Научная статья
УДК 342.9:378.1:001.89
DOI: 10.47475/2311-696X-2026-50-3-35-46

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ПРЕДЕЛЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПУБЛИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ В ВЕДОМСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Александр Геннадьевич Упоров

Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний, Новокузнецк, Россия
uporo65@mail.ru

https://orcid.org/0000-0003-0211-4231

Аннотация. В статье исследуются административно-правовые пределы применения показателей публикационной активности в системе ведомственного управления образовательными организациями. Цель исследования состоит в определении условий, при которых наукометрические показатели могут использоваться в качестве правомерного инструмента оценки результативности деятельности подведомственной организации и её работников. Методологическую основу составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой методы, а также анализ законодательства об образовании и науке, ведомственных актов, регламентирующих научную деятельность в организациях ФСИН России, и материалов, связанных с формированием требований к публикационной активности. Обосновывается, что оценка результативности образовательной или научной организации и индивидуальное нормирование публикационной активности работников имеют различную правовую природу. Выявлено, что универсальное распространение минимальных публикационных норм на всех научно-педагогических работников не учитывает различие трудовых функций научных работников и ППС, специфику профиля преподаваемых дисциплин, статус работника в диссертационном процессе, фактическую учебную нагрузку и кадровые ресурсы организации. Сформулированы компетенционный, целевой, дифференцирующий, ресурсный и процедурный пределы ведомственного усмотрения при использовании публикационных показателей. Предложен дифференцированный подход к оценке научных работников, ППС профильных и непрофильных кафедр, соискателей учёных степеней и остепенённых работников, не являющихся соискателями.

Ключевые слова: ведомственное управление; публикационная активность; административное усмотрение; научно-педагогические работники; научные работники; академические свободы; оценка результативности

Для цитирования: Упоров А. Г. Административно-правовые пределы применения показателей публикационной активности в ведомственных образовательных организациях // Правопорядок: история, теория, практика. 2026. № 3 (50). С. 35–46. DOI: 10.47475/2311-696X-2026-50-3-35-46

Research article

ADMINISTRATIVE AND LEGAL LIMITS OF USING PUBLICATION ACTIVITY INDICATORS IN DEPARTMENTAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

Alexander G. Uporov

Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service, Novokuznetsk, Russia
uporo65@mail.ru

https://orcid.org/0000-0003-0211-4231

Abstract. The article examines the administrative and legal limits of using indicators of publication activity in the system of departmental management of educational organizations. The aim of the study is to determine the conditions under which scientometric indicators can be used as a legitimate tool for assessing the effectiveness of the activities of a subordinate organization and its employees. The methodological basis consists

© Упоров А. Г.

of formallegal, systemic, and comparativelegal methods, as well as an analysis of legislation on education and science, departmental acts regulating scientific activity in organizations of the Federal Penitentiary Service of Russia, and materials related to the formation of requirements for publication activity. It is substantiated that the assessment of the effectiveness of an educational or scientific organization and the individual regulation of employees' publication activity have a different legal nature. It has been revealed that the universal application of minimum publication standards to all scientific and teaching staff does not take into account the differences in the labor functions of researchers and teaching staff, the specifics of the profile of the disciplines taught, the employee's status in the dissertation process, the actual teaching load, and the organization's staff resources. The competencybased, targetoriented, differentiating, resourcebased, and procedural limits of departmental discretion in the use of publication indicators have been formulated. A differentiated approach to assessing researchers, teaching staff at specialized and nonspecialized departments, candidates for academic degrees, and academic staff who are not candidates is proposed.

Keywords: departmental management; publication activity; administrative discretion; scientific and pedagogical staff; research staff; academic freedoms; performance assessment

For citation: Uporov AG. Administrative and Legal Limits of Using Publication Activity Indicators in Departmental Educational Organizations. *Pravoporyadok: istoriya, teoriya, praktika* [Legal and Order: History, Theory, Practice]. 2026;(3):35-46. (In Russ.). DOI: 10.47475/2311-696X-2026-50-3-35-46

Введение

Развитие цифровых средств учёта результатов научной деятельности и распространение наукометрических методов обусловили включение публикационной активности в систему публичного управления наукой и высшим образованием. Количество публикаций, их индексирование, цитируемость, показатели публикационного профиля автора и организации используются при мониторинге результативности научной деятельности, подготовке отчётности, распределении ресурсов, формировании рейтингов и принятии управленческих решений. Вместе с тем применение таких показателей не является исключительно техническим вопросом сбора и обработки данных. Оно затрагивает содержание административного усмотрения субъектов публичного управления, пределы ведомственного нормотворчества, правовой статус работников образовательных и научных организаций, а также гарантии академических свобод.

Научная литература демонстрирует, что публикационная активность представляет собой лишь один из элементов оценки результативности научной организации. При проведении мониторинга должны учитываться также кадровый потенциал, финансовое обеспечение исследований, результаты использования интеллектуальной деятельности и иные характеристики научной работы. Так, в исследовании Е. Г. Гришакиной, С. Ю. Илиевой, Н. М. Комарова и И. В. Вершинина при анализе данных ФСМНО обосновано разграничение таких групп персонала, как исследователи, профессорско-преподавательский состав, техники, вспомогательный и прочий персонал; при этом отмечается, что ППС участвует в исследованиях наряду с основной педагогической деятельностью [3, с. 229, 236–237]. Следовательно, использование единого количественного показателя публикационной активности без учёта статуса и функционального назначения соответствующей категории работников не отражает фактическую неоднородность объекта управления.

Необходимость комплексной оценки подтверждается и исследованиями в области наукометрии. Е. В. Акинфеева и М. А. Никонова справедливо указывают на ограниченность системы, построенной преимущественно на количественных показателях; наряду с числом публикаций, индексом Хирша и цитируемостью требуется экспертная оценка научных результатов и учёт отраслевой специфики деятельности научных организаций [1, с. 1886]. Вместе с тем количественные показатели удобны для административного управления, поскольку позволяют сопоставлять данные, формировать отчётность и устанавливать целевые ориентиры. Именно это обстоятельство создаёт риск их превращения из вспомогательного средства оценки в самостоятельную цель деятельности образовательной либо научной организации.

Особую актуальность данная проблема приобретает в ведомственных образовательных организациях. В них научная деятельность осуществляется в условиях сочетания публичных задач соответствующего федерального органа исполнительной власти, требований законодательства об образовании и науке, специфики подготовки кадров, а также существенной дифференциации учебной, методической, организационной и исследовательской нагрузки работников. Задачи развития научного потенциала УИС закреплены в Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 апреля 2021 г. № 1138р, и конкретизированы в ведомственной Концепции научного обеспечения деятельности УИС и плане её реализации, утверждённом распоряжением ФСИН России от 30 августа 2023 г. № 150р. Во исполнение названных документов подготовлены предложения, предусматривающие установление минимальных норм публикационной активности, совершенствование стимулирования работников и развитие ведомственной системы оценки научной деятельности.

© Упоров А. Г.

Однако переход от оценки результативности организации к установлению минимальной индивидуальной нормы публикаций для каждого работника требует самостоятельного административно-правового обоснования. Педагогические работники обладают закреплённым законом правом на осуществление научной, научно-технической, творческой и исследовательской деятельности, а конкретное соотношение видов их работы определяется локальным нормативным актом образовательной организации[1]. Научные работники, напротив, являются самостоятельной профессиональной категорией, для которой проведение исследований составляет содержание основной трудовой функции[2]. Данное различие исключает возможность механического применения идентичных публикационных требований к научным работникам и ко всему профессорско-преподавательскому составу.

Дополнительная сложность состоит в том, что публикационная активность имеет различное значение для отдельных групп ППС. Для соискателя учёной степени публикации связаны с прохождением процедур государственной научной аттестации и подготовкой диссертации. Для научного руководителя публикационный профиль может выступать показателем его научного авторитета и ресурсом наставничества аспирантов [5, с. 763–764]. Для остепенённого преподавателя, не осуществляющего подготовку новой диссертации, научная деятельность связана прежде всего с реализацией академических прав, профессиональным развитием и, в случаях её включения в индивидуальный план работы, с выполнением обусловленной трудовой функции. Наконец, ППС непрофильных кафедр может осуществлять исследования в области историко-правовых, конституционно-правовых, общетеоретических, гуманитарных либо иных наук, предмет которых не совпадает либо совпадает лишь частично с тематикой деятельности ведомства.

Существенное значение имеет и проблема цифровизации управленческого воздействия. Современные информационные системы позволяют аккумулировать сведения о публикациях работников, автоматически формировать показатели по подразделениям и направлениям исследований, использовать их при отчётности, аттестации и принятии решений о поддержке научных тем [2, с. 31–32]. Тем самым наукометрический показатель становится не только средством наблюдения за состоянием научной деятельности, но и основанием для принятия индивидуально-управленческих решений. Это повышает требования к его правовой определённости, прозрачности порядка расчёта, релевантности цели оценки, возможности проверки и учёта обстоятельств, характеризующих фактическую нагрузку конкретного работника.

Целью настоящего исследования является определение административно-правовых пределов применения показателей публикационной активности в управлении ведомственными образовательными организациями. Для её достижения поставлены следующие задачи: разграничить организационную оценку результативности научной деятельности и индивидуальное нормирование публикационной активности работников; выявить особенности правового статуса научных работников, ППС и соискателей учёных степеней; сформулировать пределы ведомственного усмотрения при установлении публикационных показателей; разработать предложения по их дифференцированному применению в образовательных организациях, подведомственных ФСИН России.

Объект исследования составляют общественные отношения, возникающие в процессе публичного и ведомственного управления научной деятельностью образовательных организаций. **Предметом** исследования выступают нормы законодательства об образовании и науке, ведомственные правовые акты и управленческие решения, устанавливающие или предполагающие использование показателей публикационной активности. **Методологическую** основу работы составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой методы, а также методы анализа и обобщения правоприменительных и организационно-управленческих материалов.

Научная новизна исследования заключается в формулировании системы административно-правовых пределов ведомственного усмотрения при использовании публикационных показателей: компетенционного, целевого, дифференцирующего, ресурсного и процедурного. Их соблюдение позволит рассматривать публикационную активность как допустимый инструмент оценки результативности деятельности ведомственной образовательной организации, не превращая данный показатель в универсальную и не обусловленную спецификой должности обязанность каждого преподавателя.

Материалы и методы исследования

Материалы исследования объединены в три группы. Первую составили нормативные правовые акты, закрепляющие основы публичного управления научной деятельностью, правовой статус научных и научно-педагогических работников, а также особенности организации научной деятельности в образовательных организациях, подведомственных ФСИН России[3]. Их анализ

[1] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 26 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 47, 50.

[2] Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ред. от 24 июня 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 4, 5, 7.

[3] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 26 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 47, 50; Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ред. от 24 июня 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

© Упоров А. Г.

позволил установить содержание федеральных и ведомственных требований, пределы нормотворческой компетенции субъектов управления, а также правовые основания включения научной работы в содержание деятельности профессорско-преподавательского состава.

Во вторую группу включены документы стратегического и организационно-управленческого характера. К ним относятся Концепция развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года, ведомственная Концепция научного обеспечения деятельности уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года, план мероприятий по её реализации, а также подготовленные в целях исполнения названных документов предложения по повышению публикационной активности научных, научно-педагогических работников, адъюнктов, курсантов и студентов. Указанные материалы использованы для выявления целей, способов и предполагаемых результатов ведомственного управленческого воздействия в сфере публикационной активности.

Третью группу составили научные работы, в которых исследуются мониторинг результативности научной деятельности, критерии публикационной эффективности, оценка публикационного профиля научных работников и руководителей аспирантов, а также цифровые средства учёта наукометрических показателей. В литературе обосновано, что оценка результативности научной организации не сводится к числу публикаций: она предполагает учёт кадрового потенциала, финансового обеспечения, результатов интеллектуальной деятельности и иных параметров её функционирования [3, с. 227–229, 247–248]. Значимым для настоящего исследования является и вывод о необходимости разграничения исследователей и работников ППС, выполняющих исследования наряду с педагогической деятельностью [3, с. 236–237].

Методологическую основу составили формально-юридический, системный, сравнительно-правовой и структурно-функциональный методы исследования. Формально-юридический метод применён при анализе содержания законодательных и ведомственных норм, определяющих полномочия субъектов публичного управления, а также права, обязанности и виды деятельности работников. Системный метод позволил рассмотреть публикационную активность не как обособленный показатель, а во взаимосвязи с задачами ведомственного управления, кадровым составом, трудовой функцией, структурой учебной нагрузки и ресурсной обеспеченностью образовательной организации.

Сравнительно-правовой метод использован для сопоставления правового положения научных работников, профессорско-преподавательского состава, соискателей учёных степеней и остепенённых работников, не осуществляющих подготовку новой диссертации. Такое сопоставление необходимо, поскольку публикационная активность имеет различное юридическое и фактическое значение для каждой из названных категорий. В частности, для научного руководителя публикационный профиль может быть связан с результативностью подготовки аспирантов и выступать ресурсом научного наставничества [5, с. 763–764, 783–784], тогда как для ППС, не являющегося соискателем, публикационная деятельность не должна оцениваться без учёта содержания обусловленной трудовой функции и фактического соотношения видов нагрузки.

Структурно-функциональный метод позволил разграничить оценку научной результативности образовательной организации, её кафедры либо научного подразделения и индивидуальную оценку результатов конкретного работника. Данное разграничение имеет принципиальное значение: показатели, пригодные для мониторинга организации и принятия общих управленческих решений, не всегда могут быть непосредственно преобразованы в минимальные индивидуальные нормы публикационной активности. Наукометрические информационные системы действительно позволяют автоматизировать сбор данных, формирование публикационных показателей и подготовку управленческой отчётности [2, с. 31–35]; однако техническая возможность такого учёта сама по себе не является достаточным правовым основанием для возложения на работника дополнительных обязанностей.

В исследовании также использован приём анализа административного усмотрения. Его применение позволило выявить условия правомерного установления и применения публикационных показателей в ведомственных образовательных организациях. К таким условиям относятся наличие компетенции соответствующего органа или организации, соответствие меры целям публичного управления, дифференциация требований в зависимости от категории работника и профиля его деятельности, учёт кадровых и ресурсных возможностей, а также определённость процедуры расчёта, пересмотра и применения показателей. Совокупность указанных условий рассматривается в статье в качестве системы административно-правовых пределов ведомственного усмотрения.

Публикационная активность как объект публичного и ведомственного управления

Публикационная активность первоначально выступает не самостоятельной правовой обязанностью, а информационно выражаемым результатом научной деятельности. В наиболее общем виде она отражается через число и виды опубликованных работ, их размещение в изданиях определённого уровня, цитируемость, показатели публикационного профиля автора либо организации, а также через иные производные наукометрические данные. Такие показатели позволяют

URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 4, 5, 7; Приказ ФСИН России от 28 марта 2022 г. № 162 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной деятельности…» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Приложение № 2.

© Упоров А. Г.

преобразовать сведения о результатах исследования в сопоставимую информационную форму, пригодную для мониторинга, анализа и подготовки управленческих решений. В научной литературе наукометрические индикаторы рассматриваются как инструменты оценки публикационной активности и результативности исследовательской деятельности авторов и организаций; в их числе выделяются число публикаций, цитируемость, индекс Хирша, показатели Science Index и иные характеристики публикационного профиля [4, с. 47–50].

Для административно-правового анализа принципиально различать публикационную активность как показатель, публикационную активность как критерий оценки и публикационную активность как индивидуально установленное требование к работнику. В первом случае речь идёт о фиксации факта и характеристик опубликованного научного результата. Во втором — о включении данного показателя в систему оценки научной результативности организации, её подразделения, научного направления или реализуемого проекта. В третьем случае показатель приобретает нормативное значение, поскольку его достижение связывается с правовыми последствиями для конкретного лица: включением результата в индивидуальный план, аттестацией, премированием, продвижением по должности, предоставлением мер поощрения либо применением иных управленческих решений.

Указанные уровни не тождественны и не должны смешиваться. Тот факт, что сведения о публикациях могут использоваться при мониторинге деятельности организации, сам по себе не означает допустимости автоматического установления минимального числа публикаций для каждого её работника. Мониторинг результативности научной деятельности ориентирован на комплексную оценку организации. В её рамках публикационная активность анализируется наряду с кадровыми характеристиками, финансовым обеспечением исследований, подготовкой кадров высшей квалификации и использованием результатов интеллектуальной деятельности [3, с. 227–229, 236–248]. Следовательно, перенос отдельного организационного индикатора на индивидуальный уровень без учёта иных условий деятельности работника меняет его назначение и требует самостоятельного правового обоснования.

Научная организация либо образовательная организация высшего образования представляет собой сложную систему, в которой результаты публикационной деятельности производятся различными категориями работников. Исследователь осуществляет научную деятельность в качестве основной профессиональной функции. Работник ППС наряду с учебной деятельностью выполняет методическую, организационную, воспитательную, а в предусмотренных случаях — научную и исследовательскую работу. Научный руководитель аспиранта объединяет выполнение собственных исследований с наставничеством и сопровождением подготовки диссертации. В связи с этим одинаковое число публикаций может иметь различное содержательное значение для научного сотрудника, преподавателя с высокой учебной нагрузкой, руководителя адъюнкта или аспиранта, а также для лица, осуществляющего подготовку диссертации на соискание учёной степени.

Отсюда следует, что применение публикационных показателей в публичном управлении должно быть функционально обусловленным. Их содержание должно соответствовать цели, для которой они вводятся. Если целью является оценка научной результативности образовательной организации, то оправдано использование совокупности относительных и качественных показателей, характеризующих деятельность организации в целом. Если целью признаётся стимулирование публикаций по проблематике, значимой для ведомства, допустимы меры поощрения и создание организационных условий для подготовки соответствующих работ. Однако если целью становится установление обязательного индивидуального норматива, необходимо предварительно определить, входит ли соответствующая научная работа в трудовую функцию конкретного работника, обеспечена ли она рабочим временем и ресурсами, а также отвечает ли тематика публикации профилю преподаваемых дисциплин и профессиональной компетенции работника.

Особое значение приобретает правовая форма управленческого воздействия. Рекомендация по развитию публикационной активности, целевой ориентир для организации, критерий конкурсного отбора, показатель эффективности научного подразделения и персональная норма работника имеют разные юридические последствия. Первая из названных форм предполагает преимущественно организационно-методическое воздействие. Вторая и третья ориентированы на оценку деятельности соответствующего коллективного субъекта. Четвёртая может служить основанием для внутриорганизационного стимулирования. Персональная же норма непосредственно влияет на объём ожидаемого от работника результата и потому должна быть определена актом, обладающим надлежащей юридической силой, согласована с его трудовой функцией и сопровождаться ясным механизмом учёта результатов.

Государственное управление научной и научно-технической деятельностью согласно законодательству осуществляется на основе сочетания государственного регулирования и самоуправления научного сообщества, при соблюдении свободы научного творчества[4]. В этом контексте ведомственное управление научной деятельностью не может ограничиваться установлением количественных ориентиров. Оно включает создание организационных, кадровых, информационных и финансовых условий, при которых научные результаты могут быть получены и опубликованы. Наукометрические данные способны обеспечить информационную

[4] Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ред. от 24 июня 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 7.

© Упоров А. Г.

основу такого управления, однако не заменяют содержательную оценку качества исследования, его практической значимости и соответствия профилю деятельности конкретного подразделения.

Показатель публикационной активности поэтому следует рассматривать как производный инструмент публичного управления. Его правомерное использование предполагает соблюдение как минимум трёх исходных условий. Во-первых, показатель должен быть соотнесён с компетенцией субъекта, его устанавливающего. Во-вторых, он должен соответствовать конкретной цели управления, а не использоваться как универсальный критерий деятельности всех категорий работников. В-третьих, его применение не должно искажать правовой статус ППС, подменяя академическое право на осуществление научной деятельности обязанностью, не обусловленной содержанием должности, трудовым договором, индивидуальным планом работы или иным надлежащим правовым основанием. Дальнейший анализ указанных условий позволяет сформулировать систему административно-правовых пределов ведомственного усмотрения при применении публикационных показателей.

Разграничение правового статуса научного работника, профессорско-преподавательского состава и соискателя учёной степени

Проведённый анализ позволяет сделать вывод о неоднородности субъектов, к которым на практике могут адресоваться требования о публикационной активности. Ведомственные документы нередко объединяют в одну группу научных работников, профессорско-преподавательский состав, адъюнктов, аспирантов и иных обучающихся. Такое объединение может быть оправдано для целей общей характеристики научного потенциала организации либо формирования мер организационной поддержки. Однако оно не может служить достаточным основанием для установления одинаковых индивидуальных требований к публикационной активности. Указанные лица отличаются по правовому статусу, характеру основной деятельности, содержанию трудовой функции, объёму академических прав и юридическим последствиям опубликования научных результатов.

Научный работник является самостоятельным субъектом научной деятельности. Его профессиональная деятельность направлена на проведение научных исследований и получение научных результатов; выполнение исследовательской работы образует содержательное ядро занимаемой им должности[5]. Поэтому использование публикационных показателей при оценке деятельности научного работника имеет прямую функциональную связь с характером его профессиональной деятельности. Вместе с тем и применительно к этой категории работников недопустимо сводить оценку результатов исследования исключительно к количеству опубликованных работ. Научная результативность включает фундаментальные и прикладные исследования, подготовку аналитических материалов и практических рекомендаций, создание результатов интеллектуальной деятельности, участие в реализации научных проектов и другие формы получения нового знания.

Иное положение занимает профессорско-преподавательский состав. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» закрепляет право педагогических работников на осуществление научной, научно-технической, творческой и исследовательской деятельности. Одновременно научная работа может включаться в рабочее время педагогического работника наряду с учебной, методической, организационной, воспитательной и иной работой. Однако сама по себе законодательная возможность включения научной деятельности в структуру рабочего времени не означает установления единой и одинаковой для всех преподавателей обязанности по подготовке определённого числа публикаций[6].

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогического работника определяются трудовым договором или служебным контрактом и должностной инструкцией. Соотношение учебной и иной педагогической работы устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации с учётом её организационных условий, учебного плана, специальности и квалификации работника[7]. Следовательно, требование о публикационной активности приобретает обязательный характер для конкретного представителя ППС не в силу самого факта замещения педагогической должности, а лишь при наличии надлежащего правового основания и его включения в согласованную с работником трудовую функцию либо индивидуальный план работы.

Данный вывод не означает отрицания научной составляющей деятельности ППС в образовательной организации высшего образования. Научная работа преподавателя имеет существенное значение для актуализации преподаваемых дисциплин, участия в подготовке научных кадров, руководства исследовательской работой обучающихся и развития научной школы. Вместе с тем её объём и содержание не могут быть определены абстрактно, без связи с профилем дисциплины, уровнем учебной нагрузки, наличием у работника статуса соискателя учёной степени, участием в НИР и возможностями научной инфраструктуры. По этой причине ППС непрофильных кафедр, преподающий, например, историко-правовые, конституционно-правовые, теоретико-правовые или общегуманитарные

[5] Федеральный закон от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике» (ред. от 24 июня 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 4, 5.

[6] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 26 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ч. 3, 6 ст. 47.

[7] Там же. Ч. 6, 7 ст. 47.

© Упоров А. Г.

дисциплины, не должен оцениваться исключительно с позиции соответствия его публикаций узкопрофильной для УИС тематике.

Самостоятельной категорией является соискатель учёной степени. Потребность соискателя в подготовке публикаций имеет не только профессиональное, но и процедурно-правовое значение. Основные научные результаты диссертации должны быть опубликованы в рецензируемых научных изданиях; требования к публикациям и их количеству обусловлены правилами государственной научной аттестации[8]. Следовательно, для лица, готовящего кандидатскую или докторскую диссертацию, публикационная активность выступает условием подтверждения результатов исследования и представления работы к защите. Эта обязанность возникает в рамках процедуры присуждения учёной степени и не может механически переноситься на всех работников, уже имеющих учёную степень и не являющихся соискателями.

Статус научного руководителя аспиранта или адъюнкта также предполагает особую связь с научной деятельностью. Публикационный профиль научного руководителя способен отражать его включённость в современные исследовательские практики, компетентность в выборе изданий и готовность сопровождать подготовку научных работ обучающегося. В исследовании А. Д. Мельник и А. Е. Судаковой обоснована связь между качеством публикационного профиля научных руководителей и результативностью подготовки аспирантов; при этом авторы подчёркивают различие показателей публикационной активности в зависимости от отрасли науки и характера научного взаимодействия [5, с. 769–774, 783–784]. Однако наличие научного руководства само по себе не создаёт презумпции обязательного соавторства с аспирантом либо адъюнктом: публикация может учитываться как совместный научный результат только при реальном вкладе каждого из авторов.

Особого внимания требует правовое положение уже остепенённого ППС, не осуществляющего подготовку диссертации на соискание более высокой учёной степени. Для такой категории научная деятельность продолжает выступать академическим правом и возможным элементом должностной нагрузки, но не имеет процедурной обусловленности, характерной для соискателя. Установление для неё публикационной нормы, идентичной требованиям к диссертанту, означает смешение различных правовых режимов. В результате публикационная активность может трансформироваться из способа профессионального развития и поддержания научной квалификации в формальное условие сохранения благоприятного положения работника в организации.

Таким образом, при формировании ведомственной системы публикационных показателей необходимо разграничивать по меньшей мере четыре группы адресатов: научных работников; ППС, для которого научная работа включена в трудовую функцию; соискателей учёных степеней; остепенённый ППС, не являющийся соискателем. Дополнительная дифференциация требуется в отношении работников профильных и непрофильных кафедр, лиц, работающих по совместительству, а также преподавателей, реализующих преимущественно программы дополнительного профессионального образования или специальной подготовки. Указанное разграничение является необходимой предпосылкой индивидуализации управленческого воздействия и предотвращения необоснованного распространения единых минимальных норм публикационной активности на всех работников образовательной организации.

Административно-правовые пределы ведомственного усмотрения при применении публикационных показателей

Установление публикационных показателей относится к сфере управленческого усмотрения субъекта публичного управления и подведомственной ему образовательной организации. Такое усмотрение необходимо, поскольку законодательство не может заранее определить единые для всех организаций, кафедр и работников количественные характеристики научной деятельности. Вместе с тем усмотрение не означает возможность произвольного установления требований. Оно ограничено компетенцией субъекта управления, целями правового регулирования, правовым статусом работников, требованиями трудового законодательства, а также необходимостью соблюдения академических свобод.

Для целей настоящего исследования предлагается выделить пять взаимосвязанных административно-правовых пределов ведомственного усмотрения при использовании публикационных показателей: компетенционный, целевой, дифференцирующий, ресурсный и процедурный. Их несоблюдение ведёт к трансформации показателя результативности деятельности организации в формальную индивидуальную обязанность работника, не обеспеченную ни содержанием его трудовой функции, ни необходимыми условиями её исполнения.

Первый предел имеет **компетенционный** характер. Ведомство вправе определять приоритетные направления научного обеспечения соответствующей сферы публичного управления, организовывать научную деятельность подведомственных организаций, осуществлять её мониторинг и создавать механизмы стимулирования. Образовательная организация, в свою очередь, принимает локальные нормативные акты в пределах своей компетенции, в соответствии с законодательством и в порядке, установленном её уставом[9].

[8] Постановление Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения учёных степеней» (ред. от 18 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). П. 11–13 Положения о присуждении учёных степеней.

[9] Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 26 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 30.

© Упоров А. Г.

Однако ведомственная рекомендация, концептуальный документ, аналитический материал либо показатель мониторинга сами по себе не могут изменять содержание трудовой функции конкретного работника. Для этого требуется надлежащая правовая форма: включение соответствующей обязанности в трудовой договор, служебный контракт, должностную инструкцию, индивидуальный план работы либо иной локальный акт, действующий в пределах компетенции работодателя и не ухудшающий положение работника по сравнению с законодательством.

Компетенционный предел предполагает и разграничение предметов регулирования. Ведомственный акт может устанавливать общие правила организации научной деятельности, критерии оценки подведомственной организации, направления стимулирования или порядок представления отчётности. Вместе с тем он не должен подменять собой ни требования законодательства о государственной научной аттестации, ни содержание федеральных государственных образовательных стандартов, ни локальное распределение учебной и иной нагрузки ППС. В частности, требования к публикации основных научных результатов диссертации обусловлены процедурой присуждения учёной степени и адресованы соискателю, а не неопределённому кругу работников образовательной организации[10].

Второй предел является **целевым.** Использование публикационного показателя должно быть связано с конкретной и легитимной управленческой целью. Такой целью может быть мониторинг результативности научной деятельности образовательной организации, оценка реализации НИР, выявление перспективных направлений исследований, поддержка публикаций в авторитетных изданиях, развитие научных школ либо поощрение работников, достигших значимых результатов. Сама по себе цель увеличения количества публикаций не может рассматриваться как универсальное и самодостаточное основание для установления требований к ППС.

Научная литература подтверждает ограниченность исключительно количественного подхода к оценке публикационной деятельности. При анализе эффективности научной организации необходимо учитывать не только число публикаций и цитирований, но и их качество, уровень новизны полученных результатов, отраслевую специфику, экспертную оценку и иные обстоятельства [2, с. 1879, 1890]. Поэтому ведомственное управление должно быть направлено не на максимизацию статистических значений как таковых, а на обеспечение условий для подготовки содержательно значимых, востребованных и соответствующих профилю деятельности организации научных результатов. В противном случае публикационный показатель утрачивает связь с целью управления и становится самостоятельной формой административного давления.

Третий предел — **дифференцирующий** — обусловлен неоднородностью субъектов, включённых в систему научной деятельности. Как было показано выше, научный работник, преподаватель, соискатель учёной степени, научный руководитель и остепенённый ППС, не являющийся соискателем, находятся в различных правовых положениях. Следовательно, единая минимальная норма публикаций для всех названных категорий не соответствует функциональному назначению соответствующих должностей и статусов.

Дифференциация требуется также по профилю кафедры и содержанию преподаваемых дисциплин. Для ППС профильных кафедр публикации по проблемам УИС могут быть непосредственно связаны с преподаваемыми дисциплинами, научными интересами и практикой подготовки кадров. Для работников непрофильных кафедр, осуществляющих преподавание историко-правовых, конституционно-правовых, теоретико-правовых, гуманитарных, языковых либо иных дисциплин, такая связь может отсутствовать или носить фрагментарный характер. В последнем случае обязательное соответствие каждой публикации профилю ведомства способно ограничить научный поиск, сузить предмет исследовательской деятельности и создать препятствия для реализации требований к научной работе по профилю преподаваемой дисциплины.

Дифференцирующий предел должен проявляться и при учёте формы занятости, объёма ставки, периода замещения должности, наличия научного руководства, подготовки диссертации, а также специфики реализуемых образовательных программ. В подготовленных предложениях по повышению публикационной активности уже содержится указание на необходимость закреплять показатели за конкретными категориями работников, устанавливать их пропорционально доле ставки и корректировать с учётом численности работников и соотношения видов нагрузки[11]. Вместе с тем такие положения нуждаются в развитии: основанием дифференциации должна выступать не только формальная категория должности, но и реальное содержание выполняемой работником функции.

Четвёртый предел носит **ресурсный** характер. Введение обязательного публикационного показателя предполагает наличие у работника времени, необходимого для проведения исследования и подготовки текста; доступа к научным информационным ресурсам; возможности участия в научных мероприятиях; организационной и редакционной поддержки; при необходимости — финансирования публикационных расходов. Ресурсный предел непосредственно связан с принципом соразмерности управленческого требования фактическим условиям его реализации.

[10] Постановление Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. № 842 «О порядке присуждения учёных степеней» (ред. от 18 июля 2026 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). П. 11–13 Положения о присуждении учёных степеней.

[11] Предложения, направленные на повышение публикационной активности научных, научно-педагогических работников, адъюнктов, курсантов и студентов научных и образовательных организаций. Разд. 1, п. 3, 4, 6.

© Упоров А. Г.

Публикационная активность не может оцениваться изолированно от учебной, методической, организационной и воспитательной нагрузки ППС. Возложение дополнительной исследовательской обязанности без уменьшения иных видов работы создаёт риск того, что фактически выполненная научная работа не будет адекватно отражена в документах учёта рабочего времени либо будет осуществляться за пределами установленной нагрузки. Кроме того, единые абсолютные показатели ставят в неравное положение организации и кафедры, различающиеся по численности работников, структуре научных подразделений, количеству обучающихся и объёму учебной нагрузки. Именно поэтому более объективным инструментом ведомственной оценки выступают относительные показатели: число публикаций в расчёте на одного работника, доля публикаций в качественных изданиях, соотношение публикационной результативности с кадровым и ресурсным потенциалом организации.

Пятый предел имеет **процедурный** характер. Работник должен быть заранее осведомлён о том, какие публикации подлежат учёту, за какой период они принимаются во внимание, каким образом определяется их уровень, как засчитываются соавторство, публикации с ограниченным доступом, результаты интеллектуальной деятельности и иные формы научного результата. Не менее важно установить порядок пересмотра показателей в случае изменения должности, учебной нагрузки, начала подготовки диссертации, длительной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребёнком или иных обстоятельств, объективно препятствующих выполнению научной работы в запланированном объёме.

Процедурная определённость необходима и для разграничения стимулирования и ответственности. Невыполнение публикационного показателя может учитываться при решении вопроса о предоставлении поощрительной выплаты, если соответствующее условие заранее и ясно закреплено в локальном акте. Однако рассматривать отсутствие публикации как дисциплинарный проступок допустимо только при условии, что обязанность по подготовке конкретного научного результата надлежащим образом включена в трудовые обязанности работника. Дисциплинарная ответственность связана с виновным неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на работника трудовых обязанностей, а не с недостижением любого желательного для организации показателя[12].

Таким образом, административно-правовые пределы использования публикационных показателей призваны обеспечить баланс между интересом ведомства в развитии научного потенциала и необходимостью соблюдения правового статуса работников. Компетенционный предел исключает подмену трудовой функции рекомендацией или индикатором мониторинга; целевой — превращение публикационной активности в самоцель; дифференцирующий — применение одинаковых норм к различным категориям работников; ресурсный — возложение не обеспеченной условиями обязанности; процедурный — непрозрачность учёта и применение негативных последствий без достаточного правового основания. Их соблюдение создаёт основу для правомерного использования публикационной активности как инструмента ведомственного управления.

Результаты и обсуждение: направления совершенствования ведомственного регулирования публикационной активности

Проведённый анализ позволяет констатировать, что основная административно-правовая проблема заключается не в самом использовании публикационных показателей, а в отсутствии чёткого разграничения целей и адресатов их применения. Особенности организации и осуществления научной (научно-исследовательской) деятельности в образовательных организациях, подведомственных ФСИН России, определяются приложением № 2 к приказу ФСИН России от 28 марта 2022 г. № 162[13]. Ведомственная система управления научной деятельностью объективно нуждается в информации о публикационной результативности организаций, кафедр, научных подразделений и работников. Вместе с тем управленческая ценность такого показателя зависит от того, соотнесён ли он с научным потенциалом организации, содержанием выполняемых работ и фактическими возможностями конкретного работника. При отсутствии такой связи показатель превращается в формальное требование, не способствующее повышению качества исследований.

Первое направление совершенствования состоит в разграничении **организационного мониторинга и индивидуального нормирования.** На уровне ведомства целесообразно оценивать результаты деятельности образовательных и научных организаций ФСИН России по системе относительных показателей. К их числу могут относиться среднее число публикаций на одного работника, участвующего в научной деятельности, доля публикаций в рецензируемых и высокорейтинговых изданиях, число публикаций по приоритетным направлениям научного обеспечения УИС, показатели цитируемости, результаты интеллектуальной деятельности и участие в выполнении НИР. Такой подход позволит сопоставлять организации, существенно отличающиеся по штатной численности, структуре кафедр, объёму учебной нагрузки, числу обучающихся и возможностям научных подразделений.

Индивидуальные показатели ППС, напротив, должны устанавливаться преимущественно на уровне образовательной организации и быть непосредственно

[12] Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 31 июля 2025 г.) // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Ст. 192.

[13] Приказ ФСИН России от 28 марта 2022 г. № 162 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной деятельности…» // СПС «КонсультантПлюс». URL: https://www.consultant.ru (дата обращения: 06.08.2026). Приложение № 2.

© Упоров А. Г.

связаны с трудовой функцией, объёмом ставки и индивидуальным планом работы. При этом публикация не должна рассматриваться как единственно допустимая форма результата научной деятельности. Для отдельных категорий работников и направлений исследований значимыми результатами могут выступать монографии, учебно-методические и научно-практические разработки, аналитические материалы, практические рекомендации, зарегистрированные программы для ЭВМ и базы данных, патенты, публикации с ограниченным доступом, а также иные результаты интеллектуальной деятельности. Их учёт в системе оценки позволяет избежать искусственного сужения научной работы до подготовки журнальной статьи.

Второе направление связано с дифференциацией требований по профилю деятельности кафедры. Анализ предложений, направленных на повышение публикационной активности, показывает стремление установить обязательное соответствие тематики публикаций профилю ведомства. Однако для непрофильных кафедр подобное требование должно быть скорректировано. Публикации ППС должны прежде всего соответствовать профилю преподаваемой дисциплины, направлению подготовки, научной специальности и профессиональной компетенции автора. Публикации по проблемам УИС могут и должны дополнительно стимулироваться, если они подготовлены в пределах компетенции работника и имеют научную либо практическую значимость для ведомства. Их превращение в обязательную для всех преподавателей минимальную норму способно ограничить развитие общеправовых, историко-правовых, конституционно-правовых и иных научных направлений.

Третье направление предполагает установление специального порядка организации НИР по заявкам территориальных органов УИС. Само наличие практической потребности территориального органа ещё не означает, что выполнение соответствующего исследования следует поручить любой кафедре образовательной организации. Предварительно необходимо определить, обладает ли кафедра или научное подразделение профильной компетенцией, кадровым потенциалом и временем для проведения НИР. Поручение непрофильной кафедре допустимо при наличии межкафедрального исследовательского коллектива, согласия работников на участие в соответствующей работе и пересмотра их индивидуальной нагрузки. В противном случае возникает риск подготовки формального исследования, не обладающего достаточной научной и практической ценностью.

Четвёртым направлением является различение показателей для соискателей и для остепенённых ППС, не готовящих новую диссертацию. Для соискателя публикации имеют процедурное значение, поскольку подтверждают апробацию и обнародование основных результатов диссертационного исследования. В отношении такой категории работников образовательная организация вправе создавать условия для подготовки публикаций, предусматривать научное руководство, редакционную и информационную поддержку, учитывать требования диссертационных советов. Однако минимальные публикационные нормы для соискателя не должны автоматически распространяться на преподавателя, уже имеющего учёную степень и не являющегося соискателем. Для последнего научная активность подлежит оценке в соответствии с реальным объёмом научной работы, закреплённым в его индивидуальном плане.

Пятое направление связано с совершенствованием процедурного механизма. Локальный нормативный акт, регламентирующий публикационную активность, должен содержать исчерпывающий перечень учитываемых результатов, период их учёта, правила оценки соавторства, порядок зачёта публикаций с ограниченным доступом, правила взаимозаменяемости публикаций и иных результатов интеллектуальной деятельности, а также основания для освобождения от показателя или его корректировки. К таким основаниям могут быть отнесены первоначальное назначение на должность, переход на другую должность, изменение объёма ставки, подготовка диссертации, длительное отсутствие по уважительным причинам, увеличение учебной нагрузки и иные обстоятельства, объективно препятствующие выполнению научной работы.

Особого внимания заслуживает соотношение стимулирования и ответственности. Представляется обоснованным использование публикационных показателей в качестве основания для предоставления премий, грантовой поддержки, уменьшения учебной нагрузки, направления на научные мероприятия, приоритетного доступа к редакционной и переводческой помощи. Вместе с тем невыполнение показателя не должно автоматически квалифицироваться как нарушение служебной или трудовой дисциплины. Негативные последствия допустимы лишь тогда, когда конкретная обязанность по подготовке научного результата была заранее определена в надлежащей правовой форме, обеспечена рабочим временем и необходимыми ресурсами, а работник имел реальную возможность её исполнить.

Таким образом, внедрение публикационных показателей в систему ведомственного управления следует строить на модели **дифференцированного стимулирующего регулирования,** а не на модели универсального индивидуального нормирования. Первая модель ориентирована на развитие научного потенциала и создание условий для получения качественных результатов. Вторая, напротив, связана с риском формального роста числа публикаций, увеличения отчётности и подмены содержательной научной деятельности выполнением количественного показателя. Выбор первой модели позволит обеспечить реализацию задач научного обеспечения УИС, сохранив необходимый баланс между интересами ведомства, образовательной организации и научно-педагогического работника.

© Упоров А. Г.

Заключение

Публикационная активность в современных условиях является значимым информационным показателем научной деятельности и может правомерно использоваться в системе публичного и ведомственного управления. Она позволяет оценивать результативность образовательных и научных организаций, выявлять перспективные направления исследований, определять потребность в организационной и финансовой поддержке, а также применять стимулирующие меры к работникам, достигшим существенных научных результатов. Вместе с тем публикационный показатель не обладает самостоятельным и универсальным правовым значением: его содержание, цели и последствия определяются той правовой формой, в которой он применяется.

Проведённое исследование показало, что необходимо разграничивать публикационную активность как статистический показатель, как критерий оценки деятельности организации и как индивидуальное требование к конкретному работнику. Использование публикационных данных для мониторинга научной результативности ведомственной образовательной организации не означает автоматического возникновения у каждого работника обязанности подготовить определённое число публикаций. Индивидуальная обязанность может возникать лишь при её надлежащем закреплении в трудовой функции, должностной инструкции, индивидуальном плане работы либо ином локальном акте, принятом в пределах компетенции образовательной организации.

Установлено, что унифицированное нормирование публикационной активности не учитывает различие правового положения научных работников, профессорско-преподавательского состава, соискателей учёных степеней, научных руководителей и остепенённых работников, не осуществляющих подготовку новой диссертации. Для научного работника исследовательская деятельность составляет основу профессиональной функции; для соискателя публикации имеют процедурно-правовое значение в связи с подготовкой диссертации; для ППС научная деятельность является академическим правом и может быть элементом должностной нагрузки в объёме, обусловленном содержанием выполняемой работы. Следовательно, одинаковые количественные требования к названным категориям не соответствуют принципу дифференциации управленческого воздействия.

В работе сформулирована система административно-правовых пределов ведомственного усмотрения при использовании публикационных показателей. Компетенционный предел исключает возможность подмены содержания трудовой функции рекомендацией, показателем мониторинга или ведомственным целевым ориентиром. Целевой предел требует, чтобы публикационная активность использовалась для достижения конкретной управленческой цели, а не как самоцель. Дифференцирующий предел предполагает учёт статуса работника, профиля кафедры, преподаваемой дисциплины, формы занятости и участия в диссертационном процессе. Ресурсный предел требует соразмерности публикационных требований рабочему времени, учебной нагрузке, кадровому и информационному обеспечению. Процедурный предел предполагает прозрачность правил учёта, корректировки и применения публикационных показателей.

Представляется целесообразным закрепить в ведомственном и локальном регулировании следующие положения: разграничение организационных и индивидуальных показателей публикационной активности; преимущественное использование относительных показателей для оценки деятельности организаций; установление дифференцированных требований к научным работникам, ППС профильных и непрофильных кафедр, соискателям и остепенённым работникам; учёт результатов интеллектуальной деятельности и иных форм научного результата наряду с журнальными публикациями; обязательную корректировку индивидуальных показателей с учётом учебной нагрузки, объёма ставки и объективных обстоятельств; предварительную оценку компетенции кафедры либо научного подразделения при поручении НИР по заявкам территориальных органов УИС.

Реализация предложенного подхода позволит сохранить публикационную активность в качестве действенного механизма ведомственного управления научной деятельностью, но исключить её превращение в формальный и универсальный критерий оценки любого преподавателя. Это обеспечит баланс между публичным интересом в развитии научного потенциала уголовно-исполнительной системы, автономией образовательной организации и академическими правами научно-педагогических работников.

Список источников

1. Акинфеева Е. В., Никонова М. А. Анализ результативности публикационной деятельности научной организации на основе показателя цитируемости: на примере ЦЭМИ РАН // Экономический анализ: теория и практика. 2022. Т. 21, № 10. С. 1877–1897. DOI: 10.24891/ea.21.10.1877

2. Баканова Н. Б., Волчков Д. В. Информационное взаимодействие систем учета публикационной результативности с библиометрическими базами данных // НТИ. Сер. 1: Организация и методика информационной работы. 2023. № 11. С. 31–35. DOI: 10.36535/0548-0019-2023-11-4

3. Гришакина Е. Г., Илиева С. Ю., Комаров Н. М., Вершинин И. В. Мониторинг результативности научной деятельности организаций, выполняющих исследования и разработки, на основе данных ФСМНО — БД РД НО // Управление наукой и наукометрия. 2020. Т. 15, № 2. С. 223–250. DOI: 10.33873/2686-6706.2020.15-2.223-250

© Упоров А. Г.

4. Казакова А. А., Ойнац С. Н. К вопросу о наукометрических показателях при оценке научно-исследовательской деятельности // Наукосфера. 2022. № 7–1. С. 46–51.

5. Мельник А. Д., Судакова А. Е. Качество публикационного профиля научных руководителей как критерий эффективности подготовки аспиранта // Управление наукой и наукометрия. 2023. Т. 18, № 4. С. 759–790. DOI: 10.33873/2686-6706.2023.18-4.759-790

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Упоров Александр Геннадьевич

Кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Кузбасского института ФСИН России (Новокузнецк, Россия).
E-mail: uporov65@mail.ru,

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Aleksandr G. Uporov

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Law Disciplines, Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia (Novokuznetsk, Russia).
E-mail: uporov65@mail.ru

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов отсутствует.

CONFLICT OF INTEREST

There is no conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 10.08.2026.
Дата рецензирования статьи / Revised: 25.08.2026.
Дата принятия статьи к публикации / Accepted: 29.08.2026.

© Упоров А. Г.