

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

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАВОВАЯ КУЛЬТУРА СОТРУДНИКОВ УИС ПРИ ПРИМЕНЕНИИ ФИЗИЧЕСКОЙ СИЛЫ И СПЕЦИАЛЬНЫХ СРЕДСТВ

Аннотация. В статье исследуется значение профессиональной правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации при применении физической силы и специальных средств. Актуальность темы определяется тем, что данные меры принудительного воздействия находятся на наиболее чувствительном участке служебной деятельности: между необходимостью поддержания режима и безопасности учреждения, с одной стороны, и обязанностью уважать правовой статус осужденных, подозреваемых, обвиняемых и иных лиц — с другой. Цель исследования состоит в определении того, каким образом уровень профессиональной правовой культуры влияет на законность, обоснованность, соразмерность и процедурную корректность применения физической силы и специальных средств сотрудниками УИС. Методологическую основу составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой и конкретно-социологический подходы, позволяющие рассматривать применение принуждения не только как реализацию властного полномочия, но и как юридически значимое служебное решение.

Обосновывается, что формального знания оснований применения физической силы и специальных средств недостаточно для правомерного поведения сотрудника. Профессиональная правовая культура проявляется в способности оценить фактическую ситуацию, степень угрозы, возможность менее жесткого воздействия, пределы допустимого принуждения, необходимость последующей фиксации обстоятельств и готовность мотивировать принятое решение. Особое внимание уделено рискам формального подхода: подмене правовой оценки служебной привычкой, несоразмерности воздействия, шаблонному документированию, игнорированию медицинских последствий и конфликтному отношению к жалобам. Сделан вывод, что профессиональная правовая культура сотрудников УИС должна рассматриваться как необходимое условие юридически устойчивого применения физической силы и специальных средств.

Ключевые слова: профессиональная правовая культура, уголовно-исполнительная система, сотрудники УИС, физическая сила, специальные средства, служебное принуждение, законность, соразмерность, безопасность, права осужденных.

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

PROFESSIONAL LEGAL CULTURE OF THE UIS EMPLOYEES WHEN USING PHYSICAL FORCE AND SPECIAL MEANS

Annotation. This article examines the importance of professional legal culture among employees of the Russian Federation's penal system when using physical force and special means. The relevance of this topic lies in the fact that these coercive measures are at the most sensitive point of official activity: between the need to maintain the regime and security of the institution, on the one hand, and the obligation to respect the legal status of convicts, suspects, accused, and other individuals, on the other. The purpose of the study is to determine how the level of professional legal culture influences the legality, validity, proportionality, and procedural correctness of the use of physical force and special means by penal system employees. The methodological framework

comprises formal legal, systemic, comparative legal, and specific sociological approaches, allowing us to consider the use of coercion not only as an exercise of authority but also as a legally significant official decision.

It is argued that formal knowledge of the grounds for the use of physical force and special means is insufficient for lawful employee conduct. Professional legal culture is demonstrated by the ability to assess the actual situation, the degree of threat, the possibility of less severe influence, the limits of permissible coercion, the need for subsequent documentation of circumstances, and the willingness to justify the decision. Particular attention is paid to the risks of a formal approach: the substitution of official habit for legal assessment, disproportionate impact, formulaic documentation, ignoring medical consequences, and a conflictual attitude toward complaints. It is concluded that the professional legal culture of penal system employees should be considered a prerequisite for the legally sustainable use of physical force and special means.

Key words: professional legal culture, penal system, penal system employees, physical force, special means, official coercion, legality, proportionality, safety, rights of prisoners.

Введение

Применение физической силы и специальных средств сотрудниками уголовно-исполнительной системы относится к числу тех служебных действий, в которых наиболее отчетливо проявляется реальное качество профессиональной правовой культуры. В этой сфере право действует не как отвлеченная нормативная конструкция, а как непосредственный предел властного воздействия на человека, находящегося в зависимом или ограниченном правовом положении. Поэтому исследуемая проблема не сводится к вопросу о том, знает ли сотрудник основания применения силы. Существеннее другое: способен ли он в конфликтной ситуации определить юридическое значение происходящего, оценить необходимость вмешательства, избрать соразмерный способ воздействия и затем надлежащим образом зафиксировать принятое решение.

Нормативную основу рассматриваемой сферы составляют Конституция Российской Федерации, Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации, Закон Российской Федерации от 21 июля 1993 г. № 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации», Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы»», а также ведомственные акты, регулирующие служебную подготовку, порядок фиксации происшествий и проведение проверок. Однако для настоящего исследования принципиально важно не перечисление данных актов, а выявление того, как они преломляются через профессиональное правосознание и правовое поведение конкретного сотрудника УИС.

Цель статьи — определить значение профессиональной правовой культуры сотрудников

УИС для законного, обоснованного, соразмерного и процедурно корректного применения физической силы и специальных средств. В этом смысле исследование связано с более общей диссертационной проблемой профессиональной правовой культуры сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, но имеет самостоятельный предмет: правокультурное измерение служебного принуждения.

Физическая сила и специальные средства как сфера проявления профессиональной правовой культуры сотрудников УИС

Физическая сила и специальные средства в деятельности сотрудников УИС выступают не обычным техническим приемом обеспечения режима, а юридически ограниченной формой государственного принуждения. Их применение допустимо лишь тогда, когда фактическая ситуация достигает такой степени конфликтности или опасности, при которой иные способы воздействия не позволяют пресечь противоправное поведение, восстановить правопорядок либо защитить жизнь и здоровье сотрудников, осужденных и иных лиц. В научной литературе справедливо отмечается, что административное принуждение в УИС имеет выраженную отраслевую специфику, поскольку реализуется в особой среде изоляции, подчинения режимным требованиям и повышенной конфликтности [1]. Следовательно, профессиональная правовая культура сотрудника проявляется прежде всего в способности не смешивать режимную целесообразность с правовой допустимостью.

Пенитенциарная среда создает повышенную вероятность ситуаций, в которых сотрудник вынужден принимать решение быстро, при дефиците информации и при наличии угрозы нарушения порядка. Однако сама сложность ситуации не отменяет правового характера такого решения. Напротив, именно в условиях ограниченного времени возрастает значение устойчивых правовых навыков: сотрудник должен понимать, что примене-

ние силы является не реакцией на раздражение, неповиновение или личный конфликт, а способом пресечения юридически значимого противоправного поведения. В этом отношении правовая культура отличается от простой служебной выучки: она предполагает не только знание приказа или нормы, но и способность соотнести норму с конкретными обстоятельствами.

Особенность УИС состоит в том, что лица, в отношении которых применяется принуждение, уже находятся в сфере властного воздействия государства. Осужденный или заключенный под стражу ограничен в свободе передвижения, зависит от администрации учреждения, обязан соблюдать установленный порядок, но при этом не утрачивает конституционных прав, достоинства личности и права на безопасность. Поэтому применение физической силы и специальных средств не может рассматриваться как продолжение общего ограничения правового статуса. Оно каждый раз требует самостоятельного юридического основания, оценки необходимости и последующей проверяемости. В этом аспекте профессиональная правовая культура сотрудника выступает внутренним механизмом удержания служебной власти в пределах закона.

Научные работы, посвященные применению физической силы и специальных средств в УИС, чаще всего акцентируют внимание на пробелах и неоднозначности правового регулирования, включая отсутствие достаточной определенности отдельных терминов и сложности квалификации конкретных ситуаций [2]. Эти проблемы действительно значимы, однако они не исчерпывают вопроса. Даже при более совершенном законодательстве останется пространство служебного усмотрения, в котором решающим становится уровень правовой культуры сотрудника. Он должен оценить не только наличие формального основания, но и характер угрозы, интенсивность сопротивления, возможность предупреждения, наличие менее жестких способов воздействия, риск причинения вреда, а также дальнейшие юридические последствия.

В теоретическом плане профессиональную правовую культуру сотрудника УИС при применении принуждения можно рассматривать как совокупность правовых знаний, профессионально-ценностных установок, навыков юридической оценки и готовности действовать в пределах полномочий. При этом правовая культура не совпадает с общей дисциплинированностью. Дисциплина требует исполнения приказов и соблюдения установленного порядка, тогда как правовая культура предполагает способность видеть правовую природу служебного действия, понимать его пределы

и не подменять юридическую оценку ведомственной привычкой. В деятельности сотрудников подразделений безопасности и охраны это особенно существенно, поскольку именно они чаще иных категорий персонала сталкиваются с ситуациями сопротивления, конфликта и необходимости немедленного реагирования [10].

Значение правовой культуры проявляется также в понимании исключительного характера физической силы и специальных средств. Эти меры не должны восприниматься как самостоятельная цель служебной деятельности или средство демонстрации власти. Их назначение состоит в восстановлении правопорядка, пресечении противоправного поведения, предотвращении вреда и обеспечении безопасности. В научной литературе безопасность УИС рассматривается как сложная система, включающая безопасность учреждения, персонала и лиц, содержащихся в учреждениях [7]. Следовательно, правокультурный подход требует учитывать не только интерес администрации, но и правовую защищенность всех участников пенитенциарных отношений.

Отсюда вытекает принципиальный вывод: профессиональная правовая культура сотрудника УИС при применении физической силы и специальных средств выражается не в отказе от принуждения как такового, а в умении применять его только тогда, когда оно юридически необходимо и соразмерно. Чрезмерно пассивное поведение сотрудника может создать угрозу безопасности, а чрезмерно жесткое — привести к нарушению прав человека и юридической ответственности. Между этими крайностями находится сложная область профессионального правового решения, в которой формируется реальное качество правоприменения.

Правовые риски формального подхода к применению физической силы и специальных средств

Формальный подход к применению физической силы и специальных средств опасен тем, что внешне может сохранять видимость законности. Сотрудник способен сослаться на наличие нарушения режима, сопротивления, неповиновения или угрозы, однако сама ссылка еще не доказывает необходимости избранного способа воздействия. Правовая оценка требует установления связи между фактическим поведением лица, степенью опасности, избранной мерой и наступившими последствиями. Если эта связь не осознается сотрудником и не отражается в последующих документах, применение силы становится уязвимым для ведомственной, прокурорской или судебной проверки.

Наиболее очевидный риск связан с прямым

превышением пределов допустимого принуждения. Однако ограничивать проблему только случаями явно незаконного насилия было бы методологически неверно. Недостаточный уровень профессиональной правовой культуры чаще проявляется в менее заметных формах: поспешной квалификации ситуации как опасной, игнорировании возможности словесного воздействия или деэскалации, применении специальных средств там, где достаточно физического сопровождения, либо в продолжении воздействия после прекращения сопротивления. В исследованиях, посвященных данной теме, подчеркивается, что сотрудники УИС нередко сталкиваются с трудностями квалификации правонарушений и разграничения ситуаций, допускающих различные меры принуждения [3]. Это подтверждает необходимость рассматривать проблему не только как нормативную, но и как правокультурную.

Отдельного внимания заслуживает подмена правовой оценки служебной привычкой. В условиях учреждения, где конфликтные ситуации повторяются, у сотрудника может формироваться установка на типовое реагирование: «так обычно делается», «так принято в подразделении», «иначе порядок не обеспечить». Подобная логика опасна тем, что она выводит решение из плоскости индивидуальной юридической оценки. Между тем каждое применение физической силы и специальных средств должно быть привязано к конкретным обстоятельствам, а не к абстрактной характеристике осужденного, его прошлому поведению или общей напряженности обстановки. Правовая культура требует персонализированной оценки факта, а не механического переноса прежнего опыта.

Существенным риском является ненадлежащее документирование. Рапорт, объяснения, материалы проверки, сведения о медицинском осмотре и иные документы не могут рассматриваться как формальное завершение происшествия. Именно через них решение сотрудника становится проверяемым. Если в документах указано лишь, что лицо «оказало сопротивление» или «не выполнило законное требование», но не раскрыты характер сопротивления, содержание требования, временная последовательность, предупреждение, причина выбора конкретной меры и последствия воздействия, то юридическая устойчивость служебного решения снижается. В этом смысле качество документирования является не канцелярским, а правокультурным показателем.

Гражданско-правовые, дисциплинарные и иные последствия неправомерного применения физической силы и специальных средств показывают, что ошибка сотрудника не замыкается на внутренней служебной плоскости. Она может

порождать требования о возмещении вреда, ставить вопрос о компенсации морального вреда, вызывать прокурорскую реакцию, судебное оспаривание действий администрации и оценку поведения должностного лица с точки зрения иных отраслей права [4]. Причем правовая проблема осложняется тем, что в пенитенциарной среде последствия применения силы могут затрагивать не только физическое состояние лица, но и его положение среди других осужденных, психологическую безопасность и возможность дальнейшего бесконфликтного содержания.

Не менее значим риск обратного свойства — отказа от необходимого применения принуждения из-за правовой неуверенности сотрудника. Если сотрудник опасается любой последующей проверки, но не обладает навыками правильной оценки и документирования, он может уклоняться от применения законных мер даже при наличии реальной угрозы. Это также свидетельствует о недостатке профессиональной правовой культуры, поскольку правовая культура предполагает не пассивность, а уверенное действие в пределах полномочий. Сотрудник должен понимать, что законность состоит не только в запрете чрезмерного насилия, но и в обязанности своевременно пресечь опасное поведение, обеспечить безопасность персонала, осужденных и иных лиц.

Конфликтное отношение к жалобам осужденных и проверкам является еще одним признаком правокультурной деформации. Жалоба нередко воспринимается сотрудниками как заведомо недобросовестная попытка давления на администрацию. Такая оценка иногда может иметь фактические основания, но она не должна отменять юридической процедуры проверки. Профессиональная правовая культура учреждения проявляется в готовности проверять обстоятельства, сопоставлять объяснения, анализировать видеозаписи при их наличии, оценивать медицинские сведения и устранять дефекты документирования. Если же проверка превращается в механическое подтверждение правоты сотрудника, она утрачивает предупредительное значение.

Следовательно, формальный подход к применению физической силы и специальных средств создает двойной вред. С одной стороны, он повышает вероятность нарушения прав лиц, содержащихся в учреждениях УИС. С другой стороны, он делает самого сотрудника более уязвимым перед юридическими последствиями, поскольку неподготовленное или плохо мотивированное решение труднее защитить при проверке. Поэтому профессиональная правовая культура должна рассматриваться как условие не только гуманизации принуждения, но и служебной защи-

щенности добросовестного сотрудника.

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС при применении мер принудительного воздействия

Совершенствование профессиональной правовой культуры сотрудников УИС в рассматриваемой сфере не может ограничиваться увеличением количества занятий по изучению нормативных актов. Формальное повторение оснований применения физической силы и специальных средств само по себе не формирует способность принимать юридически устойчивые решения. Необходима такая модель подготовки, при которой сотрудник учится видеть в служебной ситуации совокупность юридически значимых обстоятельств: кто совершает действие, в чем выражается угроза, какое требование предъявлено, была ли возможность предупреждения, почему избрана именно эта мера, какие последствия наступили и как они должны быть зафиксированы.

Первым направлением следует признать практико-ориентированную правовую подготовку на основе типичных ситуаций. Речь идет не о театрализованном разборе конфликтов, а о юридическом анализе служебных эпизодов: отказ пройти в дежурную часть, пассивное неповиновение, активное физическое сопротивление, групповое нарушение порядка, попытка причинения вреда себе или другим лицам, конфликт при обыске, сопровождении, конвоировании или пресечении нарушения режима. В каждой ситуации сотрудник должен учиться различать дисциплинарное нарушение, административно значимое поведение, преступное посягательство и фактическую угрозу безопасности. Именно недостаточная квалификация обстоятельств, как показывают исследования, способна привести к необоснованному выбору меры принуждения [3].

Вторым направлением является обучение мотивировке служебного решения. Сотрудник должен уметь не только действовать, но и объяснить, почему он действовал именно так. В правовом смысле мотивировка включает указание на фактические обстоятельства, цель воздействия, невозможность или недостаточность менее жесткой меры, соблюдение предупреждения либо причины его невозможности, прекращение воздействия после достижения законной цели и принятие мер к фиксации последствий. Такая подготовка имеет значение и для добросовестного сотрудника: она позволяет отделить правомерное применение силы от произвольного воздействия, а также заранее снижает риск последующих претензий.

Третье направление связано с изучением прокурорской, судебной и дисциплинарной практики. Необходимо анализировать не только под-

твержденные случаи незаконного применения силы, но и ситуации, где жалобы признаны необоснованными, однако выявлены дефекты фиксации, слабая мотивировка или организационные просчеты. Такой подход позволяет сотрудникам увидеть, что проверка оценивает не абстрактную лояльность администрации, а конкретную доказательственную картину. В научной литературе обоснованно указывается на необходимость совершенствования контроля и фиксации при применении мер безопасности в учреждениях УИС [4]. С этой точки зрения правовая культура включает готовность к внешней проверяемости служебного решения.

Четвертым направлением должно стать развитие навыков деэскалации. В пенитенциарной среде деэскалация не означает уступку незаконным требованиям и не снижает властный характер полномочий сотрудника. Напротив, она позволяет сохранить законную цель воздействия при меньшем риске причинения вреда. Сотрудник, владеющий правовыми и психологическими навыками общения, способен точнее определить момент, когда словесное требование исчерпало себя и применение силы стало необходимым. Психологическая подготовка персонала УИС в научных работах рассматривается как значимое условие действий в сложных и экстремальных ситуациях [9]. Однако в контексте настоящей темы она должна быть соединена с правовой подготовкой, иначе останется лишь техникой общения без юридического критерия.

Пятым направлением является повышение качества документирования. Здесь требуется не усложнение отчетности, а формирование понятного стандарта юридически значимых сведений. В рапорте и материалах проверки должны быть отражены не общие фразы, а фактическая последовательность: что именно произошло, какое требование было предъявлено, как лицо реагировало, какие меры предшествовали применению силы, почему специальные средства были необходимы, как долго продолжалось воздействие, какие последствия выявлены, была ли оказана первая помощь, проводился ли медицинский осмотр при наличии оснований. Такой стандарт дисциплинирует сотрудника еще до применения силы, поскольку он заранее понимает, какие обстоятельства придется обосновывать.

Шестое направление — развитие культуры внутреннего контроля. Внутренний контроль не должен восприниматься как угроза сотруднику или как средство поиска виновного. Его назначение состоит в выявлении повторяющихся ошибок, уточнении инструктажей, корректировке служебной подготовки и предупреждении правовых

рисков. Если в учреждении систематически появляются однотипные рапорты без фактического содержания, не анализируются видеозаписи, игнорируются сведения медицинского характера или формально рассматриваются жалобы, это свидетельствует не только о недостатке отдельных сотрудников, но и о дефекте правовой культуры учреждения в целом.

Наконец, необходимо укреплять связь правовой культуры с профессиональной идентичностью сотрудника УИС. Сотрудник должен воспринимать законность не как внешнее ограничение, мешающее обеспечению режима, а как условие действительной служебной силы его решения. Правомерное принуждение отличается от произвольного воздействия тем, что оно может быть объяснено, проверено и защищено юридическими средствами. Поэтому профессиональная правовая культура не ослабляет режим и безопасность, а делает их устойчивыми. В этом состоит ее практическое значение для уголовно-исполнительной системы.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что применение физической силы и специальных средств сотрудниками УИС является одной из наиболее показательных сфер проявления профессиональной правовой культуры. В этой сфере законность зависит не только от наличия нормативных оснований, но и от способности сотрудника правильно оценить фактическую ситуацию, определить пределы допустимого принуждения, избрать соразмерную меру, прекратить воздействие после достижения законной цели и обеспечить последующую проверяемость своих действий.

Научный результат статьи состоит в обосновании того, что профессиональная правовая культура сотрудника УИС выступает самостоятельным фактором юридической устойчивости применения физической силы и специальных средств. Она соединяет правовые знания, профессиональное правосознание, навыки квалификации конфликтной ситуации, уважение к правовому статусу осужденного и готовность к добросовестному документированию. Новизна исследования выражается в переносе акцента с общего описания правового регулирования на правокультурный механизм принятия служебного решения в условиях принудительного воздействия.

Для УИС это имеет принципиальное значение, поскольку пенитенциарная среда характеризуется режимностью, конфликтностью, властно-распорядительным характером полномочий и повышенной ценой процедурной ошибки. Недостаточная правовая культура порождает риск несо-

размерного воздействия, роста жалоб, прокурорских проверок, судебных споров и юридической ответственности сотрудников. В то же время развитая профессиональная правовая культура укрепляет безопасность учреждения, защищает права лиц, находящихся в сфере деятельности УИС, и обеспечивает служебную защищенность добросовестного сотрудника. Поэтому профессиональная правовая культура должна рассматриваться не только как внутреннее качество служебной деятельности, но и как необходимое условие законного, соразмерного и юридически устойчивого применения физической силы и специальных средств.

Список литературы:

- [1] Анискина Н.В. Административное принуждение в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации: дис. ... канд. наук: 12.00.14. М.: Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2021. 247 с.
- [2] Старостин С.А., Анискина Н.В. Меры административного пресечения, применяемые сотрудниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в связи с совершением административного правонарушения // Пенитенциарная наука. 2021. Т. 15. № 3. С. 540–552.
- [3] Павлов И.Н. Теоретические и практические аспекты применения сотрудниками уголовно-исполнительной системы физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия // Universum: экономика и юриспруденция. 2021. № 11 (86). С. 26–29.
- [4] Конарев М.Ю. Проблемы гражданско-правовой ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы России за неправомерное применение физической силы, специальных средств и оружия и пути их решения // Человек: преступление и наказание. 2017. Т. 25 (1–4). № 3. С. 390–393.
- [5] Курочкина К.В., Громов М.А. Применение физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками уголовно-исполнительной системы // Научный вестник Крыма. 2024. № 2 (48). С. 1–9.
- [6] Колодовский А.А., Эрастов А.Е., Грек А.Д., Елизаров А.В., Тюриков В.И. Специфика применения физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия сотрудниками отдела охраны ФСИН России // Международный научно-исследовательский журнал. 2018. № 1 (67). С. 94–97.
- [7] Щербаков А.В. Безопасность уголовно-исполнительной системы: основные понятия и сущность // Человек: преступление и наказание. 2017. Т. 25. № 4. С. 539–543.

[8] Упоров А.Г. Безопасность персонала учреждений уголовно-исполнительной системы и особенности ее правового регулирования // Вестник Кузбасского института. 2011. № 3 (6). С. 40–46.

[9] Воробьева О.А. Психологическая подготовка сотрудников уголовно-исполнительной системы // Прикладная юридическая психология. 2017. № 3 (40). С. 125–128.

[10] Викторов А.О. Правовая культура сотрудников отдела безопасности исправительных учреждений // Закон. Право. Государство. 2024. № 4 (44). С. 98–100.

References:

[1] Aniskina N.V. Administrative coercion in the penitentiary system of the Russian Federation: dis... cand. sciences: 12.00.14. M.: Moscow State Law University named after O.E. Kutafin (MSLA), 2021. 247 pp.

[2] Starostin S.A., Aniskina N.V. Administrative preventive measures used by employees of the penitentiary system of the Russian Federation in connection with the commission of an administrative offense // Penitentiary science. 2021. VOL. 15. № 3. S. 540-552.

[3] Pavlov I.N. Theoretical and practical aspects of the use of physical force, special means and firearms by employees of the penitentiary system // Universum: economics and jurisprudence. 2021.

№ 11 (86). S. 26-29.

[4] Konarev M.Yu. Problems of civil liability of employees of the penitentiary system of Russia for the unlawful use of physical force, special means and weapons and ways to solve them // Person: crime and punishment. 2017. T. 25 (1-4). № 3. S. 390-393.

[5] Kurochkina K.V., Gromov M.A. The use of physical force, special means and firearms by employees of the penitentiary system // Scientific Bulletin of Crimea. 2024. № 2 (48). S. 1-9.

[6] Kolodovsky A.A., Erastov A.E., Grek A.D., Elizarov A.V., Tyurikov V.I. Specifics of the use of physical force, special means and firearms by employees of the security department of the Federal Penitentiary Service of Russia // International Research Journal. 2018. № 1 (67). S. 94-97.

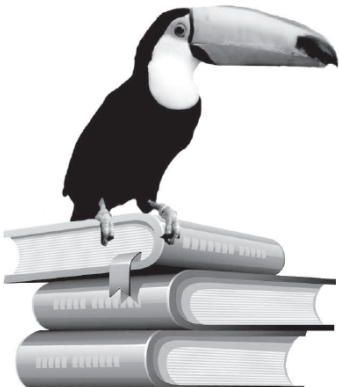
[7] A.V. Shcherbakov. Security of the penal system: basic concepts and essence // Man: crime and punishment. 2017. VOL. 25. № 4. S. 539-543.

[8] Uporov A.G. Safety of personnel of penitentiary system institutions and peculiarities of its legal regulation // Bulletin of the Kuzbass Institute. 2011. № 3 (6). S. 40-46.

[9] Vorobyova O.A. Psychological training of employees of the penitentiary system // Applied legal psychology. 2017. № 3 (40). S. 125-128.

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





Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

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

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.

ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru