
профессор кафедры гражданского права
Санкт-Петербургского государственного университета
аэрокосмического приборостроения,
e-mail: tania.kirillova@yandex.ru

СУБСИДИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ФСИН РОССИИ КАК МЕХАНИЗМ УКРЕПЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. Статья посвящена анализу системы социальных субсидий и льгот, предоставляемых сотрудникам Федеральной службы исполнения наказаний России, и их влиянию на формирование и укрепление профессиональной правовой культуры персонала. В условиях модернизации уголовно-исполнительной системы, повышения требований к качеству служебной деятельности и ответственности сотрудников особую актуальность приобретает исследование факторов, обеспечивающих правовую стабильность и устойчивое профессиональное развитие работников ФСИН. Одним из таких факторов выступают социальные гарантии, традиционно рассматриваемые государством не только как мера материальной поддержки, но и как важный инструмент формирования служебной мотивации, нормативного поведения и правового самосознания.

В статье рассматриваются ключевые виды социальных льгот, включая жилищные субсидии, вещевое обеспечение и механизм досрочного пенсионного обеспечения. Жилищные субсидии анализируются как базовый элемент социальной защищённости, влияющий на снижение служебного стресса, укрепление доверия к государственным институтам и повышение правовой дисциплины. Вещевое довольствие оценивается не только как материальная льгота, но и как символ профессиональной идентичности, влияющий на организационную культуру и культуру правомерного поведения. Пенсионные преференции рассматриваются в контексте устойчивости кадрового состава, профилактики профессиональной деформации и формирования устойчивой позитивной мотивации к соблюдению правовых норм.

На основе анализа научной литературы и практики деятельности УИС делается вывод, что социальные гарантии являются значимым компонентом развития профессиональной правовой культуры, обеспечивают поддержание нравственно-правовых ориентиров сотрудников и способствуют укреплению традиций российской государственной службы. Подчеркивается необходимость дальнейшего совершенствования механизмов предоставления льгот, включая цифровизацию процедур и расширение правового информирования сотрудников. Представленные результаты могут быть использованы при разработке программ служебной подготовки, формировании нормативных актов и совершенствовании кадровой политики ФСИН России.

Ключевые слова: ФСИН России; профессиональная правовая культура; социальные гарантии; жилищные субсидии; вещевое довольствие; пенсионные льготы; кадровая политика; правовое поведение; служебная мотивация; уголовно-исполнительная система.

KIRILLOVA Tatyana Konstantinovna,
Doctor of Law, Professor,
Professor of the Department of Civil Law
at the Saint Petersburg State University
of Aerospace Instrumentation

SUBSIDIES AND BENEFITS FOR EMPLOYEES OF THE FEDERAL PENITENTIARY SERVICE OF RUSSIA AS A MECHANISM FOR STRENGTHENING PROFESSIONAL LEGAL CULTURE

Annotation. *This article analyzes the system of social subsidies and benefits provided to employees of the Federal Penitentiary Service of Russia and their impact on the development and strengthening of their professional and legal culture. Given the modernization of the penal system and increasing demands on the quality of service and employee accountability, studying the factors that ensure legal stability and sustainable professional development of FSIN employees is particularly relevant. One such factor is social guarantees, traditionally viewed by the state not only as a measure of material support but also as an important tool for shaping service motivation, normative behavior, and legal awareness.*

The article examines key types of social benefits, including housing subsidies, clothing provision, and early retirement. Housing subsidies are analyzed as a fundamental element of social security, contributing to the reduction of work-related stress, strengthening trust in state institutions, and enhancing legal discipline. Clothing allowances are valued not only as a material benefit but also as a symbol of professional identity, influencing organizational culture and a culture of lawful behavior. Pension benefits are considered in the context of staff stability, the prevention of professional deformation, and the development of sustainable positive motivation for legal compliance.

Based on an analysis of scientific literature and the practice of the Federal Penitentiary Service, it is concluded that social guarantees are a significant component in the development of a professional legal culture, ensuring the maintenance of employees' moral and legal guidelines and contributing to the strengthening of the traditions of the Russian civil service. The need for further improvement of benefit provision mechanisms, including the digitalization of procedures and the expansion of legal awareness among employees, is emphasized. The presented results can be used in the development of professional training programs, the drafting of regulations, and the improvement of the personnel policy of the Federal Penitentiary Service of Russia.

Key words: *Federal Penitentiary Service of Russia; professional legal culture; social guarantees; housing subsidies; clothing allowance; pension benefits; personnel policy; legal behavior; service motivation; penal system.*

Введение

В последние годы уголовно-исполнительная система Российской Федерации вступила в этап серьёзных трансформаций, охватывающих не только вопросы организационного управления и модернизации инфраструктуры, но и глубокое совершенствование кадровой и культурно-правовой составляющей службы. На фоне усиления требований к качеству исполнения наказаний, возрастания юридической ответственности персонала и необходимости поддержания высокого уровня профессионального взаимодействия с осуждёнными именно сотрудники ФСИН формируют опорный контур всей системы. Их компетентность, правовая зрелость, дисциплина и внутренняя мотивация определяют устойчивость функционирования учреждений УИС и во многом влияют на состояние правопорядка в российском обществе.

Российская пенитенциарная традиция всегда придавала особое значение служебной этике, правовой дисциплине и профессиональному самосознанию сотрудников. Как отмечается в исследованиях по истории профессиональной культуры УИС, правовая культура персонала имеет долгую и глубокую историческую основу, восходящую к принципам российской государственности, где служение закону и Отечеству рассматривалось как честь и долг, а не просто род

трудовой деятельности [1; 3]. Эти идеологические установки сохраняют свою значимость и сегодня, определяя содержательные ориентиры подготовки и воспитания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

При этом в современных условиях особую роль приобретают социальные гарантии, предоставляемые государством сотрудникам ФСИН. Жилищные субсидии, вещевое довольствие, пенсионные льготы и иные меры поддержки выполняют не только очевидную материальную функцию, но и становятся инструментом формирования устойчивой профессиональной мотивации, повышения правовой ответственности и укрепления доверия к государственным институтам. Как справедливо отмечают исследователи, социальная обеспеченность служащего находится в прямой связи с его правовым поведением, уровнем правосознания и устойчивостью к профессиональным деформациям, неизбежным в условиях повышенной служебной нагрузки [4; 5].

Таким образом, система социальных льгот выступает не просто дополнением к служебным условиям, а значимым механизмом формирования правовой культуры сотрудников УИС. Она укрепляет внутреннюю дисциплину, снижает социальное напряжение, способствует закреплению кадров и формирует чувство защищённости, столь необходимое для исполнения непростой

государственной службы. В условиях, когда государство стремится укреплять свою пенитенциарную систему, роль социальных гарантий приобретает стратегический характер.

Цель настоящей статьи — выявить влияние системы субсидий и льгот ФСИН России на уровень профессиональной правовой культуры сотрудников, уделив особое внимание жилищным субсидиям, вещевому обеспечению и раннему выходу на пенсию как ключевым элементам государственной поддержки, определяющим устойчивость служебной мотивации и качество профессионального поведения персонала.

Социальные гарантии как инструмент формирования профессиональной правовой культуры

Профессиональная правовая культура сотрудников ФСИН формируется под воздействием сложного комплекса факторов: правового обучения, служебных традиций, морально-психологической подготовки, особенностей кадровой политики и, безусловно, уровня социальной защищённости. В условиях повышенной служебной нагрузки, постоянного взаимодействия с лицами, отбывающими наказание, а также значительной доли стрессовых ситуаций, именно сочетание профессиональной подготовки и социальной поддержки обеспечивает устойчивость правового поведения. Как подчёркивает А. О. Викторов, правовая культура сотрудников УИС исторически развивалась в рамках особой модели государственной службы, где правовой порядок и дисциплина обеспечивались через единство строгих требований к персоналу и системы материального поощрения, закреплённой на нормативном уровне [1; 2].

В отечественной научной литературе закономерно отмечается, что недостаточный уровень социальной стабильности способен негативно влиять на состояние правосознания сотрудников силовых структур, снижать их правовую активность и усиливать риск профессиональных деформаций [4; 5]. Этот процесс проявляется в ухудшении качества исполнения служебных обязанностей, снижении готовности соблюдать служебно-правовые регламенты и повышении эмоционального выгорания. Одновременно высокий уровень социальной поддержки — от обеспечения жильём до стабильной системы льгот — способствует укреплению дисциплины, формированию осознанного отношения к служебной роли и повышению ответственности за принимаемые решения. Социально защищённый сотрудник в большей степени склонен соблюдать правовые нормы,

поддерживать служебный порядок и демонстрировать высокий уровень профессионального самоконтроля.

Государственная традиция «заботы о служивом человеке» в России имеет глубокие исторические корни. Ещё в дореволюционный период государственная служба сопровождалась предоставлением различных форм материального содержания: денежными «кормлениями», обеспечением форменной одеждой, выделением жилья и земельных участков. На протяжении XX века система социальной поддержки в пенитенциарных учреждениях также развивалась поступательно, сохраняя идею взаимной ответственности государства и служащего. В современной России эта традиция получает новое содержание: жилищные программы, вещевое довольствие, компенсации и пенсионные льготы становятся неотъемлемой частью служебной мотивации и инструментом формирования профессиональной устойчивости.

И действительно — нередко именно такая государственная забота оказывается эффективнее любого служебного наставления. Она формирует чувство принадлежности к государственному делу, укрепляет доверие к институтам власти и создаёт основу для формирования зрелой профессиональной правовой культуры, ориентированной на служение закону и обществу.

Жилищные субсидии как фактор правовой устойчивости сотрудников ФСИН

Правовое регулирование предоставления жилищных субсидий сотрудникам ФСИН базируется на федеральном законодательстве о службе в уголовно-исполнительной системе, нормах жилищного права и ведомственных актах, определяющих порядок предоставления социальных выплат. Данная форма поддержки выступает ключевым инструментом государственной политики в отношении сотрудников УИС, компенсируя длительное отсутствие возможности самостоятельного решения жилищного вопроса в условиях напряжённого графика службы, ограниченной мобильности и особенностей профессиональной среды. Жилищная субсидия позволяет сотрудникам приобретать жильё в тех регионах, где сосредоточена их служебная деятельность, что повышает территориальную стабильность кадров и снижает текучесть персонала.

В научных исследованиях подчёркивается, что жилищная обеспеченность прямо коррелирует с уровнем профессиональной правовой культуры сотрудников силовых ведомств, поскольку стабильность жилищных условий снижает социальное напряжение, формирует чувство защищённо-

сти и создаёт благоприятный психологический фон для правомерного поведения [4; 7]. Сотрудник, уверенный в завтрашнем дне, демонстрирует более высокую мотивацию к соблюдению служебных регламентов, готовность выполнять требования законодательства и устойчивость к профессиональным деформациям. Это очевидная, но часто недооцениваемая истина: правовая культура начинается не только в аудиториях учебных центров, но и в быту, в понимании того, что государство не оставляет служащего наедине с житейскими трудностями.

Важным аспектом является и историческая преемственность. В России забота о жилье для служилых людей имеет давнюю традицию: ещё в XIX веке тюремный персонал нередко обеспечивался служебными квартирами, а в советский период существовали ведомственные жилые фонды. Современная жилищная субсидия — это логическое продолжение этих практик, адаптированное к рыночным условиям и современным стандартам социальной политики.

Несмотря на относительную прозрачность механизма предоставления субсидии, специалисты указывают на необходимость дальнейшей модернизации процедуры, прежде всего в направлении цифровизации. Упрощение документооборота, введение электронных сервисов консультаций и автоматизированного расчёта субсидий позволят повысить доступность информации, снизить уровень бюрократической нагрузки и минимизировать возможность технических ошибок [8]. Это особенно важно, учитывая занятость сотрудников ФСИН и специфику их служебного времени: доступность юридической информации и простота оформления льгот становятся фактором не только удобства, но и укрепления доверия к государственным институтам.

Таким образом, жилищная субсидия выступает не просто инструментом материальной поддержки, но стратегическим механизмом повышения уровня правовой культуры сотрудников ФСИН, что делает её одной из ключевых социальных гарантий в структуре ведомственной политики.

Вещевое довольствие и служебная идентичность

Российская форма всегда была не просто элементом одежды, а символом служебного достоинства, государственности и принадлежности к особой профессиональной миссии. Вещевое довольствие сотрудников ФСИН в этом смысле выполняет сразу несколько функций: материальную, статусную, воспитательную и идентификационную. Оно выступает не только социально-правовой гарантией, обеспечивающей сотрудника необходимым комплектом форменного обмунди-

рования, но и важным элементом формирования корпоративной культуры ведомства. Как показывают исследования организационной культуры исправительных учреждений, форменная одежда тесно связана с моделями поведения, чувством дисциплины и самоидентификацией сотрудника в системе координат «мы — государственная служба» [6].

Исторически форменная одежда российских служащих всегда несла в себе не только символику власти, но и определённые моральные требования. В дореволюционный период состояние формы напрямую отражало отношение служащего к своим обязанностям: аккуратность считалась проявлением дисциплины, а неряшливость — признаком недобросовестности. В советской системе пенитенциарных учреждений эта традиция сохранилась и получила нормативное оформление: вещевое довольствие рассматривалось как инструмент регулирования служебного порядка и поддержания единого стиля работы. Современная ФСИН продолжает эту линию, формируя у сотрудников понимание важности внешнего вида как части профессионального поведения.

Элементы вещевого обеспечения выполняют ярко выраженную воспитательную функцию. Они способствуют формированию аккуратности, развивают уважение к служебной символике, структурируют служебный быт и оказывают опосредованное влияние на правовое поведение. Сотрудник, который ценит форменную одежду, собственной дисциплиной демонстрирует приверженность к закону, а это, в свою очередь, укрепляет общую правовую культуру коллектива. Можно сказать, что форма дисциплинирует не хуже устава: она напоминает сотруднику о его статусе, ответственности и принадлежности к государственному делу.

И хотя подобный взгляд может показаться несколько традиционным или даже «старомодным», практика показывает, что именно уважение к служебной символике способствует укреплению внутренней самодисциплины. Человек, следящий за внешним обликом в соответствии с требованиями службы, как правило, проявляет и более высокую правовую устойчивость. Система вещевого довольствия таким образом становится частью общего механизма формирования профессиональной правовой культуры, встраиваясь в единую службу воспитания, подготовки и поддержания дисциплины в УИС.

Пенсионные льготы как гарантия социальной защищённости

Досрочное пенсионное обеспечение сотрудников ФСИН является одним из ключевых стиму-

лов службы и важнейшим элементом государственной социальной политики в отношении персонала уголовно-исполнительной системы. Работа в УИС связана с повышенной психоэмоциональной нагрузкой, необходимостью постоянной концентрации, взаимодействием с осуждёнными и выполнением функций, требующих максимальной ответственности. В этих условиях досрочная пенсия выступает не только формой компенсации за сложные условия службы, но и инструментом формирования устойчивой профессиональной мотивации, стимулируя добросовестное и дисциплинированное исполнение служебных полномочий.

Исследования показывают, что социальные гарантии, включая пенсионные льготы, оказывают системное влияние на кадровую устойчивость УИС и служат фактором профилактики профессиональной деформации [7; 9]. Ранняя пенсия воспринимается сотрудниками как важный элемент справедливой модели государственной службы, где итоговая социальная защита соответствует уровню служебных рисков и напряжённости труда. В этом смысле досрочное пенсионное обеспечение можно рассматривать как часть негласного социального договора между сотрудником и государством: «Ты служишь честно, выдержишь все тяготы и лишения службы — государство гарантирует твою социальную стабильность и уважение к труду». Такая модель укрепляет доверие к государственным институтам, способствует формированию позитивного правового сознания и снижает риск эмоционального выгорания.

Исторически пенсионные льготы для сотрудников отечественных силовых структур всегда были тесно связаны с идеей служения государству. Уже в XIX веке пенсии для надзирательского состава российских тюрем предоставлялись на льготных условиях, что рассматривалось как признание тяжёлых условий службы. В советский период данная система стала более формализованной и получила широкое нормативное закрепление. Современное законодательство сохраняет эту традицию, дополняя её механизмами социальной поддержки и правового информирования.

Для дальнейшего укрепления профессиональной правовой культуры важно повышать прозрачность и доступность пенсионных механизмов, обеспечивать правовую грамотность сотрудников в вопросах пенсионного обеспечения, а также снижать бюрократическую нагрузку при оформлении прав на льготы. Развитие цифровых сервисов, внедрение автоматизированных систем расчёта пенсионных коэффициентов и создание консультативных центров внутри ведомства способ-

ствуют снижению правовой неопределённости и укрепляют доверие персонала к социальной политике государства.

Таким образом, досрочное пенсионное обеспечение — это не просто социальная гарантия, а значимый инструмент обеспечения правовой устойчивости, дисциплины и профессиональной стабильности сотрудников ФСИН, что делает его важной составляющей развития правовой культуры в уголовно-исполнительной системе.

Комплексное влияние социальных льгот на профессиональную правовую культуру

Анализируя влияние социальных льгот на профессиональную правовую культуру сотрудников ФСИН, можно выделить несколько устойчивых закономерностей, подтверждённых как теоретическими исследованиями, так и практическими наблюдениями в уголовно-исполнительной системе.

Во-первых, социальные гарантии выступают эффективным инструментом профилактики нарушений служебной дисциплины. Сотрудник, который чувствует себя социально защищённым и получает необходимый уровень материальной поддержки, в меньшей степени подвержен стрессовым факторам, способствующим правовым и дисциплинарным отклонениям. Исследования в области пенитенциарной психологии и правосознания показывают, что удовлетворённость условиями службы снижает вероятность конфликтного поведения, нарушений регламента и профессионального выгорания [4; 6]. Иными словами, социальная стабильность превращается в фундамент служебной надёжности и правовой устойчивости.

Во-вторых, системы субсидий и льгот способствуют развитию коллективной корпоративной культуры, в рамках которой соблюдение правовых норм становится не только обязанностью, но и внутренней ценностью. Социальные гарантии усиливают чувство принадлежности к профессиональному сообществу, создают атмосферу взаимного уважения и формируют позитивный образ службы. В условиях, когда сотрудники ощущают реальную поддержку со стороны государства и ведомства, они демонстрируют более высокую готовность следовать профессиональным стандартам, соблюдать установленный порядок и поддерживать дисциплину на должном уровне. В таком коллективе правомерное поведение воспринимается как «норма по умолчанию», а не как формальное требование.

В-третьих, государственная поддержка оказывает существенное влияние на патриотическую составляющую службы. Социальные льготы способствуют укреплению доверия к государству, уси-

ливают чувство сопричастности к выполнению важной государственной функции и стимулируют стремление оправдать предоставленное доверие. Сотрудники, которые ощущают заботу государства, как правило, проявляют большую ответственность, преданность служебному долгу и стремление соблюдать правовые нормы. Недаром в профессиональной среде нередко подчёркивается простая истина: люди, на которых государство не экономит, в ответ не экономят на долге. Эта связь, хотя и выглядит почти афористично, имеет под собой серьёзное научное и практическое основание.

Таким образом, социальные льготы создают условия не только для повышения уровня материальной обеспеченности сотрудников ФСИН, но и для формирования более зрелой, устойчивой и ответственной профессиональной правовой культуры, что является важным фактором модернизации всей уголовно-исполнительной системы.

Заключение

Субсидии и льготы, предоставляемые сотрудникам ФСИН России, выполняют двудейную и системообразующую функцию: с одной стороны, они обеспечивают необходимый уровень материальной стабильности, а с другой — формируют высокий стандарт профессиональной правовой культуры, без которой невозможно эффективное функционирование уголовно-исполнительной системы. Жилищные субсидии укрепляют социальную устойчивость сотрудников, позволяя им концентрироваться на служебных обязанностях, а не на решении жизненно важных бытовых проблем. Вещное довольствие поддерживает дисциплинарные и культурные традиции российской государственной службы, формируя чувство принадлежности к профессиональному корпусу и воспитывая уважение к служебному статусу. Пенсионные льготы, в свою очередь, усиливают доверие к государству как гаранту справедливости, отражая признание сложности и общественной значимости труда сотрудников УИС.

Все эти элементы в совокупности создают условия для повышения правовой устойчивости персонала, укрепления служебной дисциплины и формирования корпоративной культуры, ориентированной на уважение закона и верное исполнение долга. Социальные гарантии являются не внешним поощрением, а внутренним механизмом поддержания профессиональной надёжности и правовой ответственности. На этой основе формируется мотивационная среда, в которой соблюдение правовых норм становится естественным продолжением служебной идентичности.

В условиях модернизации уголовно-исполнительной системы именно социальные гарантии

могут стать тем стратегическим ресурсом, который позволит воспитать новое поколение сотрудников — специалистов, способных сочетать верность традициям российской государственной службы и готовность к инновациям, необходимым в современном правовом государстве. Такой подход формирует основу для дальнейшего укрепления эффективности УИС, обеспечения стабильности в обществе и сохранения ключевых ценностей отечественной правовой культуры.

Именно поэтому развитие, расширение и постоянное совершенствование системы субсидий и льгот следует рассматривать не как дополнительную меру поддержки, а как важнейшее направление государственной политики, напрямую влияющее на качество правоприменительной практики и профессиональный облик уголовно-исполнительной системы России.

Список литературы:

- [1] Виктор А. О. Исторические этапы формирования правовой культуры в УИС России // Образование и право. — 2025. — № 10. — С. 706–710.
- [2] Виктор А. О. Правовая культура сотрудников отдела безопасности исправительных учреждений // Закон. Право. Государство. — 2024. — № 4(44). — С. 98–100.
- [3] Виктор А. О. История становления правовой культуры в системе исполнения наказаний России // Закон. Право. Государство. — 2025. — № 3(47). — С. 80–81.
- [4] Юнусов А. А., Юнусов М. А. Проблемы правовой активности и правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы России в контексте обязанностей субъектов гражданского права // Человек: преступление и наказание. — 2015. — № 2. — С. 162–167.
- [5] Орлова А. А. Некоторые аспекты формирования профессионального правосознания и профессиональной правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы // Вестник Московского университета МВД России. — 2010. — № 2. — С. 124–126.
- [6] Матвеева О. С. Особенности организационной культуры сотрудников исправительных учреждений // Проблемы современного педагогического образования. — 2023. — № 80–3. — С. 340–343.
- [7] Борзенко Ю. А. Правосознание сотрудников уголовно-исполнительной системы: монография. — Новокузнецк: Кузбасский институт ФСИН России, 2014. — 148 с.
- [8] Савушкин С. М. Организационно-правовые основы государственной службы в уголовно-исполнительной системе: монография. — Новокузнецк: ФСИН России, 2016. — 210 с.

[9] Тимакина Е. А. Управление процессом формирования правовой культуры сотрудников УИС: учебное пособие. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2006. – 84 с.

[10] Тимофеева Е. А. Зарождение и становление основ формирования правовой культуры сотрудников пенитенциарных учреждений дореволюционной России // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2012. – № 6. – С. 13–17.

References:

[1] Viktorov A. O. Historical stages of the formation of legal culture in the penal system of Russia// Education and law. – 2025. – № 10. – S. 706-710.

[2] Viktorov A. O. Legal culture of employees of the department of security of correctional institutions// Law. Right. State. – 2024. – № 4(44). – S. 98-100.

[3] Viktorov A. O. History of the formation of a legal culture in the system of execution of punishments in Russia//Law. Right. State. – 2025. – № 3(47). – S. 80-81.

[4] Yunusov A. A., Yunusov M. A. Problems of legal activity and legal culture of employees of the penitentiary system of Russia in the context of the duties of subjects of civil law//Human: crime and punishment. – 2015. – № 2. – S. 162-167.

[5] Orlova A. A. Some aspects of the formation of professional legal awareness and professional legal culture of employees of the penal system//Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2010. – № 2. – S. 124-126.

[6] O.S. Matveeva. Peculiarities of the organizational culture of employees of correctional institutions//Problems of modern pedagogical education. – 2023. – № 80–3. – S. 340-343.

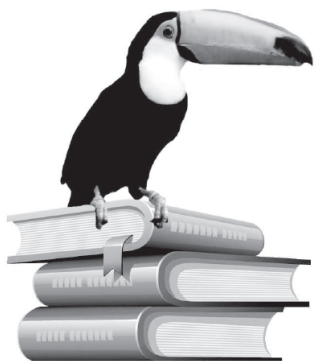
[7] Borzenko Yu. A. Legal awareness of employees of the penitentiary system: monograph. – Novokuznetsk: Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2014. – 148 s.

[8] Savushkin S. M. Organizational and legal foundations of public service in the penal system: monograph. – Novokuznetsk: FSIN of Russia, 2016. – 210 s.

[9] Timakina E. A. Management of the process of forming the legal culture of the penal system employees: a training manual. – Samara: Samara Law Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, 2006. – 84 s.

[10] Timofeeva E. A. The birth and formation of the foundations of the formation of the legal culture of employees of penitentiary institutions of pre-revolutionary Russia//Criminal executive system: law, economics, management. – 2012. – № 6. – S. 13-17.





ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.