

9. Азаров Д. С. Про невтішні результати узагальнення судової практики призначення більш м'якого покарання, ніж передбачено законом [Електронний ресурс] / Д. С. Азаров // Теоретичні та прикладні проблеми сучасного кримінального права : матер. II міжнар. наук.-практ. конф., 19–20 квітня 2012 р., Луганський держ. ун-т вн. справ ім. Е.О. Дідоренка. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2012. – С. 7–11. – Режим доступу: http://kp-lduvs.at.ua/load/publikacii_sotrudnikov_kafedry/sborniki/teoretichni_ta_prikladni_problemi_suchasnogo_kriminalnogo_prava_2012/19-1-0-101. – Назва з екрана.
10. Азаров Д. С. Врахування ступеня тяжкості злочину при призначенні покарання із застосуванням статті 69 КК України (за результатами узагальнення судової практики)» [Електронний ресурс] // Наука та правоохорона. – 2004. – № 1 (23). – Режим доступу: <http://ndi.centrmia.gov.ua/nauka%20i%20pravoohorona.html>. – Назва з екрана.
11. Музыка А. А. Назначение более мягкого наказания, чем предусмотрено законом: все ли положения ст. 69 УК Украины соответствуют Конституции Украины / А. А. Музыка, Д. С. Азаров // Конституционные основы уголовного права. Материалы I Всероссийского конгресса по уголовному праву, посвященного 10-летию Уголовного кодекса Российской Федерации. – М. : ТК Велби, 2006. – С. 394–397.

D. Azarov

ONE COURT SENTENCE – MANY PROBLEMS OF THE DIFFERENTIATION OF CRIMINAL LIABILITY

This paper highlights the shortcomings of the differentiation of criminal liability using the aggravating circumstances of the crimes on the basis of a case study of a court sentence.

Keywords: the differentiation of criminal liability, the aggravating circumstance of the crime, severity of the crime.

Матеріал надійшов 25.02.2014

УДК 343.28

Горох О. П.

ВИПРАВЛЕННЯ ЗАСУДЖЕНОГО ЯК ПІДСТАВА УМОВНО-ДОСТРОКОВОГО ЗВІЛЬНЕННЯ ВІД ВІДБУВАННЯ ПОКАРАННЯ

У статті досліджено критерії виправлення засудженого як підстави умовно-дострокового звільнення від відбування покарання. Висвітлено теоретичні та прикладні проблеми цього виду звільнення від відбування покарання.

Ключові слова: звільнення від покарання, звільнення від відбування покарання, умовно-дострокове звільнення від відбування покарання, сумлінна поведінка, сумлінне ставлення до праці.

Проблемам умовно-дострокового звільнення від відбування покарання присвятили дисертаційні та монографічні дослідження такі, зокрема, українські юристи, як О. В. Дашенко, Д. В. Казначеева, М. В. Романов, Є. С. Назимко, М. І. Скригонюк, Є. О. Письменський, В. В. Ски-

бицький, І. С. Яковець. Однак доводиться констатувати, що у дослідженнях цих та інших вітчизняних криміналістів недостатньою мірою висвітлено критерії виправлення засудженого як підстави умовно-дострокового звільнення від відбування покарання.

Метою цієї статті є висвітлення критеріїв виправлення засудженого як підстави застосування виду дострокового звільнення від відбування покарання, передбаченого ст. 81 Кримінального кодексу України (далі – КК).

Умовно-дострокове звільнення від відбування покарання можливе за певної передумови та підстави. Передумовою умовно-дострокового звільнення від відбування покарання є фактичне відбуття засудженим певної частини строку призначеного покарання (ч. 3 ст. 81 КК). Підставою – виправлення засудженого (це, так би мовити, матеріальна підстава умовно-дострокового звільнення).

Відповідно до ч. 1 ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК) виправлення засудженого – це процес позитивних змін, які відбуваються в його особистості та створюють у нього готовність до самокерованої правислухняної поведінки. Це той оптимальний результат, який має бути досягнутий при виконанні покарання. Про виправлення злочинця можна говорити тоді, коли під впливом покарання у його свідомості відбуваються зміни, за наявності яких злочинець хоча й не перетворюється на активного, свідомого члена суспільства, але стає безпечним для суспільства [1, с. 46]. Досягнення такого результату в юридичній літературі називають юридичним виправленням. І саме досягнення *юридичного виправлення*, на нашу думку, є достатнім для умовно-дострокового звільнення. На цьому, до речі, наголошено і в методичних рекомендаціях Державної пенітенціарної служби України. У цьому документі, зокрема, зазначено: найвищий ступінь виправлення засудженого передбачає такі зміни в поведінці засудженого та в його особистості, що дають підстави вважати засудженого спроможним свідомо дотримуватися соціальних норм життя у суспільстві та не мати установок на повернення до злочинної діяльності [2, с. 3].

У зв'язку з цим ми не можемо погодитися з тими юристами, які вважають, що матеріальною підставою для умовно-дострокового звільнення є *моральне виправлення*, що передбачає зміни в духовно-вольовій і мотиваційній сферах особи засудженого [3, с. 73; 4, с. 185]. Сумнівно, що установи виконання покарання належать до місць, в яких відбувається зміна духовних якостей засудженого. Очевидно, саме тому законодавець відмовився від закріплення у законодавстві нереальної складової мети покарання – перевиховання засуджених. Тому умовно-дострокове звільнення та заміна невідбутої частини покарання більш м'яким навряд чи можна вважати засобом моральної зміни засуджених [5, с. 22].

Основними засобами виправлення засуджених є встановлений порядок виконання та відбування покарання (режим), суспільно-корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє і професійно-технічне навчання, громадський вплив (ч. 3 ст. 6 КВК). Якщо ці засоби виправлення досягли своєї мети до повного відбування засудженим покарання, він може бути умовно-достроково звільнений від відбування покарання.

За змістом закону засуджений має довести виправлення своєю сумлінною поведінкою і ставленням до праці.

Критерії сумлінної поведінки. «Сумлінний» – це той, хто чесно, старанно, ретельно виконує свої обов'язки; добросовісний [6, с. 838]. Отже, постає питання: коли поведінка засудженого є сумлінною? Узагальненнями нами судової практики показало, що при вирішенні питання про умовно-дострокове звільнення від відбування покарання суди враховують різні показники сумлінної поведінки.

Передусім треба зазначити, що у 14,2 % вивчених нами справ суди взагалі не зазначили, в чому полягає сумлінна поведінка засудженого. У таких судових рішеннях суди обмежуються лише констатацією того, що поведінка засудженого є сумлінною. Без сумніву, подібне застосування закону є недопустимим, оскільки втрачається обґрунтованість рішення суду.

В абсолютній більшості справ суди все-таки зазначають показники, які, на їхню думку, доводять сумлінну поведінку засудженого. Зокрема, такий показник сумлінної поведінки як позитивна характеристика засудженого адміністрації установи відбування покарання був врахований судами у 61,9 % справ; непорушення режиму відбування покарання – 45,7 % справ; відсутність дисциплінарних стягнень – у 40,9 % справ; непорушення режиму відбування покарання після погашення дисциплінарних стягнень – у 18,1 % справ; активна участь у громадському житті кримінально-виконавчої установи – у 17,1 % справ; позитивна характеристика за місцем роботи – у 9,5 % справ; наявність подяк – 8,6 % справ; позитивна характеристика за місцем проживання – у 6,7 % справ; зразкова поведінка засудженого – у 5,7 % справ; участь у колективах самодіяльності та участь у програмах виховного впливу – у 3,8 % справ відповідно; підвищення освіти – у 2,9 % справ; часткове відшкодування збитків – у 2,8 % справ. При цьому у 29,5 % справ сумлінну поведінку засудженого суди визначили через сумлінне ставлення засудженого до праці.

Вважаємо, що наведені показники не повною мірою розкривають прояви сумлінної поведінки. Доречно зазначити, що у науково-практичних коментарях до Кримінального кодексу України юристи називають значно менше показників сумлінної поведінки [7, с. 207; 8, с. 318]. У будь-якому разі це лише невелика частина показників, висвітлених у методичних рекомендаціях з організації роботи, пов'язаної з забезпеченням прогресивної системи відбування покарання в установах виконання покарання [9, с. 9–10].

Сумлінність поведінки засудженого може бути визначена судом через оцінку поведінки засудженого в різних аспектах. При цьому видається доцільним виділити загальні та спеціальні показники сумлінної поведінки.

Загальні показники сумлінної поведінки є однаковими для засуджених, що відбувають будь-які покарання. До загальних, на нашу думку, належать такі показники сумлінної поведінки: визнання вини у вчиненому злочині; щире каяття; відшкодування завданих збитків або усунення заподіяної шкоди (повне або часткове); відмова від негативних зв'язків з кримінальним оточенням та впливу злочинної моралі; підтримання стійкого зв'язку з близькими; відновлення або створення сім'ї; не вчинення дисциплінарних, адміністративних чи кримінальних порушень; підвищення освітнього рівня (в тому числі через самоосвіту) та кваліфікації; участь у програмах диференційованого виховного впливу; участь в діяльності об'єднань громадян; здоровий спосіб життя; проходження курсів лікування від алкоголізму, наркоманії або іншого захворювання, що становить небезпеку для здоров'я інших осіб.

Спеціальні показники сумлінної поведінки диференціюються залежно від виду покарання, що відбуває засуджений та порядку його виконання.

Так, спеціальними показниками сумлінної поведінки при відбуванні покарання у виді виправних робіт можна вважати точне виконання розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; дотримання трудової і технологічної дисципліни; трудового розпорядку; виконання вимог нормативних актів про охорону праці; дбайливе ставлення до майна власника, з яким укладено трудовий договір [10]. Про сумлінність поведінки також свідчить своєчасне з'явлення засудженого за викликом до кримінально-виконавчої інспекції та повідомлення її про зміну місця проживання; періодичне з'явлення на реєстрацію до кримінально-виконавчої інспекції тощо (ч. 6 ст. 41 КВК), участь в індивідуально-профілактичній роботі, яку за місцем проживан-

ня засудженого виконують органи внутрішніх справ (ч. 3 ст. 41 КВК).

Спеціальними показниками сумлінної поведінки при відбуванні покарання у виді службового обмеження для військовослужбовців, зокрема, є дотримання статутів та військового етикету; мужність і відвага, проявлені під час виконання військового обов'язку [11].

Про сумлінність поведінки військовослужбовця, що відбуває покарання у виді тримання в дисциплінарному батальйоні, також може свідчити дотримання встановленого для дисциплінарного батальйону порядку і режиму відбування покарання; активна участь у виховній роботі, діяльності самодіяльної ради тощо [12; 13].

Певна специфіка оцінки сумлінності поведінки спостерігається для засуджених, що відбувають покарання у виді обмеження волі та позбавлення волі на певний строк. Про сумлінність поведінки таких засуджених може свідчити свідоме і беззаперечне дотримання режиму відбування покарання та обов'язків, встановлених Правилами внутрішнього трудового розпорядку установи виконання покарання; виконання законних вимог та вказівок адміністрації; культура спілкування з представниками адміністрації та засудженими; подання прикладу для поведінки іншим засудженим; участь у самодіяльних організаціях засуджених та гуртках за інтересами; отримання заохочень, застосованих у порядку, визначеному ст. 130 КВК; дотримання засудженим санітарно-гігієнічних правил; прагнення завчасно вирішити питання про трудове та побутове влаштування після звільнення з місць відбування покарання тощо.

Від сумлінної поведінки слід відрізнити пристосування засуджених до вимог адміністрації колонії з метою отримання пільг або уникнення покарання, тоді як реальна поведінка свідчить про негативну спрямованість особистості, або коли засуджені дотримуються вимог режиму тільки під контролем з боку адміністрації [6, с. 3–4]. Особливу увагу у цьому контексті треба приділити засудженим, які до цього: перебували у розшуку у зв'язку із вчиненим злочином; здійснювали втечу з місць позбавлення волі чи з-під варти; порушували правила адміністративного нагляду; систематично порушували режим під час перебування у слідчому ізоляторі, неодноразово поміщувалися до карцеру, перебували на профілактичному обліку; свідомо відмовлялися виконувати вимоги встановленого порядку відбування покарання; допускали злісні порушення встановленого порядку відбування покарання; здійснювали фізичний опір

представникам адміністрації; принижували людську гідність інших засуджених; створювали конфліктні ситуації із застосуванням фізичної сили; нав'язували та вели пропаганду серед засуджених злочинних традицій; переводилися до колонії більш високого рівня безпеки або повернення з колонії нижчого рівня безпеки за злісне порушення встановленого порядку відбування покарання; проявляли нетактовність та грубість з представниками адміністрації колонії; демонстрували підвищену агресивність, погано стримувану імпульсивну поведінку, упереджене відношення до навколишніх; мали високу криміногенну зараженість та стійкі анти-суспільні погляди, установки та орієнтації.

У разі, якщо засуджений у період відбування покарання притягувався до дисциплінарної відповідальності і мав стягнення, що погашені, це не є підставою для відмови у застосуванні до нього умовно-дострокового звільнення від відбування покарання. Адже, якщо протягом шести місяців з дня відбуття стягнення засуджений не буде підданий новому стягненню, він визнається таким, що не має стягнення (ч. 14 ст. 134 КВК). Водночас варто погодитися з І. С. Яковець в тому, що дані про притягнення засудженого в минулому до дисциплінарної відповідальності повинні братися до уваги лише з метою підтвердження висновку про наявність динаміки у поведінці засудженого [5, с. 121].

Потребує також належної оцінки факт не відшкодування засудженим під час відбування покарання шкоди, завданої злочинцем. Не виключено, що засуджений не зміг цього зробити з об'єктивних причин, наприклад через відсутність роботи в установах виконання покарання, за станом свого здоров'я.

Критерії сумлінного ставлення до праці. Як і критерії «сумлінна поведінка» критерій «сумлінне ставлення до праці» є оціночним і має свої показники. У науково-практичних коментарях Кримінального кодексу України юристи називають узагальнені показники сумлінного ставлення до праці (далеко не безспірні), змішуючи при цьому показники сумлінної поведінки з показниками сумлінного ставлення до праці [8, с. 207; 9, с. 318]. Подібна ситуація спостерігається і в спеціальних наукових дослідженнях [4, с. 186–188; 14, с. 116–118].

Державна пенітенціарна служба України показниками сумлінного ставлення до праці вважає: чесне та повне виконання засудженим своїх трудових обов'язків, покращення кількісних та якісних показників виконуваної роботи, підвищення робітничої кваліфікації, бережливе став-

лення до обладнання та інструментів, суворе дотримання правил техніки безпеки. Про сумлінне ставлення до праці також може свідчити прагнення засудженого до перевиконання встановлених норм виробітку або зразкового виконання робіт, виконання засудженим робіт з благоустрою колонії без оплати праці у порядку, визначеному ч. 5 ст. 118 КВК [9, с. 10].

Як ці показники оцінюються в судовій практиці? Вивчення нами судової практики показує, що надто часто суди, приймаючи рішення про умовно-дострокове звільнення, обмежуються лише формальним посиленням на те, що засуджений «сумлінно ставиться до праці» (43,8 % рішень). При цьому суди не визначають, в чому ця сумлінність конкретно полягає. Очевидно, така судова практика зумовлена тим, що суди вважають непотрібним дублювати положення характеристик та інших матеріалів, що надаються представниками органів та установ виконання покарання суду в обґрунтування можливості умовно-дострокового звільнення засудженого. Однак вести мову про обґрунтованість подібних судових рішень складно.

Із тих рішень, в яких суди обґрунтовують умовно-дострокове звільнення певними показниками (56,2 %) найпоширенішим показником сумлінної праці є те, що засуджений має заохочення в роботі (66,6 %). Інші показники зустрічаються менше. Так, у 22,9 % вивчених нами судових рішень суди лише констатували, що засуджений працює, у 4,8 % рішень – те, що засуджений виконує норми виробітку, у 5,7 % – бере участь у благоустрої колонії.

Отже, постає питання, що слід розуміти під заохоченнями в роботі? Трудовим законодавством передбачено, що заохочення застосовуються за сумлінну працю і є засобом забезпечення трудової дисципліни. До працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ч. 1 ст. 140, ст. 143 КЗпПУ).

Типові правила внутрішнього трудового розпорядку передбачають, що заохочення (оголошення вдячності, нагородження премією, цінними подарунками, почесною грамотою, занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани) застосовуються до працівників та службовців за: зразкове виконання трудових обов'язків, успіхи у змаганнях, підвищення продуктивності праці, покращення якості продукції, тривалу та бездоганну роботу, новаторство в праці, інші досягнення в роботі.

До військовослужбовців заохочення по службі застосовуються за старанність, ініціативу та сумлінне виконання службових обов'язків, статутів та наказів; зразкове управління військами; високі показники в бойовій підготовці, оволодінні військовою технікою та озброєнням, інші заслуги перед Вітчизною, Збройними Силами України. Заохочення має бути заслуженим. При визначенні виду заохочення враховується характер заслуг військовослужбовця та його ставлення до служби за попередній час [11].

Засуджені військовослужбовці строкової служби, що тримаються в дисциплінарному батальйоні, і які не порушують встановлені правила поведінки і сумлінно ставляться до праці та військової служби з метою розвитку навичок самоорганізації, заохочення корисної ініціативи та використання громадського впливу на їх виправлення і ресоціалізацію можуть бути направлені до самодіяльних рад (ст. 80 КВК). За сумлінну поведінку і ставлення до праці та військової служби до військовослужбовців, що відбувають цей вид покарання можуть бути заохочення, передбачені ст. 81 КВК. Засуджені до обмеження волі залучаються до праці, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою (ст. 60 КВК). За сумлінну поведінку і ставлення до праці до таких осіб можуть бути застосовані заходи заохочення, визначені ст. 61 КВК. Засуджені до позбавлення волі повинні працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії. Засуджені залучаються до праці, як правило, на підприємствах, у майстернях колоній, а також на державних або інших форм власності підприємствах за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції (ч. 1 ст. 118 КВК). До засуджених до позбавлення волі на певний строк, в тому числі, за сумлінне ставлення до праці можуть бути застосовані заходи заохочення, передбачені ч. 1 ст. 130 КВК.

Видається, що підстави для застосування заохочень за сумлінну працю для осіб, що відбувають покарання у виді обмеження волі та позбавлення волі на певний строк за окремими виключеннями ті самі, що визначені трудовим законодавством для працівників і службовців. Водночас заохочення для засуджених до позбавлення волі на певний строк може бути застосовано також за виконання засудженим без оплати праці робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побуто-

вих умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством.

З урахуванням наведеного при вирішенні питання про умовно-дострокове звільнення критеріями сумлінного ставлення засудженого до праці можуть бути: зразкове виконання трудових обов'язків; успіхи у змаганнях; підвищення продуктивності праці; покращення якості продукції; зниження собівартості продукції, раціональне використання робочого часу, сировини, матеріалів, енергії тощо; тривала та бездоганна робота; новаторство в праці; запровадження винаходів та раціоналізаторських пропозицій; сприяння масовій технічній творчості; підвищення кваліфікаційних розрядів; проходження виробничого навчання, загальноосвітньої і професійної підготовки, навчання у навчальних закладах; виконання робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством (для засуджених до позбавлення волі).

Для військовослужбовців критеріями сумлінного ставлення до праці (служби) є: старанність, ініціатива та сумлінне виконання службових обов'язків, статутів та наказів; зразкове управління військами; високі показники в бойовій підготовці, оволодінні військовою технікою та озброєнням, інші заслуги перед Вітчизною, Збройними Силами України. Військовослужбовці строкової служби можуть довести своє виправлення також активною участю у діяльності самодіяльних рад.

Про сумлінну працю засудженого додатково може свідчити отримання ним заохочень, передбачених відповідним законодавством (трудовим, кримінально-виконавчим, військовим).

Вважаємо, що участь засудженого у суспільно-корисній праці, виконання ним трудових обов'язків, норм виробітку без покращення якісних показників роботи, недопущення порушень трудової дисципліни самі по собі не можуть свідчити про його сумлінну працю. Таких осіб необхідно вважати такими, що лише «стоять на шлях виправлення» або «стали на шлях виправлення».

Вирішуючи питання про застосування умовно-дострокового звільнення від відбування покарання, суди мають враховувати поведінку засудженого та його ставлення до праці за весь період відбування ним покарання [п. 13 ППВСУ від 26 квітня 2002 р. № 2 «Про умовно-дострокове звільнення від відбування покарання і заміну невідбутої частини покарання більш м'яким»].

Список літератури

1. Беляев Н. А. Уголовно-правовая политика и пути ее реализации [Текст] / Н. А. Беляев ; ЛГУ им. А. А. Жданова. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1986. – 175 с.
2. Методичні рекомендації щодо організації роботи, пов'язаної із застосуванням до осіб, позбавлених волі, умовно-дострокового звільнення від відбування покарання [Текст]. – К. : ДДУЗПВП, 2005. – 18 с.
3. Степанов В. В. Условно-досрочное освобождение от отбывания наказания: теоретическое и правоприменительные проблемы : [монография] / В. В. Степанов ; под. науч. ред. докт. юрид. наук, проф. Н. А. Лопашенко. – М. : Изд-во «Юр-литинформ», 2010. – 184 с.
4. Письменський Є. О. Звільнення від покарання та його відбування: проблеми кримінального законодавства та практики його застосування : [монографія] / Є. О. Письменський. – Луганськ : ТОВ «Віртуальна реальність», 2011. – 388 с.
5. Яковець І. С. Умовно-дострокове звільнення та заміна невідбутої частини покарання більш м'яким : [монографія] / І. С. Яковець. – [б. м.] : PRI, 2012. – 212 с.
6. Словник української мови : в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Том 9. – 1978.
7. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України ; за ред. М. І. Мельника, М. І. Хавронюка. – К. : Юридична думка, 2012. – 9-те вид., переробл. та допов. – 1316 с.
8. Кримінальний кодекс України. Науково-практичний коментар : у 2 т. – Т. 1 : Загальна частина / Ю. В. Баулін, В. І. Борисов, В. І. Тютюгін та ін. ; за заг. ред. В. Я. Тація, В. П. Пшонки, В. І. Борисова, В. І. Тютюгіна. – Х. : Право, 2013. – 5-те вид., допов. – 376 с.
9. Методичні рекомендації з організації роботи, пов'язаної з забезпеченням прогресивної системи відбування покарання в установах виконання покарання [Текст]. – К. : ДДУЗПВП, 2002. – 14 с.
10. Кодекс законів про працю України (статті 139–140, 142–143, 146) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Назва з екрана.
11. Дисциплінарний статут Збройних Сил України (розділ 2) [затверджено Законом України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» від 24 березня 1999 року N 551-XIV] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/551-14>. – Назва з екрана.
12. Положення про дисциплінарний батальйон у Збройних Силах України (затверджено Указом Президента України від 5 квітня 1994 року N 139/94) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/139/94>. – Назва з екрана;
13. Інструкція про порядок відбування покарання засуджених військовослужбовців у виді тримання в дисциплінарному батальйоні (затверджено Наказом Міністра оборони України 29 листопада 2004 р. № 567 в редакції наказу Міністерства оборони України від 02 липня 2013 № 445; зареєстровано в Міністерстві юстиції України 29 липня 2013 р. за № 1269/23801) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1269-13>. – Назва з екрана.
14. Казначесва Д. В. Умовно-дострокове звільнення від відбування покарання : дис. ... канд. юрид. наук : спеціальність 12.00.08 – кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право / Дар'я Володимирівна Казначесва. – Х. : Харківський націон. ун-т внутр. справ, 2011. – 207 с.

O. Gorokh

CORRECTION CONDEMNED AS THE BASIS OF THE GRANT OF PAROLE FROM PUNISHMENT SERVING

The article investigates the criteria of correction condemned as the basis of the grant of parole from punishment serving. The theoretical and applied problems of such type of release from punishment serving are covered.

Keywords: release from punishment, release from punishment serving, grant of parole from punishment serving, irreprouchable conduct, irreprouchable attitude to work.

Матеріал надійшов 17.02.2014