

Дата поступления рукописи в редакцию: 18.09.2026 г.

DOI: 10.24412/2076-1503-2026-10-57-63

Дата принятия рукописи в печать: 29.10.2026 г.

ВИКТОРОВ Артем Олегович,
старший преподаватель кафедры гражданского права
Санкт-Петербургского государственного университета
аэрокосмического приборостроения,
тел.: 8 (999) 218-02-28,
e-mail: viktorovguap@gmail.com

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВА НА ОБЖАЛОВАНИЕ СЛУЖЕБНЫХ РЕШЕНИЙ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ СОТРУДНИКОВ УИС

Аннотация. Исследуется осуществление сотрудником уголовно-исполнительной системы права на защиту собственных прав при оспаривании дисциплинарного взыскания и увольнения со службы. Научная проблема заключается в соотношении служебной подчинённости и самостоятельного использования правовых средств защиты. Цель работы состоит в установлении условий, при которых обжалование может рассматриваться как проявление профессиональной правовой культуры, и пределов такой оценки. Применены формально-юридический метод, системное толкование нормативных положений и понятийное разграничение; аргументы проверены на двух модельных ситуациях. Анализируется специальный порядок разрешения служебных споров, установленный Федеральным законом от 19.07.2018 № 197-ФЗ и ведомственными актами. Разграничены первоначальное служебное решение и решение руководителя по возникшему спору, соответствующие сроки обращения, а также внесудебная и судебная формы защиты. Обосновано, что подача жалобы сама по себе не нарушает законную дисциплину и не доказывает незаконность оспариваемого решения. Профессиональная правовая культура может проявляться в юридической оценке обстоятельств, добросовестном обосновании требования и использовании доступной процедуры. Однако качество формулировок, наличие юридической помощи и исход дела не позволяют самостоятельно оценивать её уровень. Результатом исследования является разграничение осуществления субъективного права, качества правового поведения заявителя и правомерности реакции руководства. Предлагаются исполнение действующих гарантий регистрации и вручения решения, организационное разъяснение порядка защиты и нормативное уточнение требований к мотивировке решения по служебному спору. Сделан вывод о совместимости обжалования с единоначалием при условии подчинения управленческого решения правовой проверке. Выводы имеют теоретико-правовой характер и не устанавливают распространённость нарушений или мотивы поведения сотрудников в конкретных учреждениях.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система; сотрудник УИС; профессиональная правовая культура; субъективное право; правовое поведение; служебный спор; обжалование служебных решений; служебная дисциплина; судебная защита.

Для цитирования: Викторов А. О. Реализация права на обжалование служебных решений как проявление профессиональной правовой культуры сотрудников УИС // Образование и право. 2026. № 10. С. 57–63.

VIKTOROV Artem Olegovich,
Lecturer, Department of Civil Law,
Saint-Petersburg State
University of Aerospace Instrumentation

EXERCISING THE RIGHT TO CHALLENGE SERVICE DECISIONS AS A MANIFESTATION OF THE PROFESSIONAL LEGAL CULTURE OF PENAL SYSTEM OFFICERS

Annotation. The article examines how penal system officers exercise the right to protect their own rights when challenging disciplinary sanctions and dismissal from service. The research problem concerns the relationship between service subordination and the independent use of legal remedies. The aim is to establish the conditions under which challenging a service decision may be regarded as a manifestation of professional legal culture and to identify the limits of this assessment. The study employs formal legal analysis, systematic interpretation of legal provisions and conceptual distinctions; its arguments are examined through two hypothetical scenarios. It analyses the special procedure for resolving service disputes established by Federal Law No. 197-FZ of 19 July 2018 and departmental regulations. The initial service decision is distinguished from the superior's subsequent decision on the dispute, alongside the respective time limits and the extrajudicial and judicial avenues of redress. The article argues that lodging a complaint does not in itself violate lawful discipline or establish that the contested decision is unlawful. Professional legal culture may be manifested in the legal assessment of circumstances, a good-faith explanation of the claim and the use of an available procedure. However, the quality of drafting, the involvement of legal assistance and the outcome of proceedings cannot independently establish its level. The study distinguishes the exercise of a subjective right, the quality of the applicant's legal conduct and the lawfulness of the management response. It proposes enforcing existing guarantees for registering applications and delivering decisions, providing practical information on remedies, and introducing more specific requirements for reasoned decisions on service disputes. The conclusion is that challenging decisions is compatible with unity of command where management decisions are subject to legal scrutiny. The findings are theoretical and legal; they do not establish the prevalence of violations or officers' motives in individual institutions.

Key words: penal system; penal system officer; professional legal culture; subjective right; legal conduct; service dispute; challenging service decisions; service discipline; judicial protection.

For citation: Viktorov A. O. Exercising the right to challenge service decisions as a manifestation of the professional legal culture of penal system officers. *Education and law*. 2026; (10):57–63. (In Russ.).

Введение

Сотрудник уголовно-исполнительной системы (далее также УИС) реализует публичные полномочия и остаётся носителем собственных служебных прав. При оспаривании взыскания или увольнения требование подчиняться управленческому решению сочетается с возможностью поставить его законность под сомнение. Возникает вопрос: при каких условиях такая самостоятельность проявляет профессиональную правовую культуру?

Для исследования значимы анализ сознательного правового поведения у К. Е. Кордобовской [1], понимание правового мышления как способности оценивать обстоятельства и обосновывать решения у С. А. Софроновой [2, с. 85–87], разграничение природы служебного спора и форм его разрешения у Э. Л. Лецины [3, с. 21–23]. Однако перенос требований к профессиональной деятельности на поведение заявителя нуждается в ограничениях: право на защиту принадлежит и тому, кто недостаточно точно сформулировал требование.

Цель статьи состоит в определении условий и пределов оценки обжалования как проявления профессиональной правовой культуры. Для этого устанавливается содержание специального права на защиту, исследуется его соотношение с подчи-

нённой и разграничивается поведение участников спора. Проверяется гипотеза: культурное значение имеет способ осмысления и защиты права, тогда как факт обращения и исход дела недостаточны для оценки личности. Используются формально-юридический метод, системное толкование и понятийное разграничение. Регулирование проверено по состоянию на 17 сентября 2026 г. Две рассматриваемые ситуации являются модельными. Предмет ограничен защитой собственных прав сотрудника со специальным званием и, применительно к увольнению, гражданина, ранее проходившего службу. Обращения осуждённых, положение гражданских служащих и работников, состоящих в трудовых отношениях, не исследуются.

Право на обжалование служебных решений в правовом положении сотрудника УИС

Служебным решением в статье признаётся индивидуальное властное решение уполномоченного руководителя, определяющее права, обязанности либо состояние служебного правоотношения конкретного сотрудника. Выбраны дисциплинарное взыскание и увольнение. Первоначальный приказ следует отличать от последующего решения по служебному спору: первое создаёт оспариваемое последствие, второе выражает результат проверки требования сотрудника. Их смешение

меняет предмет защиты и применимый срок.

Конституционные основания исследования составляют статьи 45 и 46 Конституции РФ о государственной и судебной защите прав. Статья 33 гарантирует право на обращение, однако не определяет специальную процедуру служебного спора. Статья 32 Закона РФ от 21.07.1993 № 5473-1 «Об учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации» предусматривает правовую защиту персонала, охрану его чести и достоинства. Служебный статус не устраняет потребности в проверке решений самого нанимателя.

А. А. Попов подчеркивает обеспечительную роль прав сотрудника по отношению к исполнению обязанностей [4, с. 45]. Такая связь объясняет специфику статуса, но не исчерпывает его содержания. Право оспорить увольнение сохраняет самостоятельное значение после прекращения службы. Защита поэтому не должна обуславливаться доказательством полезности требования для учреждения. При этом оценка разрозненности регулирования, данная автором в 2015 г., не переносится на современное законодательство без учёта изменений.

Специальное регулирование установлено Федеральным законом от 19.07.2018 № 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”» (далее Закон № 197-ФЗ). Пункт 14 части 1 статьи 11 закрепляет право на рассмотрение служебного спора. Статья 74 связывает такой спор с неурегулированными разногласиями по применению законодательства, иных нормативных актов и контракта. Простое недовольство оценкой руководителя ещё не раскрывает юридического предмета разногласия; в обращении необходимо определить, какое решение и какое последствие требуется проверить.

Часть 3 статьи 74 предусматривает письменное обращение к непосредственному руководителю, а при несогласии с решением или невозможности рассмотрения по существу допускает обращение к прямому руководителю либо в суд. Часть 4 прямо называет судебную защиту как альтернативу обращению к перечисленным руководителям. В системной связи со статьёй 46 Конституции РФ и пунктом 14 части 1 статьи 11 Закона № 197-ФЗ эти положения не позволяют требовать прохождения всей ведомственной иерархии. По части 4 статьи 3 ГПК РФ обязательность досудебного порядка должна следовать из федерального закона; субординация сама по себе его не создаёт.

Ведомственное рассмотрение конкретизируется

Порядком, утвержденным приказом Минюста России от 11.09.2019 № 200. Применяются также пункты 43–47 Дисциплинарного устава УИС, утвержденного приказом Минюста России от 12.09.2019 № 202. Устав допускает рапорт в произвольной форме и запрещает передавать его руководителю, действия которого обжалуются. Общая норма об обращении к непосредственному начальнику не требует направлять жалобу на взыскание тому же лицу для проверки собственного решения. Срок определяется объектом защиты. По части 4 статьи 74 за разрешением спора обращаются в течение трёх месяцев со дня, когда сотрудник узнал или должен был узнать о нарушении права; по увольнению установлен один месяц со дня ознакомления с приказом. Решение руководителя по уже рассмотренному спору обжалуется в суд в течение десяти дней со дня вручения его копии (часть 8). Этот срок не является общим сроком оспаривания первоначального взыскания. Пункт 44 Устава о трёх месяцах со дня ознакомления с приказом применяется с учётом приоритета федерального закона и специального месячного срока по увольнению.

Продление срока руководителем и его восстановление судом также не тождественны. Часть 5 статьи 74 допускает продление перечисленными в ней руководителями сроков части 4 при уважительных причинах пропуска; она не наделяет начальника полномочием восстановить срок судебной защиты вместо суда. В отношении первоначального обращения в суд вопрос разрешается с учётом субсидиарного применения статьи 392 ТК РФ на основании части 2 статьи 3 Закона № 197-ФЗ. Пункт 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 требует оценки причин пропуска и не допускает отказа в принятии иска лишь из-за истечения срока. Для десятидневного срока части 8 статья 74 отдельного правила восстановления не содержит: заявителю необходимо поставить этот вопрос перед судом и обосновать препятствия к своевременному обращению. Автоматическое распространение ведомственного продления на данный срок из закона не следует.

Публичная природа отношений не предопределяет применение КАС РФ. Пункт 1 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.09.2016 № 36 исключает служебные споры, включая прохождение государственной службы, из административного судопроизводства. Требования об оспаривании взыскания и увольнения рассматриваются в гражданском процессе: сотрудник выступает истцом, соответствующий субъект служебного правоотношения выступает ответчиком. Его определение зависит от оспариваемого решения и полномочий учреждения или органа. Предложе-

ния Э. Л. Лещины о развитии административной процессуальной формы [5, с. 54–55] следует отличать от действующего порядка. По части 2 статьи 3 Закона № 197-ФЗ трудовое законодательство применяется лишь к отношениям, не урегулированным специальными актами. Нельзя заимствовать из ТК РФ иной момент начала срока по увольнению. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» также не заменяет статью 74: часть 2 его статьи 1 исключает обращения, рассматриваемые по процедуре другого федерального закона. Ошибка в выборе порядка затрудняет защиту, но не доказывает недобросовестность сотрудника.

Обжалование служебного решения и пределы служебной подчиненности

Единоначалие обеспечивает распределение ответственности и согласованное исполнение служебных задач. Его смысл не состоит в недоступности приказа для проверки. Статья 4 Закона № 197-ФЗ соединяет единоначалие с обязательностью приказов, отданных в установленном порядке и не противоречащих федеральному закону. Статья 47 включает в дисциплину соблюдение порядка реализации предоставленных прав. Следовательно, законная процедура защиты совместима с дисциплиной.

С. В. Горностаев раскрывает служебную лояльность через отношение к долгу и вытекающим из статуса обязательствам, отмечая зависимость поведения от ситуационных факторов [6, с. 69–71]. Такое понимание позволяет разграничить личную преданность начальнику, соблюдение закона и служебную лояльность. Само несогласие ещё не подтверждает полезности выбранного способа действий. Оспаривание собственного взыскания совместимо с исполнением иных законных распоряжений.

Необходимо различать подачу жалобы, приостановление оспариваемого решения и получение неправомерного приказа. Статья 74 не устанавливает автоматического приостановления вследствие обращения. По части 9 статьи 52 сотрудник считается привлечённым к дисциплинарной ответственности со дня издания приказа либо публичного устного объявления замечания или выговора. Обеспечение иска требует отдельного разрешения судом вопроса по статьям 139–140 ГПК РФ с проверкой оснований и соразмерности меры; оно не означает гарантированного восстановления на службе. Несогласие с взысканием не позволяет самовольно прекратить исполнение обязанностей.

При получении неправомерного приказа оценивается требуемое действие. Подпункт «б» пунк-

та 5 и пункты 10, 14 Устава связывают исполнение с законностью приказа; пункт 17 о беспрекословном исполнении толкуется в этой связи. Сообщение о правовом препятствии и постановка вопроса об отмене приказа отличаются от отказа работать из-за кадрового спора. Формальное распоряжение не оправдывает заведомо незаконное действие. Вместе с тем предположение о незаконности нуждается в проверке и не освобождает сотрудника от ответственности за самостоятельное нарушение.

Дисциплинарная оценка требует собственного основания ответственности. А. М. Колосков разграничивает её виды через основания, последствия и компетенцию применяющих санкции субъектов [7, с. 44–45]. В. Н. Закопырин исследует проблемы замещения административной ответственности дисциплинарной без надлежащего учёта её оснований [8]. Для нашего предмета существенно, что отрицательный исход обжалования не заменяет установления проступка. Реакция руководителя оценивается по самостоятельным фактам, а не по неудаче заявителя в споре.

Первая модельная ситуация: сотруднику объявлен письменный выговор за просрочку задания. Он признаёт задержку, но указывает на позднюю передачу необходимого документа. Руководитель считает, что сотрудник мог своевременно сообщить о препятствии либо получить документ иначе. Спор касается содержания обязанности, доступных способов исполнения, вины и соразмерности взыскания. Требование отмены выговора может оказаться обоснованным или ошибочным; обе возможности совместимы с добросовестным обращением.

Часть 8 статьи 52 требует до взыскания затребовать письменное объяснение. При служебной проверке статья 54 предусматривает объективное установление обстоятельств и вины, представление ходатайств и документов, ознакомление с заключением с соблюдением требований о тайне. Последнее не тождественно неограниченному доступу ко всем материалам. Ознакомление с личным делом закреплено отдельно пунктом 8 части 1 статьи 11. Отсутствующий документ сотрудник может обозначить, указав его значение и место нахождения; в суде содействие в истребовании доказательств осуществляется по ходатайству согласно статье 57 ГПК РФ.

В этом споре культурное значение имеет готовность отличить факт просрочки от предположения о невиновности, назвать проверяемые обстоятельства и уточнить позицию после их исследования. От руководителя требуется предметная оценка возражений. Р. В. Нагорных связывает развитие дисциплинарной ответственности с гарантиями лица и ограничением административного

усмотрения [9, с. 93–95]. Однако добротное изложение жалобы не предвещает отмену взыскания, а недостатки объяснения не устраняют обязанность установить обстоятельства проступка.

Вторая модельная ситуация: гражданин оспаривает увольнение за грубое нарушение дисциплины и требует восстановления на службе. После ознакомления с приказом он получил юридическую помощь и обратился в суд в пределах месяца. Проверке подлежат основание прекращения контракта, обстоятельства нарушения и порядок увольнения. Привлечение представителя не доказывает низкой правовой культуры: признание пределов собственной компетенции может быть разумным выбором. Вместе с тем знания юриста нельзя автоматически приписывать заявителю.

Если гражданин сначала получил решение руководителя по спору, для его судебного обжалования значимы вручение копии и десятидневный срок части 8 статьи 74. Повторное письмо не обязательно является новым решением по спору и не возобновляет срок автоматически. Когда спор не разрешён, ожидание ответа также нельзя считать безусловной гарантией сохранения срока первоначального судебного обращения. Причины пропуска требуют самостоятельного обоснования. Различение документов и последствий обращения поэтому важнее количества жалоб.

Индивидуальная защита не отменяет обязанности сохранять охраняемые сведения по пункту 7 части 1 статьи 12 Закона № 197-ФЗ. Представление материалов уполномоченному органу по установленным правилам отличается от публичного распространения. Обжалование не является забастовкой или коллективным служебным спором, исключённым частью 2 статьи 74. Правовой характер процедуры не зависит от раздражения сотрудника или его личного ощущения несправедливости.

Условия проявления профессиональной правовой культуры при защите служебных прав

Следует отдельно оценивать три вопроса: осуществление права через доступную форму защиты; качество поведения заявителя, включая сообщённые факты, обоснование и соблюдение процедуры; правомерность реакции руководства, определяемую компетенцией, порядком и основаниями решения. Один ответ не заменяет остальных. Законный отказ совместим с корректным поведением сотрудника, а удовлетворение требования не делает безупречными все использованные им способы воздействия.

Сотрудник может правильно распознать нарушение, но ошибиться в норме; понимать норму, но не иметь документа. Его действия ограни-

чены информацией, временем и доступностью помощи. Поэтому оценке подлежит поведение в установленных обстоятельствах, а не сходство жалобы с профессионально составленным иском. Повторность обращения, недостаток юридических ссылок или отказ в требовании сами по себе не доказывают злоупотребления правом: для этого нужны самостоятельные основания.

Отсутствие жалобы может объясняться признанием решения законным, устранением нарушения, личными издержками спора или выбором иной допустимой защиты. Возможны опасения неблагоприятной аттестационной оценки и ухудшения служебных отношений, но без специальных данных нельзя утверждать распространённость этих мотивов. Отсутствие обращений не доказывает отсутствия нарушений. Поэтому число жалоб и доля удовлетворённых требований непригодны как самостоятельные показатели профессиональной правовой культуры.

Руководитель создаёт условия защиты, но не подменяет собой поведение сотрудника. Подпункт «в» пункта 7 Устава запрещает ущемление прав и преследование по личным мотивам. Пункты 8–10 Порядка № 200 предусматривают рассмотрение документов заявителя и учреждения, возможность присутствия заявителя по его желанию и представления дополнительных материалов. Требование полностью доказать нарушение до принятия обращения противоречило бы смыслу процедуры. Соблюдение гарантий не означает обязанности согласиться с требованием.

О. Г. Ананьев предлагал апелляционные дисциплинарные комиссии для защиты сотрудников от необъективных решений [10, с. 59]. Однако новая инстанция может воспроизвести служебную зависимость и увеличить продолжительность защиты. В действующей модели её необходимость требует отдельного доказательства. Проведённый анализ обосновывает более ограниченное решение: повысить проверяемость предусмотренной процедуры и содержательность ответа на доводы заявителя.

Первая мера является исполнением действующих обязанностей. Часть 6 статьи 74 и пункт 6 Порядка № 200 требуют регистрации обращения в день подачи; часть 7 статьи 74 устанавливает месячный срок рассмотрения; пункт 12 Порядка предусматривает вручение копии решения в течение трёх рабочих дней после принятия либо отправку заказным письмом с уведомлением. Необходимо обеспечивать соблюдение и подтверждение этих действий. Их значение состоит в возможности установить юридически значимые даты дальнейшей защиты; новой гарантии здесь не предлагается.

Вторая мера улучшает организацию работы: доступная памятка при ознакомлении с решением. Она должна различать три срока статьи 74, разъяснять регистрацию рапорта, получение решения, ознакомление с документами, право обратиться в суд и за юридической помощью. Памятка не может становиться обязательной формой жалобы или дополнительным условием её принятия. Она уменьшает информационную неопределённость, но не заменяет квалификации конкретного спора.

Третья мера требует изменения регулирования. Пункт 11 Порядка № 200 предусматривает подготовку и утверждение решения без развёрнутых требований к мотивировке. Предлагается закрепить обязанность указывать установленные обстоятельства, оценённые материалы, применённые нормы, ответы на существенные доводы, порядок и срок дальнейшего обжалования. Это позволит отличать проверку требования от формального подтверждения первоначального приказа. Объём мотивировки определяется сложностью спора; раскрывать охраняемую тайну или повторять неотносимые материалы не требуется. Новая инстанция при этом не создаётся.

Общая предпосылка этих мер состоит в доступности процедуры и юридически объяснимой реакции на её использование. Из неё не следует обязанность оспаривать любое сомнительное решение. Профессиональная правовая культура может проявляться и в принятии обоснованного отказа, исправлении собственной ошибки, прекращении спора после устранения нарушения. Значение имеет осмысленность выбора, а не постоянная конфликтность.

Заключение

Исследование поддерживает гипотезу в ограниченном смысле: обжалование может проявлять профессиональную правовую культуру через распознавание проблемы, обоснование позиции и использование процедуры. Само право на защиту существует независимо от качества этих действий. Подача жалобы, отказ от неё и судебный успех недостаточны для вывода об уровне культуры конкретного сотрудника.

Результат состоит в раздельной оценке осуществления права, поведения заявителя и правомерности реакции руководства. Это позволяет согласовать самостоятельность сотрудника с единоначалием: законное решение обязательно, но его проверка не превращается в нарушение подчинённости. Практическое значение имеют исполнение действующих гарантий, понятность порядка защиты и мотивировка решения. Вывод ограничен индивидуальной защитой собственных служебных прав и не заменяет исследования мотивов

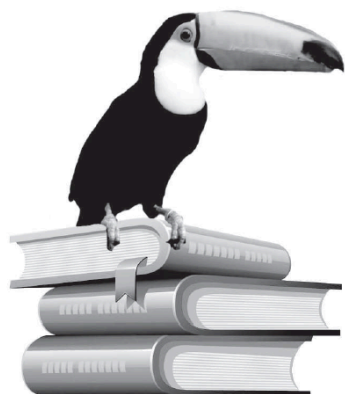
обращений или культуры персонала конкретного учреждения.

Список литературы:

- [1] Кордобовская, К. Е. Правовая культура и ее проявления как предмет научных исследований / К. Е. Кордобовская // *Advances in Law Studies*. 2023. Т. 11, № 1. С. 26–30.
- [2] Софронова, С. А. Правовое мышление как профессиональная компетенция и способы его формирования / С. А. Софронова // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2017. № 3 (39). С. 84–88.
- [3] Лещина, Э. Л. Правовая природа служебных споров о законности наложения дисциплинарных взысканий / Э. Л. Лещина // *Lex russica*. 2021. Т. 74, № 9 (178). С. 21–31.
- [4] Попов, А. А. Проблемы нормативного закрепления основных прав и обязанностей сотрудника уголовно-исполнительной системы как элементов его правового статуса / А. А. Попов // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2015. № 3 (31). С. 44–47.
- [5] Лещина, Э. Л. Конкуренция процессуальных форм рассмотрения судами служебных дисциплинарных споров / Э. Л. Лещина // *Актуальные проблемы российского права*. 2022. Т. 17, № 1 (134). С. 49–59.
- [6] Горностаев, С. В. Проблемы формирования служебной лояльности сотрудников уголовно-исполнительной системы / С. В. Горностаев // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2015. № 3 (31). С. 69–72.
- [7] Колосков, А. М. Особенности дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. М. Колосков // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2009. № 8. С. 44–46.
- [8] Закопырин, В. Н. Актуальные вопросы привлечения сотрудников уголовно-исполнительной системы к административной ответственности / В. Н. Закопырин // *Уголовно-исполнительное право*. 2019. Т. 14 (1–4), № 1. С. 12–15.
- [9] Нагорных, Р. В. Совершенствование института дисциплинарной ответственности сотрудников уголовно-исполнительной системы: теоретические и прикладные аспекты / Р. В. Нагорных // *Пенитенциарная наука*. 2026. Т. 20, № 1 (73). С. 91–97.
- [10] Ананьев, О. Г. О развитии института социально-правовой защиты сотрудников УИС средствами специального внутреннего разбирательства их дел по допущенным нарушениям служебного характера / О. Г. Ананьев // *Вестник института: преступление, наказание, исправление*. 2010. № 9. С. 58–60.

References:

- [1] Kordobovskaya, K. E. Legal Culture and Its Manifestations as a Subject of Scientific Research / K. E. Kordobovskaya // *Advances in Law Studies*. 2023. Vol. 11, No. 1. pp. 26–30.
- [2] Sofronova, S. A. Legal Thinking as a Professional Competence and Methods of Its Development / S. A. Sofronova // *Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction*. 2017. No. 3 (39). pp. 84–88.
- [3] Leshchina, E. L. The Legal Nature of Service-Related Disputes Concerning the Lawfulness of Imposing Disciplinary Sanctions / E. L. Leshchina // *Lex Russica*. 2021. Vol. 74, No. 9 (178). pp. 21–31.
- [4] Popov, A. A. Issues Regarding the Normative Establishment of the Fundamental Rights and Duties of Penal System Personnel as Elements of Their Legal Status / A. A. Popov // *Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction*. 2015. No. 3 (31). pp. 44–47.
- [5] Leshchina, E. L. Competition Between Procedural Forms for the Judicial Review of Service-Related Disciplinary Disputes / E. L. Leshchina // *Actual Problems of Russian Law*. 2022. Vol. 17, No. 1 (134). pp. 49–59.
- [6] Gornostaev, S. V. Challenges in Fostering Professional Loyalty Among Penal System Personnel / S. V. Gornostaev // *Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction*. 2015. No. 3 (31). pp. 69–72.
- [7] Koloskov, A. M. Specifics of Disciplinary Liability for Personnel of the Penal Enforcement System / A. M. Koloskov // *Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction*. 2009. No. 8. pp. 44–46.
- [8] Zakopyrin, V. N. Current Issues Regarding the Imposition of Administrative Liability on Personnel of the Penal Enforcement System / V. N. Zakopyrin // *Penal Enforcement Law*. 2019. Vol. 14 (1–4), No. 1. pp. 12–15.
- [9] Nagornykh, R. V. Improving the Institution of Disciplinary Liability for Personnel of the Penal Enforcement System: Theoretical and Applied Aspects / R. V. Nagornykh // *Penitentiary Science*. 2026. Vol. 20, No. 1 (73). pp. 91–97.
- [10] Ananyev, O. G. On the Development of the Institution of Social and Legal Protection for Penal Enforcement System Personnel through Specialized Internal Inquiries into Alleged Service-Related Misconduct / O. G. Ananyev // *Bulletin of the Institute: Crime, Punishment, Correction*. 2010. No. 9. pp. 58–60.



ЮРКОМПАНИ

www.law-books.ru

Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

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

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.