

Дата поступления рукописи в редакцию: 20.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-7-843-848

Дата принятия рукописи в печать: 03.08.2026 г.

ВИКТОРОВ Артем Олегович,

Преподаватель кафедры гражданского права Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения,

e-mail: viktorovolego1@gmail.com

ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ УИС ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С АДВОКАТАМИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯМИ ОСУЖДЕННЫХ

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная правовая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации при взаимодействии с адвокатами, защитниками, законными представителями, представителями по доверенности и иными лицами, оказывающими осужденным юридическую либо иную правовую помощь. Актуальность исследования определяется тем, что право осужденного на получение квалифицированной юридической помощи реализуется в особых условиях исполнения наказания, где режимные требования, безопасность учреждения и властно-распорядительные полномочия администрации неизбежно пересекаются с правом лица на защиту своих прав и законных интересов. Цель исследования состоит в определении значения профессиональной правовой культуры сотрудника УИС для законного, корректного и процедурно устойчивого взаимодействия с адвокатами и представителями осужденных. Методологическую основу составили формально-юридический, системный и сравнительно-правовой подходы. Обосновывается, что формального знания норм о допуске, свиданиях, обращениях и переписке недостаточно: сотрудник должен понимать пределы режимных ограничений, значение конфиденциальности общения, недопустимость произвольного воспрепятствования защите и необходимость мотивированного служебного поведения. Сделан вывод, что профессиональная правовая культура проявляется в уважении к правовому статусу осужденного, корректном отношении к адвокату и представителю, точности документирования, правовой сдержанности и способности отличать законное режимное требование от административного препятствия. Предложены меры совершенствования правовой подготовки, документационного сопровождения и внутриведомственного анализа типичных нарушений.

Ключевые слова: профессиональная правовая культура, уголовно-исполнительная система, осужденный, адвокат, юридическая помощь, представитель осужденного, конфиденциальность, законность, режим исправительного учреждения.

VIKTOROV Artem Olegovich,

Teacher of the department of Civil Law of the St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation

LEGAL CULTURE OF THE UIS EMPLOYEES WHEN INTERACTING WITH LAWYERS AND REPRESENTATIVES OF CONVICTED PERSONS

Annotation. This article examines the professional legal culture of penal system employees in the Russian Federation when interacting with lawyers, defense attorneys, legal representatives, representatives under power of attorney, and other individuals providing legal or other legal assistance to convicted individuals. The relevance of this study is determined by the fact that a convicted individual's right to receive qualified legal assistance is realized in the unique conditions of the penal system, where penal regime requirements, facility security, and the administration's powers inevitably intersect with the individual's right to protect their rights and legitimate interests. The purpose of this study is to determine the importance of the professional legal culture of penal system employees for lawful, correct, and procedurally sound interactions with lawyers and representatives of convicted individuals. The methodological framework is based on formal legal, systemic, and comparative legal approaches. It is argued that formal knowledge of the rules governing access, visits, communications, and correspondence is insufficient: employees must understand the limits of penal

restrictions, the importance of confidential communication, the inadmissibility of arbitrary obstruction of defense, and the need for motivated professional conduct. It is concluded that professional legal culture is manifested in respect for the legal status of the convicted person, a polite attitude toward the lawyer and representative, accurate documentation, legal restraint, and the ability to distinguish a legitimate security requirement from an administrative obstacle. Measures are proposed to improve legal training, documentation support, and internal analysis of typical violations.

Key words: *professional legal culture, penal system, convicted person, lawyer, legal assistance, convicted person's representative, confidentiality, legality, correctional facility regime.*

Введение.

Право осужденного на юридическую помощь в условиях исполнения наказания приобретает особое значение, поскольку реализуется не в обычной социальной среде, а в пространстве режимного учреждения, где лицо находится в устойчивой зависимости от администрации. Конституция Российской Федерации закрепляет право каждого на получение квалифицированной юридической помощи, а Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации предусматривает возможность осужденного пользоваться услугами адвокатов и иных лиц, имеющих право на оказание такой помощи. Однако юридическая значимость данной сферы не исчерпывается наличием нормы. Реальное качество ее реализации во многом зависит от того, как сотрудник УИС понимает пределы своих полномочий, смысл режима и допустимость ограничений.

Научная проблема состоит в том, что взаимодействие сотрудников УИС с адвокатами и представителями осужденных нередко воспринимается как техническая процедура допуска, свидания, регистрации обращения или проверки документов. Между тем именно в таких ситуациях обнаруживается действительный уровень профессиональной правовой культуры: способность действовать не только формально законно, но и юридически мотивированно, сдержанно, уважительно к правовому статусу всех участников. Цель исследования — определить значение профессиональной правовой культуры сотрудников УИС для законного, корректного и процедурно устойчивого взаимодействия с адвокатами и представителями осужденных. Методологическую основу составляют формально-юридический, системный и сравнительно-правовой подходы.

Взаимодействие с адвокатами и представителями осужденных как сфера проявления профессиональной правовой культуры сотрудников УИС

Взаимодействие сотрудника УИС с адвокатом или представителем осужденного находится на пересечении нескольких правовых начал: режима исправительного

учреждения, обеспечения безопасности, права на юридическую помощь, права на обращение, конфиденциальности правового общения и служебной дисциплины. Поэтому данная сфера не может рассматриваться как второстепенное организационное действие. Сотрудник, оформляющий допуск, организующий свидание, принимающий обращение либо реагирующий на правовую позицию представителя, фактически участвует в реализации гарантии, имеющей конституционно-правовое значение. В научной литературе справедливо подчеркивается, что правовая культура сотрудников пенитенциарной системы проявляется не только в знании норм, но и в устойчивом правомерном поведении при исполнении служебных полномочий [1]. Это особенно важно там, где осужденный объективно ограничен в самостоятельной защите своих интересов.

Специфика УИС состоит в том, что администрация учреждения обладает властно-распорядительными полномочиями, а осужденный находится в положении правовой и фактической зависимости. В такой ситуации адвокат или представитель становится не внешним препятствием для деятельности учреждения, а участником механизма обеспечения законности. Через юридическую помощь проверяется обоснованность служебных решений, предупреждаются произвольные ограничения, обеспечивается возможность обжалования действий администрации. Общая теория уголовно-исполнительного права исходит из того, что режим исполнения наказания должен сочетать требования изоляции и безопасности с сохранением гарантированных законом прав осужденного [2]. Следовательно, профессиональная правовая культура сотрудника выражается в умении видеть в правовом представителе не противника учреждения, а законного посредника между осужденным и правовыми способами защиты.

Формальное знание порядка свиданий, пропускного режима или приема обращений не исключает правокультурного дефекта. Сотрудник может знать норму, но применять ее таким образом, что юридическая помощь

становится затрудненной: путем необоснованного ожидания, избыточных требований к документам, неясной мотивировки отказа, нарушения конфиденциальности общения или формального ответа на жалобу. Поэтому профессиональная правовая культура включает как когнитивный компонент — знание права, так и ценностно-поведенческий компонент — уважение к законному интересу лица, точность применения полномочий и готовность действовать в пределах права. В диссертационных исследованиях правовой культуры сотрудников пенитенциарной системы отмечается ее связь с качеством служебного поведения и способностью сотрудника выполнять задачи учреждения без утраты правового содержания своей деятельности [3].

Особое значение имеет конфиденциальность общения осужденного с адвокатом. Она не является привилегией адвоката и не сводится к удобству организации свидания. Конфиденциальность служит условием реальности юридической помощи: без нее осужденный не может свободно сообщить обстоятельства, имеющие значение для защиты, а адвокат не может полноценно сформировать правовую позицию. Исследователи профессионального правосознания сотрудников УИС обоснованно связывают правовую культуру с ценностной ориентацией на законность и уважение к правам личности в специфических условиях исполнения наказания [4]. Поэтому сотрудник обязан различать допустимый визуальный контроль, обусловленный безопасностью, и недопустимое вмешательство в содержание правового общения, которое разрушает саму гарантию юридической помощи.

Правовые риски формального и конфликтного подхода к юридической помощи осужденным

Недостаточный уровень профессиональной правовой культуры проявляется не только в прямом отказе допустить адвоката или представителя к осужденному. Более распространенными могут быть косвенные формы воспрепятствования: затягивание оформления, требование документов, не предусмотренных законом или явно избыточных по ситуации, создание организационных препятствий, использование неопределенных ссылок на занятость помещений, режимные мероприятия либо отсутствие должностного лица, уполномоченного принять решение. Внешне такие действия могут выглядеть как обычная служебная процедура, но по правовому результату они ограничивают возможность осужденного получить своевременную юридическую помощь. В литературе по вопросам оценки уровня

правовой культуры сотрудников УИС обращается внимание на необходимость связывать ее не с декларациями, а с фактическим качеством правомерного поведения [5].

Конфликтный подход особенно опасен тогда, когда адвокатская активность воспринимается сотрудником как сомнение в авторитете администрации. Такая установка приводит к подмене правовой коммуникации служебной оборонительной реакцией. Жалоба, ходатайство, запрос документов или требование обеспечить конфиденциальное свидание начинают восприниматься не как законный способ защиты, а как давление на учреждение. Между тем право осужденного на квалифицированную юридическую помощь предполагает возможность обращения к специалисту именно тогда, когда лицо не согласно с действиями администрации, условиями содержания, применением взыскания, переводом, ограничением переписки или иным служебным решением. Вопросы обеспечения права осужденного на юридическую помощь уже рассматривались как самостоятельная проблема уголовно-исполнительного права, поскольку без эффективного доступа к адвокату и представителю иные гарантии нередко становятся затрудненными [6].

Существенный риск связан с неопределенностью правового положения «иных лиц, имеющих право на оказание юридической помощи». С одной стороны, учреждение обязано учитывать режим и безопасность, а потому не может игнорировать проверку личности, документов и целей посещения. С другой стороны, неопределенность не должна превращаться в произвольное усмотрение. Сухарев обоснованно указывает на рассогласованность норм уголовно-исполнительного законодательства при реализации права осужденных на юридическую помощь, в том числе в части свиданий с адвокатами и иными лицами [7]. Для правовой культуры сотрудника это означает необходимость не расширять запреты по аналогии, а искать юридически корректное решение: проверить документ, зафиксировать основание допуска либо отказа, указать конкретную норму и фактическое обстоятельство, исключить устные запреты без последующего документирования.

Отдельную группу рисков образуют нарушения конфиденциальности общения и ненадлежащее документирование. Даже если свидание формально предоставлено, размещение в помещении, где содержание разговора может восприниматься третьими лицами, применение средств прослушивания либо присутствие сотрудника вне пределов допустимого контроля подрывает смысл правовой помощи. Проблемы

организации свиданий в исправительных учреждениях уже отмечались в научной литературе как область, где жалобы участников требуют более точной регламентации и единообразной практики [8]. Однако регламентация сама по себе не решает вопроса, если сотрудник не обладает навыком правовой сдержанности. Его задача состоит не в том, чтобы затруднить общение под предлогом режима, а в том, чтобы обеспечить режим без разрушения законной цели свидания.

Наконец, формальный подход увеличивает правовые последствия для самого учреждения: возрастает количество жалоб, прокурорских проверок, административных исков, обращений в адвокатские палаты и общественные правозащитные структуры. Деятельность адвоката по оказанию юридической помощи осужденным включает не только участие в вопросах исполнения приговора, но и обжалование решений, действий и бездействия должностных лиц администрации исправительных учреждений [9]. Поэтому некорректное поведение сотрудника не остается внутренним эпизодом учреждения. Оно становится юридически проверяемым фактом, способным повлиять на оценку законности служебного решения, репутацию администрации и доверие к исполнению наказания как публично-правовой деятельности.

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС при взаимодействии с адвокатами и представителями осужденных

Совершенствование профессиональной правовой культуры в рассматриваемой сфере должно начинаться не с общих призывов к уважению закона, а с изменения содержания служебной подготовки. Сотрудникам необходимо системно разъяснять, что право осужденного на юридическую помощь является не факультативным элементом режима, а правовой гарантией, действующей и в условиях лишения свободы. При этом обучение должно включать не только нормы УИК РФ и Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений, утвержденных приказом Минюста России от 04.07.2022 № 110, но и практические модели служебного решения: какие документы проверяются, как фиксируется обращение, как оформляется отказ, какие обстоятельства могут быть признаны режимно значимыми, а какие являются лишь удобством администрации. Зарубежный и сравнительно-правовой материал показывает, что право осужденных на юридическую помощь требует процедурной определенности, иначе оно становится зависимым от локальной практики учреждения [10].

Важным направлением является обучение

мотивировке служебных решений. Отказ, ограничение, перенос свидания, невозможность допуска конкретного лица, изменение помещения или времени общения не должны выражаться в устной формуле «нельзя» либо «нет возможности». Правовая культура сотрудника проявляется в структуре решения: норма — фактическое обстоятельство — правовая цель — соразмерная мера — способ последующей проверки. Такая модель не отменяет режимных требований, но защищает их от произвольного толкования. В условиях УИС мотивированность имеет двойное значение: она обеспечивает право осужденного и его представителя понимать причину ограничения, а также защищает сотрудника и учреждение от необоснованных обвинений при последующей проверке.

Не менее значимо качество документационного сопровождения. Регистрация обращений, заявлений о свидании, сведений о допуске, причин отказа, времени прибытия адвоката или представителя, обстоятельств организационного переноса должна рассматриваться не как бюрократическая нагрузка, а как доказательная форма законности. Именно документы позволяют восстановить фактическую картину, отделить законное режимное требование от административного препятствия и исключить произвольное толкование действий учреждения. В этом смысле профессиональная правовая культура имеет управленческое измерение: она выражается в устойчивой привычке оформлять юридически значимые действия так, чтобы они могли быть проверены прокуратурой, судом, вышестоящим органом ФСИН России или иным компетентным субъектом.

Третье направление связано с развитием культуры правовой коммуникации. Сотрудник УИС не обязан соглашаться с каждой позицией адвоката или представителя, но обязан реагировать на нее корректно, без личной конфронтации и без переноса конфликта на осужденного. Недопустимо, чтобы подача жалобы, обращение к адвокату или активная позиция представителя становились основанием для неформального давления на осужденного. Подобная практика опасна не только с точки зрения прав личности, но и с точки зрения внутренней устойчивости режима: она формирует недоверие, увеличивает конфликтность и создает основания для проверок. Следовательно, правовая коммуникация должна включаться в служебную подготовку как самостоятельный навык: умение выслушать правовую позицию, отделить требование от эмоции, ответить в пределах компетенции и не выходить за пределы служебной роли.

Перспективной мерой является

внутриведомственный анализ типичных нарушений при взаимодействии с адвокатами и представителями осужденных. Такой анализ не должен сводиться к поиску виновных после жалобы. Его задача — выявлять повторяющиеся слабые места: задержки допуска, разночтения в документах, неясность полномочий ответственных лиц в выходные и праздничные дни, недостаточную оборудованность помещений для конфиденциальных свиданий, ошибки при регистрации обращений, формальные ответы на заявления. На этой основе могут формироваться краткие служебные алгоритмы, учебные занятия, разборы судебной и прокурорской практики. В таком подходе профессиональная правовая культура становится не отвлеченной характеристикой личности, а элементом качества управления учреждением.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что взаимодействие сотрудников УИС с адвокатами и представителями осужденных является самостоятельной и юридически значимой сферой проявления профессиональной правовой культуры. Оно не сводится к пропускному режиму, организации свидания или регистрации обращения. В данной сфере проверяется способность сотрудника сочетать требования безопасности и режима с уважением к праву осужденного на юридическую помощь, конфиденциальность общения и мотивированное рассмотрение правовых обращений.

Научный результат статьи состоит в обосновании положения о том, что профессиональная правовая культура сотрудника УИС в отношениях с адвокатом и представителем выражается в четырех взаимосвязанных качествах: юридически точном понимании пределов полномочий, уважительном отношении к законному статусу участников, процедурной мотивированности решений и документальной проверяемости служебных действий. Новизна подхода заключается в переносе акцента с общего описания прав адвоката или осужденного на анализ качества правового поведения сотрудника УИС в конкретных ситуациях допуска, свидания, конфиденциального общения, рассмотрения обращений и реагирования на жалобы.

Для УИС это имеет прикладное значение, поскольку формальный или конфликтный подход в данной сфере порождает не только нарушение прав осужденного, но и управленческие риски для учреждения: рост жалоб, прокурорских проверок, судебных споров и недоверия к администрации. Поэтому профессиональная правовая культура сотрудников УИС должна рассматриваться не только как внутреннее качество служебной

деятельности, но и как необходимое условие законного, корректного и доверительного взаимодействия с адвокатами и представителями 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] Уголовно-исполнительное право России : учебник / под ред. В.И. Селиверстова. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Норма : ИНФРА-М, 2023. 432 с.
- [3] Кониченко Е.Б. Правовая культура сотрудников пенитенциарной системы в современном российском обществе (общеправовой анализ) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Владимир, 2005. 185 с.
- [4] 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.
- [5] Софронов С.А. Правовая культура и критерии оценки ее уровня у сотрудников УИС // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2012. № 2 (117). С. 33–41.
- [6] Бриллиантов А.В. Обеспечение права осужденного на получение квалифицированной юридической помощи // Уголовно-исполнительное право. 2016. № 2. С. 20–23.
- [7] Сухарев С.Н. Рассогласованность норм уголовно-исполнительного законодательства при реализации права осужденных на юридическую помощь // Право и государство: теория и практика. 2020. № 10 (190). С. 171–173.
- [8] Прокудин В.В. Проблемы организационно-правового регулирования проведения свиданий в исправительных учреждениях // Право и государство: теория и практика. 2020. № 10 (190). С. 174–176.
- [9] Буслаева О.Б. Деятельность адвоката по оказанию юридической помощи осужденным, отбывающим наказание в исправительных учреждениях. М.: Типография «11-й ФОРМАТ», 2016. 261 с.
- [10] Кузнецова О.Б. Право осужденных на получение юридической помощи в зарубежном законодательстве // Евразийская адвокатура. 2015. № 3 (16). С. 38–43.

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] Criminal executive law of Russia: textbook/

ed. V.I. Seliverstova. 8th ed., Revised and add. M.: Norm: INFRA-M, 2023. 432 p.

[3] Konichenko E.B. The legal culture of employees of the penitentiary system in modern Russian society (general legal analysis): dis.... cand. jurid. Sciences: 12.00.01. Vladimir, 2005. 185 pp.

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

[5] Sofronov 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.

[6] Diamonds A.V. Ensuring the convict's right to receive qualified legal assistance//Criminal

enforcement law. 2016. № 2. S. 20-23.

[7] Sukharev S.N. Inconsistency of norms of penal legislation in the implementation of the right of convicts to legal assistance//Law and the state: theory and practice. 2020. № 10 (190). S. 171-173.

[8] V.V. Prokudin. Problems of organizational and legal regulation of visits in correctional institutions//Law and state: theory and practice. 2020. № 10 (190). S. 174-176.

[9] Buslaeva O.B. Activities of a lawyer to provide legal assistance to convicts serving sentences in correctional institutions. M.: Printing house "11th FORMAT," 2016. 261 pp.

[10] Kuznetsova O.B. The right of convicts to receive legal assistance in foreign legislation// Eurasian Bar. 2015. № 3 (16). S. 38-43.





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, E-Library.