

ВИКТОРОВ Артем Олегович,
Преподаватель кафедры гражданского права
Санкт-Петербургского государственного университета
аэрокосмического приборостроения,
e-mail: viktorovolego1@gmail.com

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ УИС ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная правовая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы как условие законной и социально ориентированной организации труда осужденных. Актуальность исследования обусловлена тем, что труд осужденных в исправительном учреждении одновременно связан с режимом, исправительным воздействием, производственной деятельностью и обеспечением правового статуса лица, отбывающего наказание. Поэтому формальное знание норм о привлечении осужденных к труду не исчерпывает содержания должного служебного поведения. Цель исследования состоит в определении значения профессиональной правовой культуры сотрудников УИС для правомерного оформления, контроля и оценки трудовой деятельности осужденных. Методологическую основу составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой и конкретно-социологический подходы. Обосновывается, что правовая культура сотрудника проявляется в способности соединять режимные, воспитательные, производственные и правозащитные задачи труда осужденных, не допуская подмены правовой цели исключительно хозяйственным интересом учреждения. Показаны риски формального подхода: ненадлежащее документирование занятости, неясная мотивация организационных решений, нарушения оплаты и охраны труда, смешение дисциплинарного воздействия с трудовой организацией, рост жалоб и проверок. Научный результат состоит в предложении рассматривать организацию труда осужденных как особую сферу проявления профессиональной правовой культуры сотрудников УИС, где законность определяется не только соблюдением процедуры, но и правовым качеством служебного усмотрения. Сделан вывод о необходимости усиления правовой подготовки, анализа типичных нарушений и развития внутриведомственного контроля.

Ключевые слова: профессиональная правовая культура, уголовно-исполнительная система, труд осужденных, исправительное воздействие, законность, правовой статус осужденного, служебное решение, ведомственный контроль.

VIKTOROV Artem Olegovich,
Teacher of the department of Civil Law of the St. Petersburg State
University of Aerospace Instrumentation

PROFESSIONAL LEGAL CULTURE OF PENAL SYSTEM EMPLOYEES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF PENAL ENFORCEMENT

Annotation. This article examines the professional legal culture of penal system employees as a prerequisite for the lawful and socially oriented organization of convict labor. The relevance of the study stems from the fact that the labor of convicts in a correctional facility is simultaneously linked to the regime, correctional impact, production activities, and ensuring the legal status of the individual serving a sentence. Therefore, formal knowledge of the rules governing the employment of convicts does not exhaust the content of proper official conduct. The purpose of the study is to determine the importance of the professional legal culture of penal system employees for the lawful registration, monitoring, and evaluation of convict labor. The methodological framework comprises formal legal, systemic, comparative legal, and specific sociological approaches. It is argued that the legal culture of an employee is manifested in the ability to integrate the regime, educational, production, and human rights objectives of convict labor, preventing the substitution of the legal purpose for the institution's

purely economic interests. The risks of a formal approach are highlighted: inadequate employment documentation, unclear motivations for organizational decisions, violations of pay and occupational safety, the confusion of disciplinary action with labor organization, and an increase in complaints and inspections. The scientific result suggests considering the organization of convict labor as a special area of manifestation of the professional legal culture of penal system employees, where legality is determined not only by adherence to procedure but also by the legal quality of official discretion. A conclusion is drawn regarding the need to strengthen legal training, analyze typical violations, and develop internal departmental oversight.

Key words: *professional legal culture, penal system, labor of convicts, correctional impact, legality, legal status of convicts, official decision, departmental control.*

Введение

Организация труда осужденных в учреждениях УИС нередко воспринимается преимущественно как вопрос занятости, производственной загрузки либо хозяйственного обеспечения учреждения. Такой подход представляется неполным. В условиях лишения свободы труд осужденного включен в механизм исполнения наказания и затрагивает пределы допустимого властного воздействия администрации, гарантии правового статуса осужденного, воспитательную цель наказания и устойчивость принимаемых служебных решений [4]. Поэтому научная проблема состоит не только в том, насколько подробно урегулированы отдельные элементы труда осужденных, а в том, каким образом уровень профессиональной правовой культуры сотрудников УИС влияет на законность и обоснованность практической организации такого труда.

Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации связывает привлечение осужденных к труду с решением администрации исправительного учреждения и одновременно требует учитывать пол, возраст, трудоспособность, состояние здоровья, специальность и наличие рабочих мест. Следовательно, сотрудник УИС действует не как технический исполнитель производственного задания, а как субъект юридически значимого служебного усмотрения. Это усмотрение не может быть произвольным: оно требует правового понимания целей труда, пределов организационного воздействия, значения документов, учета рабочего времени, оплаты труда и охраны труда [8]. Цель настоящей статьи — определить значение профессиональной правовой культуры сотрудников УИС для законной, обоснованной и социально ориентированной организации труда осужденных.

Труд осужденных как сфера проявления профессиональной правовой культуры сотрудников УИС

Труд осужденных находится на пересечении нескольких начал: режима, исправительного воздействия, социальной адаптации, производственной деятельности и обеспечения правового положения личности. Именно это соединение делает

данную сферу показательной для оценки профессиональной правовой культуры сотрудников УИС. Если сотрудник видит в труде только способ выполнить производственный план или обеспечить хозяйственные потребности учреждения, правовая цель исполнения наказания сужается до административно-экономической задачи. Между тем в науке уголовно-исполнительного права обоснованно подчеркивается, что труд осужденных имеет самостоятельное значение для исправления, формирования устойчивых социальных навыков и подготовки к правомерному поведению после освобождения [7]. Правовая культура сотрудника проявляется здесь в способности удерживать юридическую меру между обязанностью осужденного трудиться и недопустимостью произвольного ограничения его правового статуса.

Особенность УИС состоит в том, что трудовая занятость осужденного организуется в условиях властно-распорядительного положения администрации и объективной зависимости осужденного от должностных лиц учреждения. Поэтому формальное знание статей УИК РФ и ТК РФ не гарантирует законности. Сотрудник должен понимать, что любое решение о распределении на работу, переводе, учете времени, оценке добросовестности труда или реагировании на отказ от работы приобретает юридическое значение. Правовой режим труда осужденных, как показано в специальных исследованиях, не сводится к механическому заимствованию норм трудового права и требует учета условий исполнения наказания [8]. Следовательно, профессиональная правовая культура выступает не внешним нравственным дополнением к службе, а внутренним условием правильной квалификации ситуации.

В прикладном отношении правовая культура сотрудника УИС выражается в нескольких устойчивых навыках: уважении к правовому положению осужденного, умении соотнести производственный интерес с законом, понимании воспитательного потенциала труда, готовности мотивировать решение и добросовестно документировать трудовую занятость. Данные качества имеют значение не только для начальника учреждения или ру-

ководителя производственного участка. Они необходимы сотрудникам воспитательных, режимных, оперативных, кадровых и иных подразделений, поскольку организация труда осужденных затрагивает дисциплину, индивидуальную профилактику, поощрения, взыскания, материальные удержания и последующую оценку поведения осужденного [2]. Чем сложнее служебная ситуация, тем меньше ее можно разрешить одной ссылкой на ведомственную целесообразность.

Не менее важно, что труд осужденных не должен юридически растворяться в производственной деятельности исправительного учреждения. Производственная задача может быть правомерной и необходимой, но она не является единственным критерием оценки труда осужденных. Если труд организован без учета состояния здоровья, квалификации, условий безопасности, оплаты, режима рабочего времени и понятного документального оформления, он утрачивает исправительный и правовоспитательный смысл. В этом отношении выводы о необходимости повышения эффективности регулирования труда осужденных следует дополнять правокультурным критерием: эффективна не та организация, которая только обеспечивает занятость и выпуск продукции, а та, которая сохраняет законность, процедурную ясность и воспитательную направленность служебных решений [5].

Правовые риски формального подхода к организации труда осужденных

Недостаточный уровень профессиональной правовой культуры проявляется не только в грубых нарушениях прав осужденных. Значительно чаще он выражается в формализме: шаблонном оформлении документов, неясном обосновании распределения на работу, слабом учете индивидуальных обстоятельств, упрощенном отношении к охране труда и оплате, а также в недостаточном реагировании на жалобы. Такие нарушения могут восприниматься внутри учреждения как малозначительные, однако именно они создают основу для прокурорских проверок, судебных споров и признания действий администрации необоснованными. В исследованиях по организации труда осужденных справедливо отмечается, что проблемы трудовой занятости неразрывно связаны с качеством уголовно-исполнительной политики и управленческих решений в учреждениях УИС [4].

Первый риск состоит в подмене правового решения производственной необходимостью. В условиях дефицита рабочих мест, необходимости поддерживать производство или выполнять договорные обязательства у администрации возникает соблазн оценивать осужденного прежде всего как трудовой ресурс. Однако правовая культура

сотрудника требует иного порядка рассуждения: сначала устанавливаются правовые основания, ограничения и индивидуальные обстоятельства, затем определяется допустимая форма трудовой занятости. Если эта последовательность нарушается, производственный интерес начинает фактически вытеснять исправительную цель. Подобная проблема уже ставилась в научной литературе применительно к соотношению экономических и ресоциализационных задач труда осужденных [6].

Второй риск связан с документированием. Труд осужденного в исправительном учреждении должен быть понятен для последующей проверки: на каком основании лицо привлечено к работе, какие условия труда определены, как учитывалось рабочее время, каким образом начислялась оплата, какие обстоятельства учитывались при переводе или освобождении от работы. Неполное оформление не является простой канцелярской ошибкой, поскольку в условиях ограниченной свободы осужденного именно документы подтверждают пределы законного воздействия администрации. Если решение не мотивировано, а учет ведется формально, последующая судебная или прокурорская оценка неизбежно будет исходить из того, что учреждение не подтвердило правомерность своих действий.

Третий риск состоит в смешении трудовой организации и дисциплинарного воздействия. Отказ от работы, нарушение трудовой дисциплины, недобросовестное отношение к обязанностям могут иметь уголовно-исполнительные последствия, но они не должны рассматриваться вне конкретной правовой ситуации. Требуется выяснять, была ли работа определена правомерно, соответствовали ли условия состоянию здоровья, были ли соблюдены требования безопасности, доведены ли обязанности до осужденного, имеется ли вина в нарушении. Профессиональная правовая культура здесь выступает против автоматизма. Сотрудник обязан отличать действительное нарушение от ситуации, в которой сама организация труда была юридически дефектной. Иначе дисциплинарное реагирование становится способом прикрытия первоначальной управленческой ошибки [3].

Четвертый риск касается последующей проверки. Анализ документов, учет рабочего времени, проверка условий труда, рассмотрение жалоб, ведомственный контроль, прокурорская проверка и судебная оценка не должны восприниматься как внешнее препятствие нормальной работе учреждения. Напротив, эти формы контроля выявляют реальное качество правовой культуры сотрудников и учреждения в целом. Если сотрудник заранее понимает, что каждое существенное решение может быть проверено с точки зрения законно-

сти, мотивированности и соразмерности, его служебное поведение становится более дисциплинированным. В этом смысле контроль выполняет не только надзорную, но и профилактическую функцию, позволяя предупреждать повторяемость нарушений и закреплять правильные правоприменительные образцы [9].

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС при организации труда осужденных

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС в рассматриваемой сфере не может ограничиваться общими призывами к соблюдению законности. Оно должно быть связано с конкретными служебными действиями: распределением осужденных по рабочим местам, оформлением занятости, учетом рабочего времени, начислением оплаты, обеспечением охраны труда, мотивировкой переводов, рассмотрением жалоб и оценкой поведения осужденного. Поэтому правовая подготовка сотрудников должна строиться не только вокруг нормативного материала, но и вокруг типичных ситуаций, в которых возникает необходимость соотнести режимные, воспитательные и производственные задачи. Научные подходы к оценке правовой культуры сотрудников УИС позволяют сделать вывод, что знание норм должно проверяться через способность применять их в конфликтной или неоднозначной служебной ситуации [3].

Первым направлением следует признать обучение мотивированному служебному решению. Сотрудник должен уметь объяснить, почему осужденный привлечен именно к данной работе, какие обстоятельства учтены, почему выбран такой режим занятости, какие ограничения имеются и какие документы подтверждают правомерность решения. Мотивировка важна не только для внешней проверки, но и для самого учреждения, поскольку снижает зависимость практики от неформальных распоряжений. В ранее проведенных исследованиях правовая культура сотрудников пенитенциарной системы рассматривалась как качество, влияющее на законность служебной деятельности и пределы допустимого властного поведения [1]. В сфере труда осужденных это качество приобретает особенно конкретное выражение.

Вторым направлением является изучение судебной и прокурорской практики по вопросам труда осужденных. Такая работа должна быть не эпизодической, а встроенной в профессиональную подготовку. Анализировать необходимо не только случаи прямого нарушения закона, но и повторяющиеся процедурные дефекты: отсутствие достаточной мотивации, слабую доказан-

ность учета состояния здоровья, противоречия в документах, неопределенность оснований отказа, ошибки при оплате и удержаниях, недостаточный контроль условий труда. Воспитательные подразделения также должны быть включены в эту работу, поскольку трудовая занятость осужденного связана с индивидуальной профилактикой, оценкой поведения и формированием социально полезных навыков [2].

Третьим направлением должно стать повышение качества документационного сопровождения труда. В УИС документ не может рассматриваться как вторичный след уже принятого решения. Он является юридической формой, через которую решение становится проверяемым и защищенным от произвольного толкования. Поэтому целесообразно разрабатывать внутриучрежденные алгоритмы проверки документов: наличие основания, учет индивидуальных данных, сведения о рабочем времени, подтверждение оплаты, фиксация инструктажа и условий охраны труда, отражение реакции на обращения осужденного. Такие алгоритмы не должны подменять закон, но могут дисциплинировать правоприменение и уменьшать число типовых ошибок.

Четвертым направлением является развитие культуры внутреннего контроля. Контроль в учреждении должен выявлять не только уже совершенные нарушения, но и слабые места в организации труда: повторяемость жалоб, несогласованность между подразделениями, неясность производственных заданий, недостаточную правовую подготовку руководителей участков, формальное отношение к охране труда. В этом смысле совершенствование профессиональной правовой культуры требует перехода от реакции на нарушение к предупреждению юридически уязвимых решений. Общие положения науки уголовно-исполнительного права позволяют утверждать, что исправительное воздействие эффективно лишь тогда, когда оно осуществляется в устойчивой правовой форме и не воспринимается осужденным как произвольное давление [10].

Наконец, необходимо закреплять понимание правовой природы труда осужденных как элемента исполнения наказания, а не только как производственного процесса. Это не означает отрицания экономического значения труда или договорных связей учреждений УИС с хозяйствующими субъектами. Однако такие связи должны быть подчинены специальному уголовно-исполнительному назначению труда. Научные исследования показывают, что труд осужденных требует согласования норм различных отраслей права и не может быть объяснен только категориями обычных трудовых отношений [7]. Следовательно, сотрудник

УИС должен быть подготовлен к правовой оценке межотраслевых ситуаций, в которых одновременно действуют режимные требования, трудовые гарантии, производственные интересы и правовой статус осужденного [9].

Заключение

В статье установлено, что организация труда осужденных является самостоятельной сферой проявления профессиональной правовой культуры сотрудников УИС. Ее специфика определяется тем, что труд в исправительном учреждении одновременно служит средством исправительного воздействия, формой социальной адаптации, элементом режима и направлением производственной деятельности. Поэтому законность в данной сфере не может быть сведена к формальному знанию норм УИК РФ и отдельных положений трудового законодательства. Она зависит от способности сотрудника принимать мотивированные, документально подтвержденные и проверяемые служебные решения.

Научная новизна предложенного подхода состоит в том, что профессиональная правовая культура рассматривается не как общее качество личности сотрудника, а как практический критерий правомерной организации труда осужденных. Этот критерий включает уважение к правовому статусу осужденного, понимание пределов ведомственной целесообразности, добросовестное документирование, учет воспитательного значения труда, готовность к внутренней и внешней проверке. При недостаточном уровне правовой культуры возникают не только отдельные нарушения, но и устойчивый формальный стиль управления трудовой занятостью.

Для УИС данный вывод имеет прикладное значение. Повышение правовой культуры сотрудников должно выражаться в правовой подготовке по вопросам труда осужденных, изучении типичных нарушений, развитии навыков мотивировки решений, анализе судебной и прокурорской практики, улучшении документационного сопровождения и усилении внутриведомственного контроля. Профессиональная правовая культура сотрудников УИС должна рассматриваться не только как внутреннее качество служебной деятельности, но и как необходимое условие законной, справедливой и исправительно значимой организации труда осужденных.

Список литературы:

[1] Викторов А.О. Правовая культура сотрудников пенитенциарной системы в Российской Федерации // Закон. Право. Государство. 2023. № 4 (40). С. 152–154.

[2] Викторов А.О. Особенности правовой

культуры сотрудников воспитательного отдела исправительного учреждения // Закон. Право. Государство. 2024. № 2 (42). С. 105–107.

[3] Софронова С.А. Правовая культура и критерии оценки ее уровня у сотрудников УИС // Вестники уголовно-исполнительной системы. 2012. № 2 (117). С. 33–41.

[4] Родионов А.В. Актуальные проблемы реализации уголовно-исполнительной политики в сфере организации труда осужденных // Уголовно-исполнительное право. 2021. № 1. С. 27–33.

[5] Долинин А.Ю., Огородников В.И. Повышение эффективности правового регулирования труда и трудового использования осужденных к лишению свободы // Уголовно-исполнительное право. 2021. № 1. С. 63–73.

[6] Гарник С.В., Казакова В.А. Уголовно-исполнительная политика в сфере организации труда осужденных к лишению свободы // Человек: преступление и наказание. 2018. Т. 26. № 1. С. 76–83.

[7] Уткин А.В. Труд осужденных к лишению свободы как предмет межотраслевого регулирования // Вестник Кузбасского института. 2024. № 2 (59). С. 94–105.

[8] Мирусин И.С. Правовой режим труда осужденных в исправительных учреждениях: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2018. 234 с.

[9] Емельянова Е.В. Теоретические, организационные и правовые основы труда осужденных в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2010. 47 с.

[10] Уголовно-исполнительное право России: учебник / под ред. В.И. Селиверстова. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Норма: ИНФРА-М, 2026. 464 с.

References:

[1] Viktorov A.O. Legal culture of employees of the penitentiary system in the Russian Federation // Law. Right. State. 2023. № 4 (40). S. 152-154.

[2] Viktorov A.O. Features of the legal culture of employees of the educational department of a correctional institution // Law. Right. State. 2024. № 2 (42). S. 105-107.

[3] Sofronova S.A. Legal culture and criteria for assessing its level among employees of the penal system // Vedomosti of the penal system. 2012. № 2 (117). S. 33-41.

[4] Rodionov A.V. Actual problems of the implementation of the penal policy in the field of organization of labor of convicts // Penal law. 2021. № 1. S. 27-33.

[5] Dolinin A.Yu., Ogorodnikov V.I. Improving the efficiency of legal regulation of labor and labor use of those sentenced to imprisonment // Criminal

enforcement law. 2021. № 1. S. 63-73.

[6] Garnik S.V., Kazakova V.A. Criminal executive policy in the field of labor organization of those sentenced to imprisonment // Man: crime and punishment. 2018. T. 26. № 1. S. 76-83.

[7] Utkin A.V. Labor of those sentenced to imprisonment as a subject of intersectoral regulation // Bulletin of the Kuzbass Institute. 2024. № 2 (59). S. 94-105.

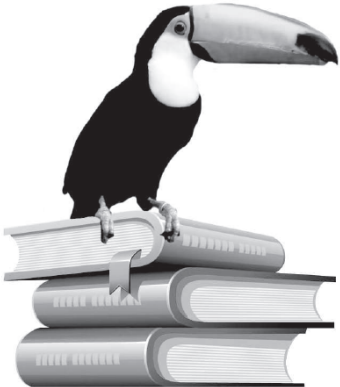
[8] Mirusin I.S. Legal labor regime of convicts in

correctional institutions: dis.... cand. jurid. sciences. Tomsk, 2018. 234 pp.

[9] Emelyanova E.V. Theoretical, organizational and legal foundations of the labor of convicts in the context of reforming the penal system: author. dis.... Dr. Jurid. sciences. M., 2010. 47 pp.

[10] Criminal executive law of Russia: textbook/ ed. V.I. Seliverstova. 9th ed., Revised and add. M.: Norm: INFRA-M, 2026. 464 p.





Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

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

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, E-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru