

Дата поступления рукописи в редакцию: 17.05.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 27.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-5-629-636

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 МЕР ПООЩРЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРАВОПОСЛУШНОГО ПОВЕДЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ

Аннотация. В статье рассматривается профессиональная правовая культура сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации при применении мер поощрения и стимулирования правопослушного поведения осужденных. Актуальность исследования определяется тем, что поощрительные меры в уголовно-исполнительном праве имеют не только формально-юридическое, но и исправительное, воспитательное и организационное значение. Через применение поощрения администрация исправительного учреждения оценивает поведение осужденного, фиксирует положительную динамику его исправления и показывает юридическую значимость правомерного поведения. Однако эффективность данного механизма зависит не только от содержания уголовно-исполнительных норм, но и от уровня профессиональной правовой культуры сотрудников УИС, поскольку именно они выявляют основания для поощрения, оценивают поведение осужденного, готовят соответствующие материалы и обеспечивают связь между нормой права и реальной практикой исполнения наказания.

Цель статьи состоит в выявлении роли профессиональной правовой культуры сотрудников УИС в обеспечении законного, обоснованного и воспитательно результативного применения мер поощрения к осужденным. Методологическую основу исследования составили формально-юридический метод, позволивший раскрыть нормативную природу поощрительных мер; системный метод, использованный для анализа поощрения как элемента механизма исправительного воздействия; а также доктринальный анализ научных подходов к правовой культуре, правовому стимулированию и пределам служебного усмотрения в уголовно-исполнительной сфере.

Научный результат исследования заключается в обосновании вывода о том, что профессиональная правовая культура сотрудника УИС при применении мер поощрения проявляется не только в знании норм уголовно-исполнительного законодательства, но и в способности соотносить юридическое основание поощрения с фактическим поведением осужденного, соблюдать пределы служебного усмотрения, мотивировать решение, обеспечивать единообразие практики и воспринимать поощрение как правовое средство исправительного воздействия, а не как факультативный акт административного расположения. Делается вывод о необходимости совершенствования подготовки сотрудников УИС через развитие правового мышления, навыков юридической оценки поведения осужденных, культуры мотивировки служебных решений и внутреннего анализа практики применения поощрительных мер.

Ключевые слова: профессиональная правовая культура, уголовно-исполнительная система, осужденные, меры поощрения, правопослушное поведение, исправление осужденных, служебное усмотрение, правовое стимулирование, ФСИН России.

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 OFFICERS IN THE APPLICATION OF INCENTIVES AND STIMULATION OF LAW-ABIDING BEHAVIOR OF CONVICTS

Annotation. *This article examines the professional legal culture of penal system employees in the Russian Federation when applying incentives and incentives for law-abiding behavior among inmates. The relevance of this study lies in the fact that incentives in penal law have not only a formal legal significance but also correctional, educational, and organizational implications. Through the use of incentives, correctional facility administration evaluates the behavior of inmates, records positive progress in their rehabilitation, and demonstrates the legal significance of lawful behavior. However, the effectiveness of this mechanism depends not only on the content of penal regulations but also on the professional legal culture of penal system employees, as they identify the grounds for incentives, evaluate inmates' behavior, prepare relevant materials, and ensure the connection between legal norms and actual penal enforcement practices.*

The purpose of this article is to identify the role of the professional legal culture of penal system employees in ensuring the lawful, justified, and educationally effective application of incentives to inmates. The methodological basis of the study consisted of a formal legal approach, which allowed for the uncovering of the normative nature of incentive measures; a systems approach, used to analyze incentives as an element of the corrective mechanism; and a doctrinal analysis of scientific approaches to legal culture, legal incentives, and the limits of official discretion in the penal sphere.

The scientific result of the study consists of substantiating the conclusion that the professional legal culture of a penal system employee when applying incentive measures is manifested not only in knowledge of the norms of penal legislation, but also in the ability to correlate the legal basis for the incentive with the actual behavior of the convicted person, to observe the limits of official discretion, to motivate the decision, to ensure consistency in practice, and to perceive incentives as a legal means of corrective action, rather than an optional act of administrative disposition. A conclusion is drawn regarding the need to improve the training of penal system employees through the development of legal thinking, skills in the legal assessment of convicted persons' behavior, a culture of justifying official decisions, and an internal analysis of the practice of applying incentive measures.

Key words: *professional legal culture, penal system, convicts, incentive measures, law-abiding behavior, correction of convicts, official discretion, legal incentives, Federal Penitentiary Service of Russia.*

Введение

Применение мер поощрения к осужденным занимает особое место в механизме исполнения уголовных наказаний. Внешне эта деятельность может восприниматься как относительно простая управленческая процедура: сотрудник фиксирует положительное поведение осужденного, администрация принимает решение, осужденный получает предусмотренное законом благоприятное последствие. Однако при более внимательном рассмотрении становится очевидно, что поощрение в уголовно-исполнительной системе имеет значительно более сложную правовую природу. Оно соединяет оценку поведения, воспитательное воздействие, служебное усмотрение и юридическое оформление положительной динамики исправления.

Для УИС данная проблема имеет не только прикладное, но и теоретическое значение. В условиях исполнения наказания значительная часть повседневного поведения осужденного приобретает юридическую значимость. Соблюдение

режима, добросовестное отношение к труду, участие в воспитательных мероприятиях, выполнение законных требований администрации, отсутствие нарушений установленного порядка — все это может учитываться при решении вопроса о применении мер поощрения. Следовательно, сотрудник УИС фактически оценивает не отдельный поступок, а определенную линию поведения лица, находящегося в условиях публично-правового ограничения.

В научной литературе поощрительные институты уголовно-исполнительного права традиционно рассматриваются как средство стимулирования правомерного поведения осужденных и формирования положительной мотивации к исправлению [4; 5]. Такой подход представляется обоснованным, но нуждается в дополнении. Даже наиболее подробно урегулированная система поощрений не способна действовать автоматически. Между нормой права и ее практическим результатом всегда находится правоприменитель. В исправительном учреждении таким правоприменителем является администрация.

менителем выступает сотрудник УИС, от уровня правовой подготовки, служебной зрелости и профессиональной правовой культуры которого зависит, будет ли поощрение реальным юридическим стимулом либо превратится в формальную административную отметку.

Профессиональная правовая культура сотрудников УИС в рамках настоящего исследования понимается как особая форма профессиональной правовой культуры субъектов публично-властного правоприменения, обусловленная спецификой исполнения наказаний, пределами служебного усмотрения, режимом законности и необходимостью уважения правового статуса осужденного [1]. В сфере применения мер поощрения данная культура проявляется особенно отчетливо. Сотрудник должен не только знать перечень мер и порядок их применения, но и уметь юридически оценивать поведение осужденного, видеть положительную динамику, исключать субъективизм, мотивировать решение и обеспечивать единообразие практики.

Таким образом, научная проблема состоит в том, что применение мер поощрения к осужденным зависит не только от нормативного регулирования, но и от качества профессионального правосознания и правовой культуры сотрудников УИС. Недостаточный уровень такой культуры способен привести к формализму, неравномерности практики, снижению доверия осужденных к администрации и ослаблению исправительного потенциала уголовно-исполнительного права.

Поощрение как средство правового стимулирования в уголовно-исполнительной системе

Поощрение в уголовно-исполнительном праве следует рассматривать как правовое средство, направленное на закрепление положительного поведения осужденного и стимулирование дальнейшего соблюдения установленных требований. Его значение не исчерпывается фактом предоставления осужденному определенного благоприятного последствия. Более существенным является то, что через поощрение государство в лице администрации исправительного учреждения признает юридическую значимость правомерного поведения.

В этом смысле меры поощрения связаны с одной из центральных задач исполнения наказания — исправлением осужденного. Статья 9 УИК РФ определяет исправление как формирование у осужденных уважительного отношения к человеку, обществу, труду, нормам, правилам и традициям человеческого общежития, а также стимулирование правопослушного поведения. Уже из этой

нормы следует, что правопослушное поведение не является побочным результатом исполнения наказания. Оно прямо включено в содержание исправительного воздействия. Поэтому поощрение должно пониматься не как факультативная мера, применяемая по усмотрению администрации вне общей логики исполнения наказания, а как один из способов реализации целей уголовно-исполнительного законодательства.

Научные исследования поощрительных институтов подтверждают их самостоятельное значение. С.Л. Бабаян рассматривает поощрительные институты уголовно-исполнительного права как важный элемент воздействия на поведение осужденных, в том числе в связи с изменением условий отбывания наказания и вида исправительного учреждения [4]. А.Ф. Сизый еще в диссертационном исследовании обосновывал значение поощрительных норм как средств формирования правомерного поведения осужденных [5]. Эти подходы сохраняют актуальность, поскольку наказание не может быть эффективно исполнено только через запреты и взыскания. Осужденный должен видеть, что правомерное поведение имеет предсказуемое и юридически значимое последствие.

Вместе с тем поощрение не должно превращаться в механическую реакцию на любой положительный факт. Его правовая природа требует оценки поведения в связи с целями исправления. Однократное соблюдение требования режима само по себе не всегда свидетельствует о положительной динамике. Напротив, длительное добросовестное поведение, участие в труде, учебе, воспитательных мероприятиях и отсутствие нарушений могут указывать на более устойчивые изменения. Поэтому применение поощрения неизбежно связано с оценочной деятельностью сотрудника УИС.

Здесь возникает проблема служебного усмотрения. Полностью исключить его невозможно, поскольку поведение осужденного не всегда может быть заранее описано законодателем во всех деталях. Однако усмотрение не должно означать произвольность. А.Г. Антонов обоснованно обращает внимание на необходимость определения пределов усмотрения администрации исправительных учреждений при применении мер поощрения и взыскания [8]. Данный вывод имеет принципиальное значение: чем больше оценочных элементов в правоприменении, тем выше требования к профессиональной правовой культуре сотрудника.

Поощрение выполняет и более широкую организационную функцию. Оно воздействует не только на конкретного осужденного, но и на среду

исправительного учреждения. Другие осужденные наблюдают, какое поведение признается администрацией положительным, какие основания считаются значимыми, насколько последовательно действует персонал учреждения. Если практика поощрения понятна и предсказуема, она укрепляет доверие к режиму законности. Если же она воспринимается как случайная или зависящая от личного отношения сотрудников, воспитательный эффект снижается.

Следовательно, поощрение в УИС является не только мерой положительного воздействия, но и индикатором качества правоприменения. Через практику применения поощрительных норм становится видно, воспринимает ли администрация исправительного учреждения закон как реальное основание служебных решений или использует его преимущественно как формальную оболочку уже сложившихся управленческих привычек.

Профессиональная правовая культура сотрудника УИС при применении мер поощрения

Профессиональная правовая культура сотрудника УИС при применении мер поощрения включает несколько взаимосвязанных элементов. Первый из них — когнитивный. Он выражается в знании уголовно-исполнительного законодательства, порядка применения поощрений, компетенции должностных лиц и правовых последствий соответствующих решений. Без такого знания невозможно обеспечить законность. Однако одного знания нормы недостаточно. Сотрудник может формально знать положения УИК РФ, но применять их шаблонно, без анализа фактического поведения осужденного.

Второй элемент — оценочно-правовой. Он предполагает способность сотрудника соотнести юридическое основание поощрения с конкретными обстоятельствами поведения осужденного. В исправительном учреждении положительное поведение может проявляться по-разному: в добросовестном отношении к труду, обучению, соблюдении распорядка, участии в воспитательной работе, отсутствии конфликтов, уважительном отношении к законным требованиям администрации. Но каждое из этих обстоятельств должно быть не просто отмечено, а юридически оценено. Не всякое внешне удобное поведение является свидетельством исправления, и не всякая отдельная сложность в поведении полностью исключает возможность признания положительной динамики.

Третий элемент — ценностно-нормативный. Он выражается в отношении сотрудника к праву как обязательной мере собственной служебной

деятельности. Для УИС это имеет особое значение, поскольку сотрудник обладает властными полномочиями по отношению к лицу, находящемуся в зависимом правовом положении. Поощрение не должно восприниматься как проявление личного расположения администрации. Оно является предусмотренной законом реакцией на юридически значимое поведение. Если сотрудник рассматривает поощрение как «услугу» или форму неформального управленческого воздействия, правовая природа меры искажается.

Четвертый элемент — деятельностный. Он связан с практическими навыками подготовки и оформления решения. Сотрудник должен уметь собирать сведения о поведении осужденного, анализировать информацию разных подразделений, фиксировать фактические основания, избегать общих формулировок и мотивировать применение конкретной меры. Мотивировка имеет не только техническое, но и правовое значение. Она показывает, что решение принято не произвольно, а на основе установленных фактов и правовых критериев. Кроме того, мотивировка делает поощрение понятным для самого осужденного и усиливает его стимулирующее воздействие.

Пятый элемент — рефлексивный. Он предполагает способность сотрудника и учреждения в целом оценивать собственную практику применения поощрений. Важно видеть, насколько последовательно применяются меры, не складывается ли чрезмерно формальный подход, нет ли различий между подразделениями без объективных оснований, возникают ли жалобы и недовольство осужденных. Такая рефлексия не является проявлением недоверия к сотрудникам. Напротив, она свидетельствует о зрелости правоприменительной среды.

В научной литературе правовая культура сотрудников пенитенциарной системы рассматривается как условие законности и эффективности исполнения наказаний [3]. Для сферы поощрений это положение приобретает конкретное содержание. Здесь правовая культура выражается в способности сотрудника удерживать баланс между требовательностью режима и признанием положительных изменений в поведении осужденного. Чрезмерно жесткий подход, при котором поощрения фактически не применяются, снижает стимулирующую роль закона. Но и необоснованно широкое применение поощрений разрушает их смысл, поскольку осужденные перестают воспринимать их как результат реального правомерного поведения.

Профессиональная правовая культура также предполагает уважение к правовому статусу осужденного. Осужденный не утрачивает качества

субъекта права. Его правовое положение ограничено законом, но не произволом администрации. Поэтому положительное поведение осужденного должно оцениваться не как повод для «милости», а как юридически значимое обстоятельство. Такой подход особенно важен для укрепления законности в УИС, поскольку позволяет выстраивать отношения между администрацией и осужденными не на неформальной зависимости, а на праве.

Правовые риски формального и субъективного применения поощрений

Недостаточный уровень профессиональной правовой культуры при применении мер поощрения порождает ряд рисков. Первый из них — формализм. Он может выражаться в двух противоположных вариантах. В одном случае поощрение применяется автоматически, без реальной оценки поведения осужденного. В другом — предусмотренные законом поощрительные меры фактически не используются, хотя основания для них имеются. Оба варианта ослабляют стимулирующую функцию уголовно-исполнительного права.

Второй риск — субъективизация служебного усмотрения. Оценка поведения осужденного неизбежно содержит элемент усмотрения, однако это усмотрение должно быть правовым. Если фактическими основаниями поощрения становятся личная симпатия, удобство осужденного для администрации, отсутствие конфликтности либо иные внеправовые обстоятельства, поощрение теряет юридическую природу. Оно может сохранять внешне законную форму, но внутренне перестает быть правовым решением.

Третий риск связан с нарушением равенства осужденных перед законом. Равенство не означает одинакового поощрения всех осужденных, поскольку исполнение наказания предполагает индивидуализацию. Но равенство требует, чтобы сходные юридически значимые обстоятельства оценивались сходным образом. Если в разных отрядах или подразделениях складываются существенно различные подходы к поощрению без объективных оснований, это порождает сомнения в справедливости практики.

Четвертый риск — слабая мотивировка решений. В практике нередко используются общие формулировки о «хорошем поведении» или «добросовестном отношении», которые не раскрывают конкретных фактов. Такая мотивировка снижает доказательственное значение поощрения при последующей оценке поведения осужденного. Кроме того, она не позволяет самому осужденному понять, какое именно поведение получило положительную правовую оценку.

Пятый риск состоит в отрыве поощрения от целей исправления. Если меры применяются ради статистических показателей, поддержания внешней управляемости или решения краткосрочных служебных задач, их исправительное значение уменьшается. Поощрение должно стимулировать устойчивое правопослушное поведение, а не подменять воспитательную работу формальным актом.

Шестой риск — снижение доверия осужденных к администрации. В условиях исправительного учреждения восприятие справедливости имеет большое значение. Осужденные внимательно сопоставляют собственное положение с положением других лиц. Если они видят, что поощрения применяются непоследовательно или необъяснимо, это может вызвать недовольство, конфликтность и правовой скепсис. В результате мера, которая должна укреплять правопослушное поведение, начинает работать в противоположном направлении.

Эти риски показывают, что проблема поощрений не является частной процедурной темой. Она затрагивает режим законности, качество воспитательной работы, служебную дисциплину и авторитет администрации исправительного учреждения. Поэтому повышение профессиональной правовой культуры сотрудников УИС следует рассматривать как одно из условий правовой безопасности уголовно-исполнительной деятельности.

Направления совершенствования практики применения мер поощрения

Совершенствование практики применения мер поощрения должно осуществляться не только через изменение законодательства, но прежде всего через развитие профессиональной правовой культуры сотрудников УИС. Норма права сама по себе не гарантирует правильного результата, если она применяется формально или субъективно. Поэтому основное внимание следует уделять подготовке правоприменителя.

Первое направление — усиление профессиональной подготовки сотрудников по вопросам позитивного стимулирования. В служебной подготовке традиционно значительное внимание уделяется режиму, безопасности, профилактике нарушений и применению взысканий. Это объективно необходимо. Однако при недостаточном внимании к поощрениям у сотрудника может сформироваться одностороннее представление о правовом воздействии как преимущественно запретительном и карательном. Между тем уголовно-исполнительное право направлено не

только на пресечение нарушений, но и на стимулирование правомерного поведения.

Второе направление — развитие навыков юридической оценки поведения осужденных. Сотрудников необходимо обучать различать факты и впечатления, устойчивую положительную динамику и единичный эпизод, правомерное поведение и внешнюю лояльность администрации. Для этого целесообразно использовать практические ситуации, моделирующие реальные сложности исправительного учреждения: наличие прежних взысканий при последующем длительном правомерном поведении, активное участие в труде при бытовой конфликтности, формальное соблюдение режима без признаков внутренней положительной динамики. Такие ситуации формируют не механическое знание нормы, а профессиональное правовое мышление.

Третье направление — повышение качества мотивировки служебных решений. В документах о поощрении должны отражаться конкретные обстоятельства: в чем выразилось положительное поведение, как долго оно наблюдалось, какими сведениями подтверждено, почему избрана именно данная мера. Речь не идет о чрезмерном усложнении процедуры. Напротив, качественная мотивировка делает решение более устойчивым, понятным и правовым.

Четвертое направление — развитие межслужебного взаимодействия. Поведение осужденного оценивается не одним сотрудником и не в одной сфере. Значимую информацию могут иметь сотрудники воспитательных, режимных, производственных, психологических и иных подразделений. Поэтому решение о поощрении должно по возможности опираться на комплексную оценку, а не на фрагментарное впечатление. Это особенно важно в случаях, когда поощрение может иметь значение для последующего изменения условий отбывания наказания или иной юридически значимой оценки личности осужденного.

Пятое направление — внутренний анализ единообразия практики. Администрация учреждения должна видеть, насколько последовательно применяются меры поощрения, имеются ли необъяснимые различия между отрядами, не допускаются ли шаблонные формулировки, как соотносятся поощрения и взыскания, возникают ли жалобы. Такой анализ не должен превращаться в требование увеличивать количество поощрений. Значение имеет не статистика сама по себе, а правовая обоснованность и воспитательная результативность решений.

Шестое направление — развитие наставничества. Молодой сотрудник может знать норму, но

не иметь опыта сложной юридической оценки поведения осужденного. Поэтому наставничество должно передавать не только организационные навыки, но и культуру правоприменения: как анализировать факты, как избегать предвзятости, как мотивировать решение, как объяснить осужденному правовой смысл поощрения. Если наставничество воспроизводит лишь неформальные привычки, оно способно закреплять деформации. Если же оно ориентировано на законность, оно становится важным инструментом профессионального развития.

Седьмое направление — научно-методическое сопровождение. Исследования поощрительных институтов, пределов служебного усмотрения, правового стимулирования и профессиональной правовой культуры должны использоваться в образовательных программах и методических материалах ФСИН России. Научная литература в данном случае имеет не отвлеченное, а практическое значение: она позволяет сотруднику осмыслить собственную деятельность в правовых категориях и избежать сведения поощрения к административной привычке.

Предложенные меры позволяют рассматривать профессиональную правовую культуру не как общее пожелание, а как конкретный ресурс повышения качества уголовно-исполнительного правоприменения. Развитие этой культуры способно сделать применение поощрений более законным, мотивированным, предсказуемым и воспитательно значимым.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что применение мер поощрения и стимулирования правопослушного поведения осужденных является одной из сфер, в которых профессиональная правовая культура сотрудников УИС проявляется наиболее конкретно. Поощрение не может быть сведено к формальной административной процедуре. Оно выступает правовым средством исправительного воздействия, юридическим признанием положительной динамики поведения осужденного и элементом поддержания законности в исправительном учреждении.

Установлено, что эффективность поощрительных мер зависит не только от их нормативного закрепления, но и от способности сотрудника УИС правильно оценивать поведение осужденного, соблюдать пределы служебного усмотрения, мотивировать решение и обеспечивать единообразие практики. В этом состоит основной научный результат статьи: профессиональная право-

вая культура рассматривается как условие превращения поощрительной нормы из формальной возможности в реально действующий механизм стимулирования правопослушного поведения.

Выявлены основные риски недостаточного уровня профессиональной правовой культуры: формализм, субъективизация усмотрения, слабая мотивировка, неравномерность практики, отрыв поощрения от целей исправления и снижение доверия осужденных к администрации. Эти риски имеют значение не только для конкретного осужденного, но и для правового состояния учреждения в целом, поскольку затрагивают режим законности, воспитательную работу и авторитет публичной власти.

Новизна предложенного подхода заключается в том, что применение мер поощрения рассматривается не только как институт уголовно-исполнительного права, но и как показатель профессиональной зрелости сотрудника УИС. Именно здесь видно, способен ли сотрудник соединить требовательность режима с уважением к праву, индивидуализацию исполнения наказания — с равенством осужденных перед законом, а служебное усмотрение — с мотивированностью и правовой определенностью.

Практическое значение исследования состоит в обосновании необходимости совершенствования подготовки сотрудников УИС по вопросам позитивного стимулирования, развития навыков юридической оценки поведения осужденных, повышения качества мотивировки служебных решений, укрепления межслужебного взаимодействия и внутреннего анализа практики применения поощрений. Для уголовно-исполнительной системы это важно потому, что законное и справедливое применение поощрительных мер способствует не только исправлению осужденных, но и укреплению правовой культуры самой службы.

Список литературы:

- [1] Викторов А.О. Профессиональная правовая культура как элемент правосознания сотрудников уголовно-исполнительной системы: традиция, миссия и будущее // Образование и право. 2025. № 11. С. 582–587.
- [2] Петров А.В., Котрикова Т.Ю. Профессиональная правовая культура в системе правовой культуры общества // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2013. № 3. С. 326–331.
- [3] Кониченко Е.Б. Правовая культура сотрудников пенитенциарной системы в современном российском обществе: общеправовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук. Владимир, 2005.

- [4] Бабаян С.Л. Поощрительные институты уголовно-исполнительного права: теория и практика применения: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2014.

- [5] Сизый А.Ф. Поощрительные нормы уголовно-исполнительного права как средства формирования правомерного поведения осужденных: проблемы теории и практики: дис. ... д-ра юрид. наук. Рязань, 1995.

- [6] Косых А.А. Стимулирование правопослушного поведения осужденных в УИС: история и современность // Ведомости уголовно-исполнительной системы. 2014. № 1. С. 16–20.

- [7] Зинин Г.Ю. Методические основы применения мер поощрения к осужденным, отбывающим наказание в виде лишения свободы: перспективные направления развития // Уголовно-исполнительное право. 2021. Т. 16. № 4. С. 468–473.

- [8] Антонов А.Г. О пределах усмотрения администрации учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, при применении мер поощрения и взыскания к осужденным // Вестник Кузбасского института ФСИН России. 2016. № 2 (27). С. 9–13.

- [9] Ремизова Л.С. Организация деятельности администрации исправительного учреждения по формированию правомерного поведения осужденного к лишению свободы // Правовое государство: теория и практика. 2019. Т. 15. № 2 (56). С. 146–149.

- [10] Самиулина Я.В. Меры поощрения как средства воспитательного воздействия на осужденных, содержащихся в пенитенциарных учреждениях // Вестник Самарского юридического института. 2021. № 5 (46). С. 67–70

References:

- [1] Viktorov A.O. Professional legal culture as an element of legal awareness of employees of the penitentiary system: tradition, mission and future// Education and law. 2025. № 11. S. 582-587.
- [2] Petrov A.V., Kotrikova T.Yu. Professional legal culture in the system of legal culture of society// Bulletin of Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. 2013. № 3. S. 326-331.
- [3] Konichenko E.B. The legal culture of employees of the penitentiary system in modern Russian society: general legal analysis: dis.... cand. jurid. sciences. Vladimir, 2005.
- [4] Babayan S.L. Incentive Institutes of Penal Law: Theory and Practice of Application: dis.... Dr. Jurid. sciences. M., 2014.
- [5] Sizy A.F. Incentive norms of penal law as a means of forming lawful behavior of convicts: problems of theory and practice: dis.... Dr. Jurid. sciences. Ryazan, 1995.

[6] Kosykh A.A. Stimulation of law-abiding behavior of convicts in the penal system: history and modernity//Vedomosti of the penal system. 2014. № 1. S. 16-20.

[7] Zinin G.Yu. Methodological basis for the application of incentives to convicts serving sentences of imprisonment: promising directions of development//Criminal executive law. 2021. T. 16. № 4. S. 468-473.

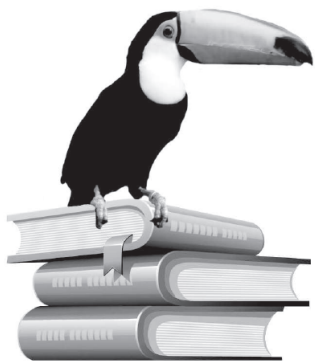
[8] Antonov A.G. On the limits of the discretion of the administration of institutions executing a sentence of imprisonment when applying measures of

encouragement and recovery to convicts//Bulletin of the Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia. 2016. № 2 (27). S. 9-13.

[9] Remizova L.S. Organization of the activities of the administration of a correctional institution to form the lawful behavior of a person sentenced to imprisonment//Rule of law: theory and practice. 2019. VOL. 15. № 2 (56). S. 146-149.

[10] Samiulina Y. V. Measures of encouragement as a means of educational influence on convicts held in penitentiary institutions//Bulletin of the Samara Law Institute. 2021. № 5 (46). S. 67-70





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.