

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

ВНЕСЛУЖЕБНОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ УИС: ПРЕДЕЛЫ ЕГО ОЦЕНКИ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ

Аннотация. В статье исследуются пределы оценки внеслужебного поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих специальные звания. Проблема заключается в смешении нравственного неодобрения поступка, его юридической квалификации и вывода о профессиональной правовой культуре личности. Цель исследования состоит в определении условий, при которых переход между этими оценками может считаться обоснованным. Используются формально-юридический анализ, системное толкование, понятийное разграничение и анализ правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации по сходному основанию увольнения из органов внутренних дел. Разграничены внеслужебное время, характер поступка и защищаемая сфера частной жизни. Установлено, что связь поведения со специальным статусом может следовать из прямо действующей внеслужебной обязанности и не сводится к использованию должности. Показано различие формулировок запрета публичных высказываний в Законе № 197-ФЗ и Кодексе этики 2025 года. На двух модельных ситуациях исследовано значение авторства публикации, полноты записи и цели обращения к служебным возможностям. Предложены четыре критерия оценки: нормативная относимость, доказанность и контекст, связь со специальным статусом, предел допустимого обобщения. Обосновано, что поступок, достаточный для обязательного увольнения при установленной квалификации, может быть недостаточен для вывода об устойчивой деформации правовой культуры. Учет обстоятельств при квалификации не означает свободы заменить увольнение более мягким взысканием после установления основания по пункту 9 части 3 статьи 84 Закона № 197-ФЗ. Сформулированы предложения по мотивировке решений, разъяснительной работе и согласованию нормативных требований. Сделан вывод о необходимости оценивать правовую культуру сотрудника и качество решения руководителя отдельно, сохраняя гарантии частной жизни и самостоятельное значение законных интересов службы.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, внеслужебное поведение, специальный правовой статус, профессиональная правовая культура, служебная этика, частная жизнь, порочащий проступок, служебная проверка, публичные высказывания, пределы оценки.

Для цитирования: Викторов А. О. Внеслужебное поведение сотрудников УИС: пределы его оценки в контексте профессиональной правовой культуры // Образование и право. 2026. № 10. С. 919–925.

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

OFF-DUTY CONDUCT OF PENAL SYSTEM OFFICERS: LIMITS OF ITS ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL LEGAL CULTURE

Annotation. The article examines the limits of assessing the off-duty conduct of penal system officers holding special ranks. The problem lies in conflating moral disapproval of an act, its legal classification, and an assessment of an individual's professional legal culture. The study aims to identify the conditions under which the transition between these assessments is justified. The methods comprise formal legal analysis, systematic interpretation, conceptual differentiation, and analysis of a Constitutional Court of the Russian Federation position on a comparable ground for dismissal from the internal affairs bodies. Off-duty time, the nature of an act, and the protected sphere of private life are distinguished. The connection between conduct and special legal status may arise from an obligation expressly applicable outside duty and is not confined to the use of official position. The article identifies differences between the restrictions on public statements in Federal Law No. 197-FZ and the 2025 Code of Ethics. Two hypothetical situations illustrate the relevance of publication authorship, the completeness of a recording, and the purpose of invoking official resources. Four assessment criteria are proposed: normative relevance, established facts and context, connection with special legal status, and the limits of permissible generalization. An act sufficient to require dismissal once the relevant legal ground is established may nevertheless be insufficient to demonstrate a persistent deformation of professional legal culture. Considering the circumstances when classifying an act does not allow dismissal to be replaced with a lesser penalty once the ground under Article 84, Part 3, Clause 9 of Federal Law No. 197-FZ has been established. Proposals address reasoned decisions, explanatory training, and the alignment of regulatory requirements. The study concludes that officers' legal culture and the quality of managerial decisions must be assessed separately, while preserving privacy safeguards and recognizing the legitimate interests of the service.

Key words: penal system, off-duty conduct, special legal status, professional legal culture, service ethics, private life, conduct discrediting an officer's honour, internal inquiry, public statements, limits of assessment.

For citation: Viktorov A. O. Off-duty conduct of penal system officers: limits of its assessment in the context of professional legal culture. *Education and law*. 2026;(10):919–925. (In Russ.).

Введение

Внеслужебный поступок сотрудника уголовно-исполнительной системы (далее: УИС) может стать предметом нравственного обсуждения, служебной проверки и суждения о профессиональной правовой культуре. Эти оценки имеют разные предметы. Нравственное неодобрение выражает отношение к поведению. Юридическая квалификация устанавливает нарушение конкретного требования и его последствия. Вывод о правовой культуре характеризует отношение сотрудника к праву и способ его реализации. Переход от одной оценки к другой нуждается в самостоятельном обосновании.

В. П. Сальников и М. В. Сальников рассматривают правовую культуру во взаимосвязи ценностей, правосознания, законодательства и правомерного поведения [1]. Этот подход не позволяет отождествлять культуру личности с оценкой одного события. Е. О. Ананьева и А. М. Бобров раскрывают права сотрудника УИС и требования к его поведению [2, с. 465–467; 3, с. 51–53]. И. А. Фирсова и О. В. Кочкина исследуют взаимодействие права и морали при увольнении за проступок, порочащий честь сотрудника [4, с. 569–571]. Остается уточнить, какой объем выводов о правовой культуре допустим после установления юридической значимости поступка.

Цель статьи состоит в определении пределов такой оценки. Задачи исследования: разграничить внеслужебное время и частную жизнь, установить условия применения статусных требований и границы обобщения фактов. Анализ относится к сотрудникам со специальными званиями; их статус не распространяется на гражданских служащих, работников учреждений или членов семьи. Используются формально-юридический анализ, системное толкование, понятийное разграничение и анализ позиции Конституционного Суда Российской Федерации по сходному основанию увольнения из органов внутренних дел. Две модельные ситуации не являются описанием судебных дел.

Проверяемая гипотеза связывает обоснованность оценки с установлением применимого требования, обстоятельств собственного поведения сотрудника, связи со специальным статусом и допустимого объема вывода. Такая связь не обязательно предполагает исполнение полномочий: отдельные обязанности действуют вне службы в силу закона.

Внеслужебное поведение в системе прав и обязанностей сотрудника УИС

Правовой статус сотрудника не прекращается с окончанием рабочего дня. Часть 1 статьи 13 Федерального закона 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”» прямо распространяет требования к поведению на служебную деятельность и внеслужебное время. Вместе с тем это указание следует читать с учетом содержания каждого требования. Исполнение должностной обязанности, запрет использовать служебное положение для решения личного вопроса и обязанность соблюдать профессиональную этику имеют различные предметы регулирования.

Время поступка, его характер и затронутая сфера прав не совпадают. Исполнение обязанностей по вызову за пределами обычного графика не становится внеслужебным поведением. Личный имущественный спор не превращается в служебную деятельность вследствие упоминания места работы. Частная жизнь охватывает защищаемую сферу личных отношений и сведений, но не все происходящее вне учреждения. Для квалификации необходимо выяснить, что делал сотрудник и какое правило распространялось на его действия.

Специальный статус действует в системе конституционных гарантий достоинства, частной жизни, личной и семейной тайны, свободы мысли и слова, судебной защиты. Статьи 21, 23, 24, 29, 46 и 55 Конституции Российской Федерации не позволяют выводить неограниченную компетенцию работодателя из факта службы. Е. О. Ананьева относит защиту частной жизни и персональных данных к правам сотрудника УИС [2, с. 466]. Повышенные требования к поведению поэтому нуждаются в правовом основании и не означают общего согласия на исследование семейных отношений или переписки.

Однако требование непосредственной связи каждого нарушения с должностью чрезмерно сужает предмет оценки. Пункты 5, 7, 9 и 10 части 1 статьи 13 Закона № 197-ФЗ предусматривают соблюдение профессиональной этики, вежливость и тактичность, недопущение конфликтных ситуаций, способных повредить репутации сотрудника или авторитету учреждения, запрет служебного влияния при решении личных вопросов. Отсутствие формы, удостоверения или публичного обозначения ведомственной принадлежности не освобождает от этих требований.

Юридическое значение этического предписания зависит от способа его закрепления. А. М. Бобров характеризует требования статьи 13 как обязывающие нормы, связанные с ведомственным регулированием [3, с. 51, 53]. Комментарий относится к прежней редакции; действующий Кодекс этики и служебного поведения сотрудников

УИС утвержден приказом ФСИН России от 24 октября 2025 г. № 874 и вступил в силу 4 января 2026 г. Обязательность требований предусмотрена пунктом 3 Кодекса. Этическое содержание не исключает юридического значения нормы, но ссылка на Кодекс не заменяет установления нарушенного предписания и основания ответственности.

Р. Г. Апресян различает профессиональные моральные нормы, размышление об их основаниях и институты обеспечения их действия [5, с. 172–173]. Это полезно для разграничения морального ожидания и обязанности, обеспеченной властным решением. В. А. Цвык связывает профессиональные кодексы также с защитой прав самих специалистов [6, с. 158]. Следовательно, правовая культура служебной среды проявляется и в способе оценки сотрудника.

Запрет участия в конфликтах с гражданами и коллегами в пункте 5 Кодекса следует толковать системно, во взаимосвязи с Конституцией и пунктом 9 части 1 статьи 13 Закона № 197-ФЗ. Он не может означать запрета предъявлять потребительскую претензию или обращаться в суд. Оценке подлежат собственные действия сотрудника и способ разрешения разногласия. Иначе сохранение статуса зависело бы от отказа защищать право при любом несогласии другой стороны.

Пределы юридической и профессионально-этической оценки внеслужебных поступков

Исходным для юридической оценки является установленное деяние. Жалоба или запись могут требовать проверки, но не подтверждают сами по себе все изложенные обстоятельства. Отсутствие предварительного подтверждения не обесценивает обращение: иначе повод для проверки требовалось бы доказать тем способом, ради которого она назначается. Следует различать сообщение о событии, проверенные факты и квалификацию.

Статья 54 Закона № 197-ФЗ требует объективного и всестороннего установления обстоятельств и вины, исключает заинтересованного проверяющего, закрепляет возможность представлять заявления, ходатайства и документы, обжаловать действия проверяющих и знакомиться с заключением с учетом охраняемой законом тайны. Порядок проведения служебных проверок утвержден приказом Минюста России от 6 мая 2025 г. № 98. Решение принимает компетентный руководитель. Обязанность давать письменные объяснения имеет исключение, связанное со свидетельствованием против самого себя; его использование не доказывает вину.

Профессионально-этическое нарушение и проступок, порочащий честь сотрудника, не взаи-

мозаменяемы. Последняя квалификация требует объяснить несовместимость виновного поведения с требованиями к сотруднику и продолжением службы. Ущерб авторитету также нуждается в раскрытии: количество возмущенных комментариев не устанавливает действия сотрудника и их правовой смысл. Утрата доверия является самостоятельным основанием по пункту 14 части 3 статьи 84 и статье 85 Закона № 197-ФЗ. Личное недоверие руководителя не заменяет предусмотренных ими условий.

И. А. Фирсова и О. В. Кочкина предлагают учитывать обстоятельства, мотив и форму вины; для внеслужебных проступков, не затрагивающих должностные полномочия, они выделяют только умысел [4, с. 570–571]. Последнее положение требует оговорки: закон не исключает неосторожность из всех таких случаев. Форму вины необходимо устанавливать применительно к нарушенной обязанности. Доктринальное предложение нельзя использовать как действующее основание освобождения от оценки.

По пункту 9 части 3 статьи 84 Закона № 197-ФЗ при совершении проступка, порочащего честь сотрудника, контракт подлежит расторжению, а сотрудник увольнению. Учет обстоятельств относится прежде всего к доказанности и квалификации деяния. После установления этого основания нельзя сохранить квалификацию, произвольно заменив обязательное увольнение замечанием или выговором. Ошибочны и автоматическое признание любого этического отступления порочащим проступком, и представление о свободном выборе взыскания после такой квалификации.

П. Н. Шабанов отмечает несогласованность этических мер и дисциплинарных взысканий для прокурорских работников [7, с. 221–222]. Общность проблемы не позволяет переносить прокурорские меры на УИС. Здесь действует собственная законодательная конструкция, и сопоставление подтверждает необходимость разграничения последствий, а не единого режима ответственности.

Сходную конструкцию Конституционный Суд Российской Федерации рассмотрел в определении от 17 февраля 2015 г. № 278-О по жалобе П. А. Демина. Уволенный в 2013 г. сотрудник органов внутренних дел оспаривал пункт 9 части 3 статьи 82 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ, также предусматривающий обязательное расторжение контракта за порочащий проступок. Суд связал допустимость оценочного понятия с объективной оценкой деяния и судебной проверкой увольнения. В принятии жалобы отказано; законность конкретного увольнения по существу не разрешалась. Сходство норм позво-

ляет учитывать аргумент против произвольной квалификации, но не заменять им анализ статуса сотрудника УИС.

Отсутствие обвинительного приговора не исключает установления нарушения служебной обязанности, но проверяющий не вправе объявлять сотрудника виновным в преступлении. Подпункт 1 пункта 4 Порядка № 98 запрещает указывать в заключении наличие виновности либо невиновности в преступлении или административном правонарушении при проверке в связи с возбуждением соответствующего дела. Необходимо учитывать предмет производства, установленные факты и основание прекращения дела. Отсутствие состава не всегда означает отсутствие самих действий; истечение срока давности не тождественно оправданию. Самостоятельная служебная оценка не позволяет отрицать факты, имеющие обязательное судебное значение. Пункты 7 и 9 части 3 статьи 84 содержат разные основания увольнения и требуют отдельной проверки.

В первой модельной ситуации сотрудник спорит о качестве бытового ремонта и сообщает исполнителю о работе в УИС. Одно сообщение недостаточно для вывода об использовании положения. Значение имеют содержание требований, демонстрация удостоверения, угроза задействовать должностных лиц, цель и предпринятые действия. Представление по просьбе собеседника и гражданско-правовое требование возврата денег отличаются от обещания давления через служебные связи. Подтверждение последнего создает предмет оценки по пункту 10 части 1 статьи 13 Закона № 197-ФЗ. Если сохранилась только фраза о месте работы, недостает сведений о способе влияния и контексте. Наличие имущественного спора само по себе не характеризует добросовестность сотрудника.

Во второй модельной ситуации третье лицо публикует фрагмент записи с частного мероприятия. Изображенный поступок, создание материала, управление аккаунтом и распространение следует разграничить. Нахождение в кадре не доказывает авторства публикации. Необходимы сведения о времени, происхождении, полноте и подлинности записи, предшествующих событиях. Признаки монтажа требуют дополнительных материалов, при необходимости специального исследования. Подлинная запись независимо от личности распространителя может подтверждать неправомерное поведение сотрудника. Правомерное участие в мероприятии, напротив, не становится проступком из-за обвинительного текста к публикации.

Если установлено собственное публичное размещение, применяется пункт 14 Кодекса, охва-

тывающий личные страницы. Ограничение касается фотографий и видеозаписей, позволяющих определить персональные данные сотрудников, включая принадлежность к УИС, а также сведений о служебной деятельности с предусмотренными исключениями. Оно не сводится к наличию формы в кадре. Следует назвать конкретный материал и применимое предписание. При распространении третьим лицом без участия сотрудника вменить ему публичное размещение без самостоятельного фактического основания нельзя.

Пункт 6 части 1 статьи 13 Закона № 197-ФЗ запрещает публичные высказывания, суждения и оценки в отношении перечисленных субъектов, включая граждан, если это не входит в служебные обязанности. Пункт 14 Кодекса о публичном размещении информации использует признак негативного содержания, отсутствующий в законе. Поэтому из Кодекса не следует разрешение всех нейтральных и положительных высказываний. Публичное размещение также необходимо отличать от адресного обращения за защитой права. Широта законодательного текста требует точной квалификации коммуникации и учета конституционных пределов ограничения свободы слова. Ведомственное разъяснение не вправе изменять охват федеральной нормы.

Законность получения записи и ее доказательственное значение различаются. Х. Ниссенбаум связывает защиту приватности с контекстом и правилами передачи информации [8, с. 137–140]. С. Уоррен и Л. Брандейс разграничивали общественно значимые сведения и подробности без оправданной связи с публичной ролью лица [9]. Это теоретические ориентиры, а не источники российского служебного права. Доступность материала в сети не делает любой способ его сбора и использования правомерным. Статьи 23 и 24 Конституции требуют основания для вмешательства в защищенную сферу; интерес службы сам по себе не разрешает доступ к переписке, устройствам и семейной информации. Даже законно полученный фрагмент недостаточен для вывода, если не установлен его контекст.

Внеслужебное поведение как основание выводов о профессиональной правовой культуре

Для оценки предлагаются четыре взаимосвязанных критерия. Нормативная относимость требует установить предписание, адресованное сотруднику и действовавшее в момент поступка. Доказанность и контекст предполагают отделение его действий от поведения других лиц и проверку альтернативных объяснений. Связь со специальным статусом выражается в использовании служебных возможностей либо следует из обязанно-

сти, действующей вне службы. Предел обобщения означает соответствие вывода тем проявлениям отношения к праву, которые подтверждаются обстоятельствами.

Критерии не образуют числовой шкалы и не дополняют закон новыми элементами ответственности. Они служат проверке обоснования решения и научного суждения.

В. Е. Лапшин и Т. В. Галич при исследовании воздействия тюремной субкультуры на молодых сотрудников УИС различают знание ее элементов, отношение к ним и их использование [10, с. 332–333]. Для нашей темы значимо различие осведомленности, принятия ценности и поведения. Знание жаргона не доказывает одобрения криминальных норм; отдельная фраза без контекста не раскрывает устойчивой позиции. Данные авторов не позволяют диагностировать конкретного сотрудника по фотографии или публикации.

Единичный поступок тем не менее может иметь самостоятельное значение. Доказанное использование служебного влияния для незаконного давления по личному вопросу выявляет пренебрежение правами другого лица. При наличии законных признаков одного эпизода достаточно для увольнения. Вывод о несовместимости поступка с продолжением службы, однако, не тождествен утверждению об устойчивой деформации всех компонентов правовой культуры или моральной несостоятельности личности.

Вывод об устойчивой установке требует дополнительных оснований: повторяемости сопоставимых действий, их осознанности, объяснения выбора, отношения к устранению нарушения. Эти обстоятельства нуждаются в проверке. Несогласие с обвинением не свидетельствует само по себе об отсутствии раскаяния, а использование защиты не подтверждает правового нигилизма. Предшествующая добросовестная служба помогает ограничить характеристику личности, но не отменяет императивного последствия установленного основания увольнения.

Правомерность необходима, но не исчерпывает характеристики правовой культуры. Добровольное возмещение вреда, уважительное обсуждение разногласия, отказ от должностных преимуществ могут свидетельствовать о принятии правовых ценностей. Вместе с тем общественная активность и помощь другим людям остаются добровольными, если закон не устанавливает обязанности. Положительный пример не дает основания отрицательно оценивать всех, кто его не повторил, создавая дополнительные внеслужебные повинности.

Отдельной оценки требует деятельность руководителя. Пункт 4 Дисциплинарного устава УИС,

утвержденного приказом Минюста России от 12 сентября 2019 г. № 202, связывает дисциплину с обоснованным применением мер и уважением чести и достоинства подчиненных. Игнорирование объяснений, выборочное реагирование на сходные поступки, замена фактов репутационной риторикой характеризуют качество управленческого решения. Однако процессуальное нарушение руководства само по себе не доказывает правомерности первоначального поступка. Правовая культура сотрудника и лица, принимающего решение, имеют самостоятельные основания оценки.

Первая предлагаемая мера касается мотивировки заключения: связывать факты с нарушенным требованием, рассматривать существенные объяснения и раскрывать квалификацию. Это исполнение существующей обязанности объективной проверки. Организационным способом ее обеспечения могут стать методические примеры по четырем критериям. Они не должны предопределять результат или превращаться в перечень обязательных сведений о частной жизни.

Вторая мера состоит в разборе на служебной подготовке различий между сообщением должностности и использованием положения, собственной публикацией и распространением третьим лицом, квалификацией и характеристикой личности. Это организационное предложение. Третья мера предполагает нормативное согласование пункта 6 части 1 статьи 13 Закона № 197-ФЗ и пункта 14 Кодекса с уточнением предмета запрета высказываний. Изменение охвата федерального ограничения требует законодательной корректировки; ведомственного разъяснения недостаточно. До изменения различия формулировок должны разъясняться, а не устраняться пересказом Кодекса как полного содержания закона.

Заключение

Предел оценки внеслужебного поведения определяется содержанием действующего требования, доказанными обстоятельствами и предметом вывода. Специальный статус позволяет оценивать отдельные поступки вне исполнения обязанностей, сохраняя конституционные гарантии личной сферы. Репутационный интерес учреждения не заменяет правового основания и не расширяет сам по себе компетенцию проверяющего.

Результат исследования состоит в обосновании разного объема юридического и культурологического выводов. Поступок, достаточный для обязательного увольнения при установленной квалификации, может быть недостаточен для суждения об устойчивой деформации правовой культуры. Добровольное уважение чужих прав, напротив, значимо для ее характеристики и за пределами специальной обязанности. Четыре критерия поз-

воляют проверить переход от сведений о событии к квалификации и обобщению, не заменяя законной процедуры. Их применимость ограничена качеством и законностью получения исходных данных.

Список литературы:

[1] Сальников, В. П. Правовая культура и правовая традиция в их категориальном соотношении и понимании / В. П. Сальников, М. В. Сальников // Правовое государство: теория и практика. 2014. № 3 (37). С. 13–19.

[2] Ананьева, Е. О. К вопросу о правах сотрудников уголовно-исполнительной системы / Е. О. Ананьева // Право и государство: теория и практика. 2024. № 12 (240). С. 465–467.

[3] Бобров, А. М. Комментарий к Федеральному закону 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”» (постатейный) / А. М. Бобров ; Пермский государственный национальный исследовательский университет. Пермь : ПГНИУ, 2019. 260 с.

[4] Фирсова, И. А. К вопросу об увольнении со службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации за совершение проступка, порочащего честь сотрудника / И. А. Фирсова, О. В. Кочкина // Человек: преступление и наказание. 2020. Т. 28 (1–4), № 4. С. 567–571.

[5] Апресян, Р. Г. Вид на профессиональную этику / Р. Г. Апресян // Ведомости прикладной этики. 2004. Вып. 25. С. 166–187.

[6] Цвык, В. А. Профессиональная этика: проблемы теории и методологии / В. А. Цвык // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Философия. 2012. № 3. С. 148–161.

[7] Шабанов, П. Н. Профессиональная этика и антикоррупционные стандарты деятельности прокурора / П. Н. Шабанов // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 4 (47). С. 219–224.

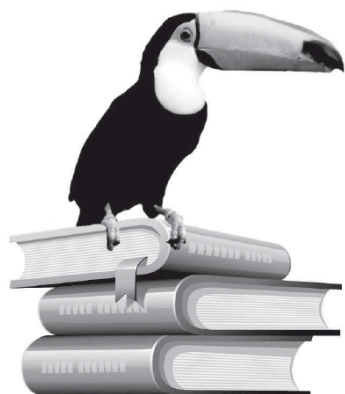
[8] Nissenbaum, H. Privacy as Contextual Integrity / H. Nissenbaum // Washington Law Review. 2004. Vol. 79, No. 1. P. 119–158.

[9] Warren, S. D. The Right to Privacy / S. D. Warren, L. D. Brandeis // Harvard Law Review. 1890. Vol. 4, No. 5. P. 193–220.

[10] Лапшин, В. Е. Распространение тюремной субкультуры как фактор деструктивного воздействия на личность молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / В. Е. Лапшин, Т. В. Галич // Пенитенциарная наука. 2021. Т. 15, № 2. С. 328–339.

References:

- [1] Salnikov, V. P., & Salnikov, M. V. (2014). Legal culture and legal tradition: A categorical relationship and conceptual understanding. **The Rule-of-Law State: Theory and Practice**, (3(37)), 13–19.
- [2] Ananyeva, E. O. (2024). On the rights of personnel in the penal enforcement system. **Law and State: Theory and Practice**, (12(240)), 465–467.
- [3] Bobrov, A. M. (2019). **Commentary on Federal Law No. 197-FZ of July 19, 2018, "On Service in the Penal Enforcement System of the Russian Federation and on Amendments to the Law of the Russian Federation 'On Institutions and Bodies Executing Criminal Penalties in the Form of Imprisonment'" (article-by-article commentary)**. Perm State National Research University. Perm: PSNRU. 260 p.
- [4] Firsova, I. A., & Kochkina, O. V. (2020). On the dismissal of personnel from the penal enforcement system of the Russian Federation for committing an act that discredits the honor of an officer. **Human: Crime and Punishment**, 28(1–4), No. 4, 567–571.
- [5] Apresyan, R. G. (2004). A perspective on professional ethics. **Bulletin of Applied Ethics**, (25), 166–187.
- [6] Tsvyk, V. A. Professional Ethics: Problems of Theory and Methodology / V. A. Tsvyk // *RUDN Journal of Philosophy*. 2012. No. 3. pp. 148–161.
- [7] Shabanov, P. N. Professional Ethics and Anti-Corruption Standards in the Activities of a Prosecutor / P. N. Shabanov // *Proceedings of Voronezh State University. Series: Law*. 2021. No. 4 (47). pp. 219–224.
- [8] Nissenbaum, H. Privacy as Contextual Integrity / H. Nissenbaum // *Washington Law Review*. 2004. Vol. 79, No. 1. pp. 119–158.
- [9] Warren, S. D. The Right to Privacy / S. D. Warren, L. D. Brandeis // *Harvard Law Review*. 1890. Vol. 4, No. 5. pp. 193–220.
- [10] Lapshin, V. E. The Spread of Prison Subculture as a Factor of Destructive Influence on the Personality of Young Employees of the Penal System / V. E. Lapshin, T. V. Galich // *Penitentiary Science*. 2021. Vol. 15, No. 2. pp. 328–339.



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.