Дата поступления рукописи в редакцию: 10.04.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 27.05.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3849-2026-5-107-112

ХИМЕДЕНОВА Дина Николаевна,

к.ю.н., доцент кафедры уголовного права Юго-Западного государственного университета,

e-mail: dina.0206@mail.ru

ТАРЫКИН Владимир Константинович,

доцент кафедры уголовного права Юго-Западного государственного университета,

e-mail: tarykin.vladimir@yandex.ru

РОЛЬ ПЕРСОНАЛА ПЕНИТЕНЦИАРНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Аннотация. *В статье детально рассматривается роль персонала пенитенциарных учреждений в обеспечении комплексной безопасности, которая включает защиту осуждённых, сотрудников и общества от насилия, побегов и иных угроз. Автор обосновывает переход от карательной модели к системе, где безопасность достигается прежде всего за счёт профессионализма, правовой и психологической компетентности сотрудников. Особое внимание уделяется трём основным группам функций персонала (режимно-контрольной, оперативно-разведывательной и социально-профилактической), а также уровням его ответственности (дисциплинарной, административной и уголовной). В работе анализируются механизмы внутреннего (проверки, службы контроля, видеозапись) и внешнего (омбудсмены, общественные организации, прокуратура, международные инспекции) контроля, необходимые для предотвращения злоупотреблений.*

В качестве перспективных решений предложены внедрение «этического рейтинга» сотрудников, онлайн-платформ для обратной связи, обязательной психолого-этической аттестации, а также создание центров профессионального развития персонала. Делается вывод, что сочетание качественной подготовки, чёткой системы ответственности и многоуровневого контроля создаёт условия для устойчивой и гуманной безопасности в исправительных учреждениях.

Ключевые слова: *пенитенциарные учреждения, персонал УИС, безопасность осужденных, профессиональная подготовка сотрудников, правовая компетентность, международные стандарты обращения с заключенными, психологическая устойчивость, функции персонала, ответственность персонала, общественный контроль, гуманное обращение.*

Работа выполнена в рамках Государственного задания на 2026 год №075-03-2026-489.

KHIMEDENOVA Dina Nikolaevna,

PhD in Law, Associate Professor of the Criminal Law Department Southwestern State University

TARIKIN Vladimir Konstantinovich,

Associate Professor of the Criminal Law Department Southwestern State University

THE ROLE OF PENITENTIARY STAFF IN ENSURING THE SECURITY OF THE RUSSIAN CRIMINAL SYSTEM

Annotation. *The article examines the key role of penitentiary staff in ensuring comprehensive security, which includes the protection of convicts, employees, and society from violence, escapes, and other threats. The author substantiates the transition from a punitive model to a system where security is achieved primarily through the professionalism, legal awareness, and psychological competence of staff.*

Special attention is paid to three main groups of staff functions (regime-control, operational-

intelligence, and social-preventive), as well as to the levels of their responsibility (disciplinary, administrative, and criminal). The paper analyzes mechanisms of internal (inspections, control services, video recording) and external (ombudspersons, public organizations, prosecutor's office, international inspections) control necessary to prevent abuse.

As promising solutions, the author proposes the introduction of an "ethical rating" for staff, online feedback platforms, mandatory psychological and ethical certification, and the establishment of professional development centers for personnel. The conclusion is that the combination of quality training, a clear system of accountability, and multi-level control creates conditions for sustainable and humane security in correctional institutions.

Key words: *penitentiary institutions, penal system personnel, convict safety, staff training, legal competence, international standards of prisoner treatment, psychological stability, staff functions, staff responsibility, public control, humane treatment.*

The work was carried out within the framework of the State Assignment for 2026 No. 075-03-2026-489.

Современная пенитенциарная система всё отчётливее отдаляется от преимущественно карательной модели, превращаясь в структуру, в которой ключевым элементом обеспечения безопасности выступает не столько техническое оснащение, сколько профессиональное поведение и уровень организационной культуры персонала. В рамках настоящего исследования рассматривается роль персонала пенитенциарных учреждений в обеспечении безопасности с акцентом на системе подготовки, правовом и практическом аспектах ответственности, а также на механизмах внутреннего и внешнего контроля, направленных на предотвращение злоупотреблений служебными полномочиями.

Безопасность в пенитенциарных учреждениях целесообразно понимать как комплексное состояние защищённости осуждённых, персонала и третьих лиц от насилия, побегов, распространения наркотиков, организованной преступности и массовых конфликтов, обеспечиваемое не только физической силой и охраной, но и качеством управленческих и коммуникативных процессов. В таком контексте персонал уголовно исполнительной системы становится не только «стражем порядка», но и социальным институтом, формирующим климат доверия, предсказуемости и правопорядка.

Подготовка сотрудников пенитенциарных учреждений должна охватывать не только технические и тактические навыки, но и правовую, психологическую и этическую компетентность. Важно, чтобы каждый сотрудник, прежде чем оказаться в исправительном учреждении, прошёл не только курс «стрельбы и досмотра», но и глубокое погружение в нормы права и принципы гуманного обращения с осуждёнными [1, с.141]. Современные требования к персоналу предполагают наличие устойчивой правовой компетентности, базирующейся на знании как национального законодательства, так и международных стандартов, регулирующих обращение с заключёнными. Важно, чтобы сотрудники владели положениями уголовно исполнительного кодекса Российской Федерации, нормами о правах человека, регламентами применения физической силы, специальных средств и ограничительных мер, а также принципами недопустимости пыток и жестокого или унижающего достоинства обращения. Одновременно необходима ориентация на международные документы: Европейскую конвенцию о защите прав человека, стандарты Европейской комиссии по предупреждению пыток, Базовые принципы Организации Объединённых Наций, регулирующие обращение с заключёнными. Такая правовая база позволяет сотруднику не только формально выполнять инструкции, но и принимать решения в условиях неоднозначной ситуации, опираясь на принципы пропорциональности, законности и уважения прав человека [2, с.546]. В этом контексте особое значение приобретает систематическое обучение персонала по вопросам правовой ответственности и правовых рисков в рамках курсов повышения квалификации и служебных инструктажей.

Не менее важную роль играют психологическая и педагогическая компетентность персонала, определяющие его способность управлять конфликтами без эскалации насилия, выявлять ранние признаки психологического и поведенческого кризиса у осуждённых, включая суицидальные наклонности, агрессивные проявления и деструктивную групповую динамику. Поэтому, в рамках подготовки целесообразно включение блоков, посвящённых основам психологии девиантного поведения, вопросам криминальной субкультуры и групповой динамики внутри пенитенциарной среды, навыкам медиации и

ведения переговоров с агрессивными лицами, а также работе с лицами с психическими расстройствами и психоэмоциональными нарушениями. Не менее важен и этический компонент, формирующий профессиональную ответственность персонала за соблюдение прав человека, недопустимость унижения достоинства и злоупотреблений служебным положением. Важно, чтобы этические нормы не ограничивались абстрактными формулировками, а конкретизировались в виде профессионального кодекса поведения сотрудников, включая запрет на вымогательство, участие в преступных схемах и использование незаконных воздействий на осуждённых [3, с.53].

Теоретическая подготовка должна подкрепляться практикой. Практическая подготовка персонала должна опираться на современные методы имитационного и ситуационного обучения. В перечень обязательных форматов подготовки целесообразно включить тренинги по реагированию на кризисные ситуации, в том числе захват заложников внутри учреждения, попытки массовых побегов, конфликтные ситуации с применением физической силы и специальных средств, а также действия при возникновении пожаров, технологических аварий и массовых заболеваний [4, с.624]. Особую роль играют «имитационные кейсы», при которых сотрудники работают в условиях, максимально приближённых к реальным, но в безопасной учебной среде, отрабатывая не только технические алгоритмы действий, но и вопросы этики, пропорциональности и правовой обоснованности применяемых мер. В качестве перспективной идеи можно предложить создание в каждом пенитенциарном учреждении или в рамках регионального управления ФСИН «центра профессионального развития персонала». Такой центр мог бы заниматься организацией регулярных курсов повышения квалификации, проведением специализированных тренингов (по работе с психически больными, с подростками, с лицами, находящимися в суицидальных состояниях) и внедрением систем мониторинга уровня компетентности сотрудников. Это позволило бы постепенно вывести систему обучения на уровень, приближённый к современным стандартам государственных и полицейских служб Европы и Северной Америки.

Персонал пенитенциарных учреждений выполняет три основных группы функций, которые непосредственно влияют на безопасность учреждения и общества в целом. Во первых, режимный и контрольный блок предполагает соблюдение режима содержания, контроль перемещения осуждённых, организацию досмотров и осмотра камер, выявление запрещённых предметов, а также профилактику попыток побегов и организованных нарушений. Этот блок представлен наиболее «жёстким» компонентом охранительной функции, без которого невозможно обеспечить минимальный уровень безопасности. Во вторых, оперативно разведывательная функция включает сбор и анализ информации о конфликтных зонах, группировках и готовящихся инцидентах, взаимодействие с подразделениями безопасности и оперативными структурами ФСИН, а также участие в профилактике организованных преступных сообществ внутри учреждения. От качества оперативной работы зависит возможность раннего предупреждения массовых беспорядков, актов терроризма и координации с правоохранительными органами. В третьих, социально профилактическая и коррекционная функция предусматривает участие персонала в выявлении психологических и поведенческих девиаций, в работе с лицами, находящимися в суицидальных состояниях, а также в сопровождении реабилитационных и учебно трудовых программ. В рамках этой функции сотрудник совмещает роли «социального инженера» и защитника прав человека, работая над минимизацией агрессивности и деструктивного поведения среди осуждённых [5, с.255].

За выполнением этих функций стоит чётко очерченная ответственность персонала, которая включает несколько уровней. Дисциплинарная ответственность применяется за нарушение внутреннего распорядка, пренебрежение служебными обязанностями, несвоевременное выполнение дежурств и несоблюдение требований безопасности, что формирует минимальный порог подотчётности сотрудника его структуре и руководству. Административная и гражданско правовая ответственность наступает в случае действий или бездействия, приведших к нарушению прав осуждённых, ущербу имуществу или третьим лицам (например, при несвоевременном оказании медицинской помощи или ненадлежащем обращении с персональными данными), что требует развития формализованных процедур фиксации и рассмотрения подобных инцидентов. Уголовная ответственность возникает за превышение служебных полномочий, применение пыток или жестокого и унижающего достоинство обращения, использование физической силы без законных оснований, вымогательство, участие в преступных схемах, сговор с осуждёнными, выдачу имущества или информации, а также за сокрытие нарушений и фальсификацию документов. Особая ответственность лежит на

руководителях подразделений и администрации учреждений, поскольку от них зависит не только соблюдение формальных процедур, но и ключевые аспекты управления [6, с.39]. Если руководство систематически закрывает глаза на нарушения, игнорирует жалобы или давит на сотрудников, это создаёт «зону безнаказанности», где риск злоупотреблений резко возрастает.

В этой связи особое значение приобретают механизмы внутреннего и внешнего контроля, обеспечивающие системную проверку соблюдения режима, применения мер воздействия и условий содержания осуждённых. Система внутреннего контроля персонала должна опираться на несколько взаимодополняющих структурных механизмов. Регулярные проверки вышестоящими органами (управлениями ФСИН, инспекциями, специальными комиссионными группами) позволяют оценивать соблюдение режима, использование технических средств, а также качество документального оформления инцидентов и жалоб, что напрямую связано с привлечением к дисциплинарной и административной ответственности. В рамках отдельных управлений и крупных учреждений формируются службы внутреннего контроля, которые занимаются проверкой соблюдения норм, расследованием инцидентов, анализом статистики и разработкой рекомендаций по устранению выявленных нарушений, тем самым трансформируя факты нарушений в системные меры коррекции и профилактики. Аудиты условий содержания, включающие посещение камер, опросы осуждённых и сотрудников, анализ статистики и документов, связывают уровень безопасности с состоянием правозащитных и медико социальных условий пребывания заключённых [7, с.91]. Важным элементом внутреннего контроля является автоматизированная фиксация применения физической силы, специальных средств и ограничительных мер, включающая электронные журналы, видеозаписи и строгие требования к немедленному вводу данных, что позволяет последующий анализ и возможное привлечение к ответственности в случае несоответствия установленным процедурам и принципам пропорциональности.

Что касается внешнего контроля, то здесь раскрывается роль независимых структур в обеспечении открытости и легитимности системы. Уполномоченные по правам человека обладают полномочиями посещать учреждения, общаться с осуждёнными и сотрудниками, запрашивать документы и формировать рекомендации по устранению нарушений. Их деятельность дополняет внутренние механизмы контроля и повышает степень прозрачности принятия решений. Независимые наблюдатели и общественные организации участвуют в проверках условий содержания, формируют общественную экспертизу и направляют результаты своих оценок в органы власти, тем самым усиливая социальную подотчётность персонала и администрации [8, с.6]. Прокуратура и судебные органы играют ключевую роль в реализации административной и уголовной ответственности: прокуроры инициируют проверки, рассматривают жалобы и направляют представления, а суды разрешают индивидуальные споры, возникающие в связи с нарушением прав осуждённых и персонала. Международные инспекции и экспертные механизмы проводят визиты, формируют отчёты и рекомендации, что способствует выравниванию национальной практики с международными стандартами и созданию дополнительного внешнего «давления» на систему управления. Важно, чтобы результаты всех проверок и оценок не оставались закрытой внутренней информацией, а частично публиковались в анонимном виде, формируя систему открытой подотчётности и доверия со стороны общества и международных партнёров.

Связующим звеном между ответственностью персонала и системой контроля выступают механизмы предотвращения злоупотреблений служебными полномочиями, которые реализуются через прозрачность, подотчётность и систему обращений. Профилактика злоупотреблений возможна только при наличии прозрачных и предсказуемых механизмов подотчётности, поэтому в качестве базовых элементов данной системы выделяются открытая статистика по инцидентам, жалобам, применению физической силы, санкциям и претензиям к персоналу, которая периодически обновляется и анализируется управленческими и контролирующими структурами; это позволяет связать факты нарушений с мерами ответственности и реформированием внутренних регламентов. Обязательное документирование всех случаев применения силы, специальных средств и ограничительных мер, с указанием оснований, участников и последствий, а также хранением данных в электронной форме, обеспечивает юридическую и организационную базу для последующей проверки и, при необходимости, привлечения к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности. Безопасные и анонимные каналы подачи жалоб, включающие почтовые ящики, телефоны доверия, электронные формы и другие средства, обеспечивают защиту личности информаторов и создают условия для свободного выражения сигнализации о нарушениях. Особое

значение при этом имеет защита прав лиц, сообщающих о нарушениях, включая гарантии от репрессий, сохранения конфиденциальности и независимого рассмотрения их обращений, что напрямую усиливает потенциал внешнего и внутреннего контроля и снижает риск возникновения «закрытых» зон безнаказанности внутри учреждения.

Для укрепления системы предотвращения злоупотреблений целесообразно внедрять инновационные, но при этом реализуемые в современных условиях механизмы [9, с.312]. Система «этического рейтинга» сотрудника предусматривает ежегодную оценку не только количественных показателей эффективности (число пресечённых побегов, нарушений и т.п.), но и качественных характеристик поведения – частоты жалоб, уровня конфликтности, соблюдения прав человека, готовности сотрудничать с независимыми наблюдателями, участия в профилактических и реабилитационных программах. Такой рейтинг может использоваться при продвижении по службе, распределении персонала по участкам и формировании специализированных групп, повышая стимул к соблюдению профессиональных и этических норм.

Внедрение онлайн платформ для обратной связи предполагает использование защищённых электронных форм, через которые осуждённые и сотрудники могут сообщать о нарушениях, предлагать улучшения и высказывать мнения о состоянии безопасности в учреждении. Это позволяет повысить вовлечённость участников системы и обеспечить систематический поток обратной связи, не зависящий от внутренних иерархических структур и управленческих предпочтений.

Обязательная психолого этическая аттестация персонала предполагает регулярную оценку эмоциональной и психологической устойчивости сотрудников, выявление склонности к агрессивному или коррупционному поведению, а также готовности к соблюдению прав человека и норм профессиональной этики. Результаты аттестации могут использоваться как для корректировки индивидуальной работы и профессионального развития сотрудника, так и для принятия кадровых решений, включая назначение на ответственные участки или исключение из состава персонала, склонного к систематическим нарушениям.

Подобные инструменты позволяют сформировать систему, в которой злоупотребления служебными полномочиями не только наказываются в случае их выявления, но и предотвращаются на ранних стадиях их формирования за счёт сочетания технологических, организационных и культурных мер. В итоге повышение уровня подготовки, чёткое определение ответственности, развитие многоуровневой системы внутреннего и внешнего контроля и внедрение инновационных механизмов профилактики создают условия для устойчивой и гуманной безопасности в пенитенциарных учреждениях, способствующей и защите прав человека, и снижению рисков рецидива и возврата в преступное поведение после освобождения.

Список литературы:

[1] Максимова, И. Р. Воспитание профессиональных ценностей будущих сотрудников ФСИН России в условиях динамичных изменений в обществе // Современное педагогическое образование. – 2026. – №1. – С. 140-142.

[2] Новиков, Е. Е. О нормах международного права, касающихся сферы обеспечения безопасности осужденных, лишенных свободы // Право и государство: теория и практика. – 2025. – № 2. – С. 545-548.

[3] Рябцев, С. В., Кириллов, П. Е., Воинова, А. А., Смирнова, М. А. Профессиональные этические кодексы: проблемы и принципы создания // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – №5. – С. 51-56.

[4] Глотов, В. А. Роль психологической подготовки сотрудников УИС к действиям в экстремальных условиях // Молодой ученый. – 2016. – № 25 (129). – С. 623-626.

[5] Ковалев, О. Г. Правовые основы организации психологической работы с персоналом уголовно-исполнительной системы // Право и управление. – 2024. – №6. – С. 254-258.

[6] Смирнов, Л. Б. Пенитерциарная система России: функции и перспективы развития // Вестник МГПУ. Серия: Юридические науки. – 2025. – №1 (57). – С. 36-45.

[7] Цаплин, И. С. Правовые и организационные вопросы обеспечения личной безопасности осужденных при исполнении наказаний // Закон и право. – 2018. – №12. – С. 90-94.

[8] Минстер, М. В. Общественный контроль за обеспечением прав лиц, содержащихся в местах лишения свободы: законодательство и практика реализации // Baikal Research Journal. – 2016. – №6. – С. 1-12.

[9] Кошелюк, Б.Е., Щербаков, А.В. Безопасность уголовно-исполнительной системы: правовой аспект //Аграрное и земельное право. – 2024. – № 2(230). – С. 311-313.

References:

[1] Maksimova, I. R. Education of professional values of future employees of the Federal Penitentiary Service of Russia in the context of dynamic changes in society//Modern pedagogical education. – 2026. – №1. - S. 140-142.

[2] Novikov, E. E. On the norms of international law concerning the sphere of ensuring the safety of convicts deprived of their liberty//Law and the state: theory and practice. – 2025. – № 2. - S. 545-548.

[3] Ryabtsev, S.V., Kirillov, P.E., Voinova, A.A., Smirnova, M.A. Professional ethical codes: problems and principles of creation//Humanitarian, socio-economic and social sciences. – 2021. – №5. - S. 51-56.

[4] Glotov, V. A. The role of psychological preparation of the UIS staff for actions in extreme conditions//Young scientist. – 2016. – № 25 (129). - S. 623-626.

[5] Kovalev, O. G. Legal foundations of the organization of psychological work with personnel of the penitentiary system//Law and management. – 2024. – №6. - S. 254-258.

[6] Smirnov, L. B. Penitentiary system of Russia: functions and development prospects// Bulletin of Moscow State Pedagogical University. Series: Legal Sciences. – 2025. – №1 (57). - S. 36-45.

[7] Tsaplin, I. S. Legal and organizational issues of ensuring the personal safety of convicts in the execution of sentences//Law and law. – 2018. – №12. - S. 90-94.

[8] Minster, M. V. Public control over ensuring the rights of persons held in prisons: legislation and implementation practice//Baikal Research Journal. – 2016. – №6. - S. 1-12.

[9] Koshelyuk, B.E., Shcherbakov, A.V. Security of the penal system: legal aspect//Agrarian and land law. – 2024. – № 2(230). - S. 311-313.

