

УДК 343.827

НІКІТІНА О.В., викладач Чернігівського юридичного коледжу
Державної пенітенціарної служби України

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ТА МЕТОДОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ЗАОХОЧЕННЯ ДО ЗАСУДЖЕНИХ

Анотація. В статті проаналізовано інформаційно-правові аспекти застосування заходів заохочення до осіб, засуджених до позбавлення волі. Надаються деякі методологічні рекомендації щодо їх застосування посадовими особами виправних колоній.

Ключові слова: засуджений, заходи заохочення, посадові особи.

Аннотация. В статье анализируются информационно-правовые аспекты применения мер поощрения к осуждённым приговорённым к лишению свободы. Приводятся некоторые методологические рекомендации к их применению должностными лицами исправительных колоний.

Ключевые слова: осуждённый, меры поощрения, должностные лица.

Summary. The article analyses informational, legal aspects of enforcing measures to convicted persons sentenced to deprivation of liberty. Some methodological recommendations for their enforcing by the staff of correctional colonies are given.

Keywords: convicted persons, encouraging measures, official.

Постановка проблеми. Відбуваючи покарання за вироком суду в місцях позбавлення волі, засуджених піддається виправному впливу, який здійснюється за допомогою засобів, передбачених чинним Кримінально-виконавчим кодексом України. Зважаючи на виправлення, як кінцевий результат такого впливу, важливого значення набуває застосування персоналом виправної колонії наявного виправного інструментарію. До нього ми можемо віднести не тільки форми і методи виховного впливу на засуджених, а й заходи стягнення та заохочення, які є найбільш ефективними засобами формування правослукняної поведінки особи в місцях позбавлення волі.

У науці кримінально-виконавчого права застосуванню заходів стягнення та заохочення приділено достатньо уваги. В основному вчені у своїх дослідженнях зверталися до проблем, пов'язаних із застосуванням стягнень до засуджених, оскільки ця діяльність завжди межує із порушенням прав засуджених. Питанням, пов'язаним із застосуванням заходів заохочення, інформуванням щодо їх правового становища не приділялось належної уваги, що саме й обумовлює актуальність даної статті.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що проблемам аналізу підстав та правового регулювання механізму застосування заходів заохочення до засуджених присвятили свої праці такі відомі радянські вчені: Г.А. Аванесов, С.С. Алексєєв, В.В. Водолаз, О.С. Міхлін, А.Ф. Сізий, І.С. Ной, О.Л. Ременсон, Ю.М. Ткачевський, що посприяло виробленню та законодавчому закріпленню відповідних наукових положень. Серед сучасних вчених у галузі кримінально-виконавчого права окремі аспекти дослідження інституту заохочень засуджених були висвітлені в роботах таких авторів: П.П. Андрушко, М.І. Бажанов, Л.В. Багрій-Шахматов, В.А. Бадира, В.С. Батиргарєєва, В.М. Баранов, Ю.М. Бодюл, В.І. Борисов, І.Г. Богатирьов, В.В. Василевич, О.М. Джужа, Т.А. Денисова; В.П. Герасименко; О.Г. Колб; І.І. Митрофанов, І.С. Михалко, М.В. Романов, В.І. Рудник, А.Х. Степанюк, О.Г. Фролова, Н.В. Хлистова; Ю.В. Шинкарьов; Д.В. Ягунов, І.С. Яковець та інші.

Зважаючи на їхній значний внесок у розробку теоретичного підґрунтя стимулювання правослухняної поведінки засуджених, ще залишаються невирішеними питання, пов'язані із підставами застосування заходів заохочення та компетенцією посадових осіб щодо їх застосування. Адже практичний аспект правозастосовної діяльності має важливе значення для ефективного використання засобів виправлення засуджених, передбачених Кримінально-виконавчим кодексом України (далі – КВК України). У контексті дослідження проблеми застосування заходів заохочення до засуджених зазначимо, що така діяльність має базуватися на неухильному дотриманні принципів законності, справедливості та раціональному застосуванні примусових заходів і стимулюванні правослухняної поведінки засуджених, а також принципу відкритості доступу до інформації щодо підстав і порядку застосування заходів заохочення.

Метою статті є дослідження інформаційно-правових підстав та методологічних аспектів, пов'язаних із практикою застосування посадовими особами виправної колонії заходів заохочення до засуджених.

Виклад основних положень. Вивчення та аналіз нормативно-правових актів діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України засвідчив, що персонал установ виконання покарань має труднощі щодо здійснення стимулювання правослухняної поведінки засуджених шляхом застосування до них заходів заохочення. Зокрема, в матеріалах засідань колегій неодноразово зверталася увага на недостатню роботу персоналу та керівництва виправних колоній (далі – ВК) із застосування норм КВК України, які передбачають заохочувальні норми [4, с. 7; 5, с. 4]. Узагальнивши практику діяльності установ виконання покарань, можна вказати на недоліки у цій діяльності, котрі виникають у наступних напрямках: 1) незнання власної компетенції посадовими особами щодо застосування заходів заохочення до осіб, які відбувають покарання; 2) відсутність єдиних методичних вимог щодо оцінки поведінки засудженого та вибору відповідного заходу заохочення, що призводить у подальшому до порушень його прав і нівелює принципи виховного впливу на засуджених.

КВК України та Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань визначили коло посадових осіб, які наділені повноваженнями застосовувати заходи заохочення, а саме: начальник колонії або особа, яка виконує його обов'язки; прямі начальники начальника колонії; заступник начальника колонії (користується такими ж правами, як і начальник цієї колонії); начальник відділення соціально-психологічної служби колонії (в усній формі може застосовувати такі заходи заохочення, як подяка та дострокове зняття раніше накладеного ним стягнення). Однак, як слушно зауважує А. Гель, практика застосування заходів заохочення та стягнення свідчить, що ані КВК України, ані відомчі нормативні акти в існуючій редакції чітко не розмежовують компетенцію начальника колонії та його заступника у цій сфері, не дають зрозумілої та вичерпної відповіді на питання щодо форми застосування заходів заохочення і стягнення вказаними посадовими особами. І тому у практиків найчастіше виникає питання: у формі якого саме документу – постанови чи наказу допускає їх застосування закон, та хто з посадових осіб (начальник колонії чи його заступник) наділений відповідною компетенцією [1]. Проте не варто зосереджувати увагу тільки на компетенції зазначених осіб у сфері видання того чи іншого документа (як кінцевого результату їхньої діяльності), а необхідно звернути увагу й на питання правомочності цих посадових осіб, оскільки граматичне тлумачення ч. 2 ст. 135 КВК України та порівняльний аналіз її з ч.1 ст.135 КВК України дозволяє зробити такий висновок: заступник начальника колонії згідно з КВК України, має право застосовувати *всі заходи*

заохочення (курсив наш – О.Н.), передбачені у ст.130 КВК України, і його повноваження в цій сфері нічим не відрізняються від повноважень начальника колонії. Саме така ситуація на практиці обумовлює проблеми, адже компетенція цих посадових осіб різна, тому і обсяг повноважень у цій сфері має бути різним, про що свідчить й логічне тлумачення вже зазначеної нами ч. 2 ст. 135 КВК України. У цій частині обмежуються права заступника щодо накладення стягнень, тому логічно припустити, що й його правомочність у сфері застосування заходів заохочення має також бути обмеженою. Тим самим, на нашу думку, забезпечиться принцип субординації між підлеглим і керівником. Схожої позиції дотримується й М.В. Романов, який, досліджуючи дисциплінарну практику в установах виконання покарань, доходить висновку, що рівні повноважень посадових осіб кримінально-виконавчих установ необхідно розглядати у взаємозв'язку керівників і виконавців як по вертикалі, так і по горизонталі. При цьому взаємодія здійснюється за допомогою обміну інформацією. Подібний обмін інформацією припускає певну компетентність посадових осіб кримінально-виконавчих установ у суміжних сферах діяльності і їхню взаємну відповідальність за прийняття рішень [6, с. 59]. Тому різниця у повноваженнях між начальником та заступником начальника ВК й повинна бути законодавчо закріпленою. Постає логічне питання: які ж повноваження щодо застосування заходів заохочення до засуджених повинен мати заступник начальника виправної колонії? Нам здається, що доцільно буде закріпити за заступником начальника виправної колонії право застосування наступних заходів заохочення до засуджених: надання додаткового короткострокового побачення; дострокове зняття раніше накладеного стягнення (за винятком накладеного правами начальника або особи, яка виконує його обов'язки); дозвіл додатково витратити гроші для придбання продуктів харчування і предметів першої потреби в сумі до 15 % мінімального розміру заробітної плати. Таким чином ми отримаємо не тільки різні рівні компетенції посадових осіб, наділених правом застосовувати заходи заохочення, а й вирішимо питання про форму реалізації наданих законом прав, оскільки заступник начальника колонії на практиці реалізує свої повноваження шляхом видання постанов, а начальник колонії відповідно – наказів.

Привертає до себе увагу ще один важливий момент, який пов'язаний із діяльністю посадових осіб, наділених правом застосовувати заходи заохочення до засуджених. Історично склалося так, що здійснення дисциплінарної практики відноситься до повноважень першого заступника начальника установи, оскільки саме ця посадова особа розробляє заходи для забезпечення режиму в установі, аналізує та особисто знайомиться з їх виконанням, а також контролює разом з черговим помічником начальника установи умови утримання в дисциплінарному ізоляторі, карцері, приміщеннях камерного типу, одиночних камерах; і саме вона відповідає за стан оперативної обстановки в установі. Але є ще й інші заступники начальника установи, які відповідальні за свої напрями роботи. Так, заступник начальника колонії з соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими організовує та здійснює виховний вплив на них, веде облік дисциплінарної практики, а заступник (директор) з працевикористання та виробництва – відповідальний за свій напрям роботи, що пов'язаний із діяльністю підприємства і забезпеченням засуджених роботою. Тому слова законодавця про заступника начальника колонії необхідно тлумачити розширено, оскільки ніяких законодавчих обмежень щодо їхньої діяльності із застосування заохочень у нормі закону не міститься, відповідно й ці посадові особи можуть використовувати своє право на заохочення, наприклад для підвищення економічної ефективності діяльності підприємства та трудової дисципліни засуджених, що є цілком логічно і обґрунтовано.

Аналізуючи зміст статті 135 КВК України, необхідно розглянути також положення, яке визначає право застосовувати заходи заохочення до засуджених повноваженнями прямих начальників начальника колонії, адже, як ми вже неодноразово зазначали, такий широкий обсяг прав повинен реалізовуватися в умовах суворого дотримання принципу законності. Для цього необхідно звернутися до ст. 3 Закону України „Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ”, згідно з якою прямими вважаються начальники, яким особи рядового і начальницького складу підпорядковані по службі хоча б тимчасово, якщо про це оголошено наказом [2]. Тому у контексті досліджувальної норми прямими для начальника колонії начальниками слід вважати Голову Державної пенітенціарної служби України, його заступників, начальників територіальних управлінь (відділів) та їх заступників. Названі посадові особи мають право застосовувати заохочення у повному обсязі, без будь-яких обмежень і застережень.

Одним не менш важливим недоліком у правозастосовній діяльності персоналу установ виконання покарань є відсутність методичного підходу до застосування заходів заохочення засуджених як засобу виховного впливу на особу, а також відповідного їх інформування про це. Він міститься в основі виправлення будь-якого засудженого. І.І. Карпець вважав виховний вплив одним з трьох китів, за допомогою яких досягається позитивний ефект при виконанні покарання [3, с. 238]. На підтвердження такої думки наведемо статистичні дані дисциплінарної практики установ виконання покарань. Так, протягом останніх років (2007-2011р.р.) персоналом було застосовано в середньому 64108 тис. заходів заохочення, а протягом першого півріччя 2012 року – 38225 тис. Водночас, керівництвом Державної кримінально-виконавчої служби України, окремими науковцями [9] неодноразово зверталась увага на недостатній рівень підготовки матеріалів до УДЗ, заміни не відбутої частини покарання більш м'яким, де недоліками визнаються порушення, пов'язані із безпідставністю або з невідповідністю заходу заохочення поведінці засудженого, яка передувала цьому. Тому постає необхідність переглянути існуючі підходи до методики застосування заходів заохочення засуджених.

Варто погодитися із думкою А.О. Тихонова, який відмічає, що коли мова йде про застосування заохочень до засудженого, співробітник виправної колонії повинен не тільки правильно оцінити поведінку особи, але й правильно обрати один із заходів заохочення та застосувати його [7, с. 22]. Підтримуючи таку позицію відмітимо, що застосуванню заходів стягнення та заохочення до засуджених також повинно передувати ґрунтовне вивчення причин та умов, які сприяли вчиненню правопорушення, водночас як застосуванню заходів заохочення необхідно приділити більше уваги розгляду саме особистісних характеристик особи. Саме особистість засудженого є ключовим критерієм, який оцінюється співробітником установи перед застосуванням заходу заохочення. Найбільш значимі рекомендації стосовно застосування заходів заохочення вироблені ще виправно-трудовою педагогікою, яка нині трансформувалася у пенітенціарну педагогіку. Враховуючи, що обсяг статті не дозволяє розкрити повний зміст методичних основ застосування заходів заохочення, зупинимось на найбільш значимих серед них і виділимо окремі компоненти, які їх утворюють. *Перший* – це характеристика підстав, що передують заохоченню. Тут важливо зупинитися на наступному: заохочувальні норми повинні реалізовуватися на основі суворого дотримання принципів законності, гуманізму, поваги до прав людини, відкритості та поінформованості. Одночасно з цим вживані норми заохочення не повинні носити формального характеру, а мати певний сенс, тобто доцільність. *Другий* – стосується характеристики засудженого. Так, при реалізації заохочувальних норм не слід допускати яких-небудь привілеїв або послаблень до тих або інших категорій

засуджених. Підстави застосування заохочень до усіх без виключення осіб, позбавлених волі або обмеження волі, мають бути юридично і фактично обґрунтованими; застосування заохочувальних норм ґрунтується на об'єктивній, справедливій оцінці правомірної поведінки засуджених; кожен значний успіх, позитивний вчинок, будь-яку корисну ініціативу, яка надходить від засуджених, необхідно належно оцінювати; недоцільно часто застосовувати матеріальні заохочення відносно одного і того ж засудженого, оскільки це зрештою може призвести до формування корисливих мотивів. *Третій* – правове застосування норми. При застосуванні заохочувальних норм слід у першу чергу використати менш значні заохочення. Коли адміністрація без особливої потреби застосовує максимальні стимули, засуджені перестають реагувати на інші заохочувальні норми. Це позбавляє персонал можливості ефективно використати й інші засоби виправного впливу. Не можна застосовувати заходи заохочення, не враховуючи передбачених у законі заходів заохочення засуджених, а також черговість їхнього застосування у відповідності до ст. 130 КВК України. Успіх у реалізації заохочувальних норм залежить від уміння адміністрації установи аналізувати конкретні ситуації, розглядати їх в тісній взаємодії з навколишньою дійсністю, ретельно аналізувати причини і мотиви правомірної поведінки засудженого. При реалізації заохочувальних норм у персоналу установи мають бути єдині педагогічні вимоги до засуджених. Якщо при оцінці тих або інших підстав застосування заохочень виникли розбіжності, то вони не повинні піддаватися широкому розголосу. Зазначені нами особливості знайшли своє відображення у відповідних методичних рекомендаціях, які проходять апробацію у виправних колоніях однієї з областей України [8].

Висновки.

У наці кримінально-виконавчого права значна увага приділена здійсненню виховного впливу на засуджених у місцях позбавлення волі, однак мають місце окремі недоліки у правовій регламентації інституту заохочень засуджених, зокрема компетенції посадових осіб, які уповноважені застосовувати заходи заохочення до засуджених. Аналіз відповідних норм дозволив зробити висновок, що варто диференціювати повноваження начальника колонії та його заступників у праві застосування заходів заохочення. У зв'язку з цим необхідно законодавчо їх розмежувати, доповнивши ч. 2 ст. 135 КВК України реченням наступного змісту: *заступник начальника колонії користується правом застосовувати наступні заходи заохочення: надання додаткового короткострокового побачення; дострокового зняття раніше накладеного стягнення (за винятком накладеного правами начальника або особи, яка виконує його обов'язки); надання дозволу додатково витратити гроші для придбання продуктів харчування і предметів першої потреби в сумі до 15 % мінімального розміру заробітної плати, які оформлюються відповідною постановою.*

Потребує подальшого удосконалення система методичного забезпечення застосування заходів виховного впливу на засуджених. Для цього пропонується розглядати в її структурі три важливі компоненти: перший – це характеристика підстав, що передують заохоченню; другий – характеристика засудженого; третій – правове застосування норми. Саме їхнє органічне поєднання забезпечить ефективність виховного впливу на засуджених та не допустить зловживань з боку персоналу виправної колонії.

Використана література

1. Гель А. проблемні питання застосування заходів заохочення та стягнення до осіб, засуджених до позбавлення волі. – Режим доступу : [//www.khpg.org/index.php?id=1239800400](http://www.khpg.org/index.php?id=1239800400)

2. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2006 – № 29. – С. 1062.
3. Карпец И.И. Уголовное право и этика / И.И. Карпец. – М. : Юрид. лит., 1985. – 256 с.
4. Про затвердження рішення колегії Державної пенітенціарної служби України № 8 РК : наказ від 16.03.11 р. № 383. – К., 2011. – 14 с.
5. Про затвердження рішення колегії Державної пенітенціарної служби України № 10 РК : наказ від 11.11.11 р. № 581. – К., 2011. – 22 с.
6. Романов М.В. Правове регулювання заходів стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі : дис. на здобуття наук. степеня канд. юрид. наук : 12.00.08 / Романов Михайло Васильович. – Х., 2003. – 210 с.
7. Тихонов А.А. Меры поощрения и взыскания, применяемые к осуждённым в исправительно-трудовых колониях / А.А. Тихонов. – К., РИО МВД СССР, 1980. – 140 с.
8. Щодо підготовки матеріалів для застосування заходів заохочення та стягнення до засуджених : методичні рекомендації ; Управління Державної пенітенціарної служби України в Чернігівській області. – Чернігів, 2012. – 56 с.
9. Яковець І. Застосування умовно-дострокового звільнення та заміни не відбутої частини покарання більш м'яким, зміна умов тримання шляхом переведення до іншої установи. – Режим доступу : [//www.khpg.org.index.php?id=1239800285](http://www.khpg.org.index.php?id=1239800285)

~~~~~ \* \* \* ~~~~~