

Про зміст поняття «персонал органів та установ виконання покарання» та його системоутворюючі ознаки

В статті, на підставі вивчення наукових і нормативно-правових джерел, сформульовано авторське визначення поняття «персонал органів та установ виконання покарань» та виведені системоутворюючі ознаки, що складають його зміст, а також здійснено їх аналіз у контексті досліджуваного об'єкта.

Ключові слова: кримінально-виконавче законодавство; сфера виконання покарань; персонал органів та установ виконання покарань; виконання покарань; відбування покарань; завдання; кваліфікаційні вимоги; принципи права.

Постановка проблеми. Як показали результати даного дослідження, поняття персонал органів та установ виконання покарань вживається як на нормативно-правовому рівні, включаючи проекти, цих правових актів, так і в науковій літературі. При цьому слід зазначити, що і в першому, і в другому випадках його тлумачення відповідними суб'єктами здійснюється по-різному. Такі підходи не тільки впливають на загальну оцінку ефективності діяльності зазначеного суб'єкта, але й не дозволяють на теоретико-прикладному рівні удосконалити його правовий статус та ті суспільні відносини, учасником яких він є.

Виходячи з цього, важливим завданням є точне та повне і всебічне з'ясування змісту поняття «персонал органів та установ виконання покарань», що й обумовило його вибір у якості окремого питання дослідження у даній монографії. Зокрема, аналіз нормативно-правових актів, у яких мова ведеться про зазначений об'єкт вивчення, свідчить про те, що в жодному із них досі в повному об'ємі зміст даного поняття не з'ясовано. Так, у ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», застосовано з цього приводу лише формальний підхід, а саме – у цій правовій нормі перераховані тільки види персоналу ДКВС України (згідно ч. 1 – це: особи рядового і начальницького складу; спеціалісти, які не мають спеціальних звань; інші працівники, які працюють за трудовими договорами) [1], але не дано визначення цього поняття, що має вирішальне значення при визначенні соціально-правової природи цих осіб та їх потенційних можливостей у боротьбі із злочинністю. Більш того, у ст. 14 Закону допущена й логічна помилка, яка полягає у тому, що у ній фактично ототожнюються такі слова, як «персонал» та «працівники», а також перше визначено через зміст другого. У той самий час, кожне із цих слів має своє змістовне навантаження. Так, під «персоналом» (від лат. *personalis* – особистий) розуміється особовий склад будь-якої установи, підприємства, а також групи працівників однієї професії, однієї статті, т.ін. [2, с. 437], а під працівником – особу, яка виконує які-небудь обов'язки, перебуває десь на роботі, на службі [3, с. 532]. Звичайно, що у такій ситуації у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» більш правильно, з точки зору дотримання принципів нормотворчості (у даному випадку – технічної удосконалості нормативно-правових актів) [4, с. 214], замість словосполучення «інші працівники» застосувати вираз «інші особи». Таким чином буде вирішено й ще одну проблему, а саме – подолана колізія у середині окремої норми права [4, с. 275-276], що виникла в результаті допущення інтелектуальної помилки та порушення правил юридичної техніки шляхом тавтології (від грец. *tauto* – те ж саме слово) [2, с. 562]. Логічним у зв'язку з цим буде й доповнення ст. 14 зазначеного Закону відповідною приміткою, у якій дати визначення поняття «персонал органів та установ виконання покарань», що сформульовано, зокрема, на доктринальному рівні [5, с. 35].

Стан дослідження. Вивчення доктринальних джерел показало, що означена тематика дослідження була і є постійним об'єктом дослідження як періоду так і званого радянського періоду, так і сучасної вітчизняної наукової епохи, у працях таких учених, як К.А. Автухов, Ю.М. Антонян, О.М. Бандурка, Є.Ю. Бараш, І.Г. Богатирьов, О.І. Богатирьова, А.П. Гель, Т.А. Денисова, О.М. Джужа, А.І. Зубков, А.В. Кирилюк, М.В. Климов, І.О. Колб, О.Г. Колб, І.М. Копотун, П.П. Михайленко, О.М. Неживець, О.І. Осауленко, Б.М. Панасюк, Г.О. Радов, О.В. Романенко, О.Ф. Сизий, В.М. Синьов, А.Х. Степанюк, Б.М. Телефанко, В.М. Трубников, В.І. Тютюгін,

Б.С. Утевський, С.Я. Фаренюк, П.П. Фріс, М.П. Чернюк, М.Д. Шаргородський, І.В. Шмаров, Д.В. Ягунов, І.С. Яковець, А.О. Яровий, М.М. Яцишин та інші, які склали методологічне підґрунтя для написання цієї наукової статті. Наукові розробки зазначених та інших учених й склали методологічне підґрунтя даного дослідження та визначили основне його завдання – встановити соціально-правову природу діяльності персоналу органів і установ виконання покарань та розробити на цій основі науково обґрунтований комплекс заходів, спрямованих на удосконалення правового механізму з означеної проблематики та підвищення ефективності кримінально-виконавчої діяльності України у сучасних умовах (функціонування ДКВС у складі Міністерства юстиції України).

Мета дослідження. На підставі вивчення наукових і нормативно-правових джерел, сформулювати авторське визначення поняття «персонал органів та установ виконання покарань» та вивести системоутворюючі ознаки, що складають його зміст, а також здійснити їх аналіз у контексті об'єкта цього дослідження.

Виклад основних положень. Якщо узагальнити зазначені та інші результати досліджень, присвячених з'ясуванню сутності та змісту, діяльності персоналу органів та установ виконання покарань [5], а також врахувати нормативні підходи з означеної проблематики, включаючи правові джерела відомчого характеру, та взяти за основу етимологічне значення слова «персонал» [2, с. 437], то можна сформулювати наступне визначення «персонал органів та установ виконання покарань» - це фізичні особи, які на добровільній основі, з урахуванням визначених у законі кваліфікаційних та інших вимог і принципів діяльності, професійної, психологічної, моральної та іншої готовності, здатні ефективно працювати у відповідних підрозділах Державної кримінально-виконавчої служби України та реалізувати у повній мірі закріплені у кримінально-виконавчому законодавстві завдання, а також належним чином виконувати інші обов'язки, що витікають з їх правового статусу, при державному гарантуванні їх діяльності.

Таким чином, до системоутворюючих ознак, що складають зміст даного поняття, відносяться:

1. До персоналу органів та установ виконання покарань відносяться ті фізичні особи, які, відповідно до вимог ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» володіють наступними ознаками: а) є громадянами України (цей статус визначається Законом України «Про громадянство України» [6]); б) є повнолітніми (ч. 2 ст. 14 зазначеного Закону); в) мають відповідний стан здоров'я (Закон України «Про основи охорони здоров'я в Україні» [7]); г) мають відповідну для роботи в органах чи установах виконання покарань професійну кваліфікацію, що визначена в Єдиному кодексі професій в Україні.

2. Робота в ДКВС України здійснюється на добровільній основі.

У наукових джерелах добровільним вважається те, яке здійснюється, діє, т.ін. з власного бажання, доброї волі, без насилля, примусу [3, с.175].

Особливістю роботи в органах та установах виконання покарань з цього приводу є й те, що, не дивлячись на наявність у ДКВС України не заборонених законом воєнізованих формувань, прийом на службу до них здійснюється також лише на добровільній основі.

Відповідно до примітки до ст. 260 КК України «Створення не передбачених законом воєнізованих або збройних формувань», під воєнізованими розуміють формування, які мають організаційну структуру військового типу, а саме: єдиноначальність, підпорядкованість та дисципліну, і в яких проводиться військова або стройова чи фізична підготовка [8, с. 595-597]. При цьому на персонал органів та установ виконання покарань не розповсюджуються на період служби в ДКВС України Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу».

3. До претендента на роботу (службу), як, власне, і до діючого персоналу ДКВС України пред'являються певні кваліфікаційні вимоги, мова про які, у першу чергу, ведеться у ст. 14 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу», а також у підзаконних нормативно-правових актах Міністерства юстиції України (до 1 січня 2017 року – це Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів і підрозділів внутрішніх справ, затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 1991 року № 114, а також дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України).

Крім цього, додержавних службовців кваліфікаційні вимоги визначені у Законі України «Про державну», а до осіб, які працюють за трудовими договорами і органах та установах виконання покарань – Кодексом законів України про працю.

Щодо інших вимог, які пред'являються до персоналу ДКВС України, то частина із них викладена в розділі III Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (ділові та моральні якості, освітній рівень тощо (ч. 3 ст. 14); прийняття та підписання тексту присяги (ч.ч. 4-5 ст. 14); обмеження політичної діяльності (ст.. 15); інші вимоги, мова про які ведеться в ст. 16

(виконання законів, додержання професійної етики, гуманне ставлення до засуджених осіб, взятих під варту, т.ін.).

Крім цього, ряд загальних вимог, що мають суворо виконувати особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, визначені у Кодексі етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України, кий схвалений рішенням колегії Державної пенітенціарної служби України протоколом № 11 РК від 19.12.2012 [9, с. 204-209].

Основні принципи діяльності персоналу ДКВС України закріплені в Конституції України (ст. 2, ч. 3 ст. 17, ч.3 ст. 17, ч. 2 ст. 19, ст. 24, ст. 27-29, ст.31, п. 14 ст. 92, інші), ст. 2 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» та ст. 5 КВК України.

4. Особи, які працюють (служать) в органах та установах виконання покарань мають володіти такою рисою, як готовність до умов роботи (служби), яка, у свою чергу, є різноаспектною: професійна, психологічна, педагогічна, фізична, емоційна, т.ін.

У науці під готовністю розуміють згоду, схильність до чого-небудь або вияв бажання зробити що-небудь [3, с. 126].

Саме у такому змісті варто розуміти готовність персоналу до роботи (служби) у ДКВС України.

5. Зазначені особи мають здатність до роботи (служби) в органах та установах виконання покарань.

У доктринальних джерелах здатність тлумачать як уміння здійснювати, виконувати, робити що-небудь, поводити себе певним чином [3, с. 234].

Отже, для персоналу ДКВС України одночасно мають бути характерними як готовність (бажання), так і здатність працювати (служити) в органах та установах виконання покарань.

6. Робота (служба) в ДКВС України має бути ефективною, тобто такою, яка приносить бажаний результат як для конкретно взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань, так і в цілому для того підрозділу, в якому вона працює (ефект – від лат. effectus– дія: результат будь-якої дії [280, с. 699]). При цьому загальне поняття ефективності, як встановлено І.С. Яковець, включає у себе три головних елементи: 1) ціль; 2) засіб; 3) досягнутий результат [10, с. 66]. Виходячи з цього, вона під ефективністю виконання покарань у широкому сенсі розуміє здатність ДКВС України реально, з найкращим використанням наявних засобів, у оптимальні чи визначені законом або вироком суду строки реалізувати завдання цього процесу [10, с. 66].

У такому ж контексті варто розглядати й ефективність діяльності окремо взятої особи з числа персоналу органів та установ виконання покарань.

7. Відповідно до вимог ст. 11 КВК України, персонал, який здійснюється для роботи (служби) в ДКВС України, поділяється на:

а) персонал органів виконання покарань (центральный орган виконавчої влади у сфері виконання покарань; його територіальні управління; органи пробації) (ч. 1 ст. 11);

б) персонал установ виконання покарань (арештні доми; кримінально-виконавчі установи; спеціальні виховні установи (виховні колонії), слідчі ізолятори у випадках, передбачених КВК) (ч. 2 ст. 11);

в) персонал інших органів виконання покарань (Державна виконавча служба України [11]; військові частини гауптвахти, а також дисциплінарні батальйони) (ч. 7 ст. 11).

Крім цього, кожен із зазначених органів та установ виконання покарань має свою структуру та відповідні підрозділи (частини, групи, класи [3, с. 515]), які формуються з різних категорій персоналу відповідно до Закону України «Про загальну структуру і чисельність кримінально-виконавчої системи України» [12].

8. Персонал ДКВС України покликаний реалізувати правові норми, пов'язані із змістом завдань, визначених у кримінально-виконавчому законодавстві.

Під реалізацією права в науці розуміють зумовлену нормами права правомірну поведінку суб'єктів права [4, с. 264]. При цьому в теорії права виділяють три форми реалізації норм права, які в тому числі використовує персонал органів та установ виконання покарань у своїй діяльності, а саме: а) дотримання; б) виконання; в) використання правових принципів [4, с. 265].

9. Зазначені завдання персонал ДКВС України має реалізувати у повній мірі «від і до»: заповнений до краю [3, с. 522]. Саме тому в ст. 16 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ, Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ та в інших нормативно-правових актах (Законі України «Про державну службу»; Кодексі законів України про працю, КК, Законі України «Про запобігання корупції» [13] передбачені різні види юридичної

відповідальності (закріплений в законі та забезпечувальний державою юридичний обов'язок правопорушника, зазнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належали [13, с. 1056], персоналу органів та установ виконання покарань за невиконання та неналежне виконання цими особами своїх функціональних обов'язків і вчинення протиправних діянь (дій чи бездіяльності).

10. Завдання, які є предметом діяльності персоналу ДКВС України, мають бути закріплені у кримінально-виконавчому законодавстві. Такий підхід ґрунтується на вимогах п. 14 ст. 92 Конституції України, відповідно до якої діяльність органів та установ виконання покарань має визначатись виключно законами.

До кримінально-виконавчого законодавства України, як це впливає із змісту ст. 2 КВК, відноситься: Кримінально-виконавчий кодекс; інші акти законодавства, а також чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та звичайно, Конституцією України, у першу чергу [14, с. 67], про яку законодавець чомусь «забув», формулюючи положення цієї статті Кодексу. Більш того, як визначено в п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 01 листопада 1996 року № 9 «Про застосування Конституції України, як зазначено в її ст. 8, має найвищу юридичну силу, а її норми є нормами прямої дії, суди при розгляді конкретних справ мають оцінювати зміст будь-якого закону чи іншого нормативно-правового акта з точки зору його відповідності Конституції і в усіх необхідних випадках застосовувати Конституцією як акт прямої дії [15, с. 136], що досить важливо при визначенні правомірності прийняття рішень персоналом ДКВС України та оцінки їх дій відповідними суб'єктами виконавчої та судової влади.

Щодо завдань, які мають реалізувати персонал органів та установ виконання покарань, то вони закріплені в ст. 1 КВК України, ст. 1 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу», ст. 6 Закону «Про пробацію» та в інших законах, мова про які велась вище та які складають зміст терміну «законодавство», офіційне тлумачення якого дано у рішенні Конституційного Суду України від 9 липня 1998 року №12-рп/98 [16].

11. Персонал ДКВС України має також належним чином виконувати й інші обов'язки .

У науковій літературі слово «належно» означає відповідність чому-небудь; бути виконуваним, здійснюваним, створеним, досягненим [2, с. 371], тобто належність – це відповідність вимогам та змісту тієї діяльності якою на законних підставах займається будь-яка особа. Обов'язок – це встановлена законодавством та забезпечена державою міра необхідної поведінки суб'єкта права [17, с. 601].

12. Обов'язки персоналу ДКВС України витікають з його правового статусу.

Під правовим статусом в юриспруденції розуміють сукупність суб'єктивних прав, юридичних обов'язків і законних інтересів суб'єктів права [4, с. 237].

У розділі IV Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» (ст.ст. 18-20), а також в інших законах, що визначають правовий статус персоналу органів та установ виконання покарань, встановлені виключні права та обов'язки цих осіб, тобто такі, які не підлягають так званому поширеному тлумаченню змісту правової норми [4, с. 288], позаяк це може бути визнано судом як перевищення повноважень чи влади та стати підставою для притягнення осіб до юридичної відповідальності [17, с. 255].

13. Діяльність персоналу органів та установ виконання покарань гарантується державою .

Під гарантією у тлумачних джерелах розуміються умови, що забезпечують успіх чого-небудь [2, с. 110].

У правовій літературі зазначається, що гарантія – це один із видів забезпечення виконання зобов'язань [18, с. 121], а у більш вузькому значенні – як систему економічних, політичних, ідеологічних, моральних і юридичних вимог, умов і засобів охорони прав і інтересів суб'єктів у правозастосовному процесі [13, с. 599].

У Законі України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», як, власне, й в інших спеціальних законах, що стосуються змісту правового статусу персоналу органів та установ виконання покарань, визначений окремий правовий інститут, у якому регулюється це питання (розділ V «Правовий та соціальний захист персоналу ДКВС України»).

Висновки. Таким чином, слід визнати, що повне сутнісно-змістове значення поняття «персонал органів та установ виконання покарань» можна з'ясувати лише при всебічному аналізі усіх без винятку його системоутворюючих ознак. З іншого боку, відсутність хоча б однієї з них не тільки спотворює у певній мірі соціально-правову природу даного суб'єкта кримінально-виконавчих правовідносин, але й створює відповідні перешкоди для удосконалення його правового статусу та у цілому сфери виконання покарань.

Теоретичне значення сформульованого у даній роботі зазначеного поняття полягає у тому, в

ній вперше на науковому рівні виведено поняття «персонал органів та установ виконання покарань», яке до цього в доктринальних джерелах розглядалось лише у контексті діяльності персоналу лише установ виконання покарань, залишаючи без наукового тлумачення зміст іншого – «персонал органів виконання покарань», взаємозв'язок якого з першим є очевидним та об'єктивно зумовленим.

Джерела та література

1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 черв. 2005 р. // Офіційний вісник України. – 2005. – № 30. – С. 4-10.
2. Булько А.Н. Большой словарь иностранных слов 35 тысяч слов / А.Н. Булько. – Изд. 3-е, испр., перераб. – М.: Мартин, 2010. – 704 с.
3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. О. Єрошенко. – Донецьк: ТОВ «Глорія Трейд». 2012. – 864 с.
4. Теорія держави і права: підручник для студ. юрид. вищ. навч. закл. / за ред. О.В. Петришина. – Х.: Право, 2014. – 368 с.
5. Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань: дис... канд. юрид. наук: 12.00.08 / А.О. Галай. – К.: Нац. акад. Держ. податк. служби України, 2003. – 229 с.
6. Про громадянство України: Закон України від 18 січня 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 13. – Ст. 65.
7. Степанюк А.Ф. Сущность исполнения наказания: Монографія / А.Ф. Степанюк. – Х.: Фолио, 1999. – 256 с.
8. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України / За заг. ред. О.М. Джужі, А.В. Савченка, В.В. Чернея. – К.: Юрінком Інтер, 2015. – 1063 с.
9. Порядок та умови проходження служби в Державній кримінально-виконавчій службі України (на допомогу молодому фахівцю): навч. посіб. / О.А. Дука, Л.В. Заславська, С.А. Зінченко, І.М. Копотун; за заг. ред. О.В. Лісіцкова. – К.: Державна пенітенціарна служба України, 2013. – 213 с.
10. Яковець І.С. Теоретичні та прикладні засади оптимізації процесу виконання кримінальних покарань: монографія / І.С. Яковець. – Х.: Право, 2013. – 392 с.
11. Про державну виконавчу службу України: Закон України від 24 березня 1998 року // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 36-37. – Ст. 243.
12. Про загальну структуру і чисельність кримінально-виконавчої системи України: Закон України від 2 берез. 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №20. – Ст. 151.
13. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. – Т. 1: Теоретико-методологічні та концептуальні засади поліцейського права та поліцейської деонтології / Відп. ред.: Ю.І. Римаренко, Я.Ю. Кондратьєв, В. Я. Тацій, Ю.С. Шемшученко. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003.– 1231 с.
14. Богатирьов І.Г., Лісіцков О.В. Кримінально-виконавче право України: підруч. модельно-рейтинговий курс. – 2-ге вид. / І.Г. Богатирьов, О.В. Лісіцков. – К.: ВД Дакор, 2014. – 376 с.
15. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листоп. 1996 р. № 9 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у кримінальних справах. – [3-тє вид., змін. і доп.]. – К.: Видав. дім «Скіф», 2009. – С. 201–207.
16. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміна «законодавство») від 9 лип. 1998 р. № 12–рп/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – Ст. 1209.
17. Міжнародна поліцейська енциклопедія: у 10 т. – Т. 2: Права людини у контексті поліцейської діяльності. / Відп. ред.: Ю.І. Римаренко, Я.Ю. Кондратьєв, В.Я. Тацій, Ю.С. Шемшученко. – К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2002.– 1224 с.
18. Про судову практику у справах про перевищення влади або службових повноважень : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 26 груд. 2003 р. №15 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у кримінальних справах / упоряд. В.В. Рожнова, А.С. Сизоненко, Л.Д. Удалова. – К.: ПАЛИВОДА А.В., 2011. – С. 254-258.
19. Правознавство: словник термінів: навчальний посібник / за ред. В.Г. Гончаренка. – К.: Юристконсульт, КНТ, 2007. – 636 с.

Яковець І., Новосад Ю. О содержании понятия «персонал органов и учреждений исполнения наказания» и его системообразующих признаках. В статье на основании изучения научных и нормативно-правовых источников сформулировано авторское определение понятия «персонал органов и учреждений исполнения наказаний» и выведены системообразующие признаки, составляющие его содержание, а также осуществлен их анализ в контексте исследуемого объекта. Автор считает, что полное сущностно-содержательное значение понятия «персонал органов и учреждений исполнения наказаний» можно выяснить только при всестороннем анализе всех без исключения его признаков. С другой стороны, отсутствие хотя бы одного из них не только искажает в определенной степени социально-правовую природу данного субъекта уголовно-исполнительных правоотношений, но и создает препятствия для совершенствования его правового статуса и сферы исполнения наказаний в целом. Теоретическое значение сформулированного в данной работе указанного понятия заключается в том, что в ней впервые на научном уровне выведено понятие «персонал органов и учреждений исполнения наказаний», которое до этого в доктринальных источниках рассматривалось только в контексте деятельности учреждений исполнения наказаний, оставляя без научного толкования содержание другого – «персонал органов исполнения наказаний», взаимосвязь которого с первым очевидна и объективно обусловлена.

Ключевые слова: уголовно-исполнительное законодательство; сфера исполнения наказаний; персонал органов и учреждений исполнения наказаний; исполнения наказаний; отбывания наказаний; задание; квалификационные требования; принципы права.

Iakovets I., Novosad Yu. On the Concept of «Personnel of the Penitentiary Institutions for the Execution of Sentences» and Its System-Creating Characteristics. The article considers the author's definition of the concept of «personnel of the bodies and institutions for the execution of sentences». The definition and the system-forming features of the concept that make up its content are argued on the basis of the study of scientific and regulatory sources. The article provides their analysis in the context of the investigated object. The author believes that full, essentially meaningful content of the concept of «personnel of the bodies and institutions for the execution of sentences» can be outlined only on the basis of the full analysis of any and all of its features. On the other hand, the absence of at least one of the aspects not only distorts the socio-legal nature of the subject of the criminal-executive legal relations, but also creates certain obstacles for improving its legal status and sphere of execution of sentences on the whole. The theoretical significance of the formulated in this paper concept is that for the first time the concept «personnel of bodies and institutions for execution of sentences» is deduced on the scientific level, while in the doctrinal sources it has been considered only in the context of the penitentiary institutions activity, leaving without any scientific explanation the meaning of the other – «personnel of the penal institutions for the execution of sentences», although the relationship of it with the former is obvious and objectively predetermined.

Key words: criminal-executive legislation; penal sphere; personnel of penitentiary bodies and institutions for the execution of sentences; execution of sentence; serving punishment; task; qualification requirements; the principles of law.

УДК 343.241

Р. Бабанли

Аналіз практики призначення покарання при множинності злочинів (на прикладі окремих злочинів проти власності)

У статті проводиться аналіз практики призначення покарання при множинності злочинів. Автор аналізує сто обвинувальних вироків, ухвалених у кримінальних провадженнях щодо вчинення особою сукупності або повторності злочинів, одним із яких є розбій. Проведений аналіз дає можливість констатувати, що найчастіше при призначенні покарання за сукупністю злочинів застосовувалось правило поглинання менш суворого покарання більш суворим. Важливість правильності обрання такого правила зумовлена необхідністю забезпечення адекватного балансу між покараннями, які призначаються за одиничні злочини із покараннями, які призначаються за їх