

10. Треушников М.К. Гражданский процесс / М.К. Треушников. — М.: Спарк Городец, 2000. — 672 с.
11. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Лагутіна Ірина Вікторівна; Одеська національна юридична академія. — О., 2007. — 20 с.
12. Соколенко О.Л. Форми, способи і засоби захисту прав громадян: поняття та значення / О.Л. Соколенко // Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. — 2012. — Спецвипуск. — С. 159-165.
13. Буряк В.Я. Зміст і суть правового захисту трудових прав працівників / В.Я. Буряк // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XV Регіональної науково-практичної конференції. — Л., 2009. — С. 237-238.
14. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І.М. Ваганова // Форум права. — 2009. — № 3. — С. 94-99. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.
15. Воложанин В.П. Несудебные формы разрешения гражданско-правовых споров / В.П. Воложанин. — Свердловск: Сред.-Уральское книжное изд-во, 1974. — 202 с.

УДК 342.841

Д.І. Йосифович, доцент кафедри адміністративного права та адміністративного процесу ЛьвДУВС, к.ю.н., доцент

ПОРЯДОК ФОРМУВАННЯ ТА СТРУКТУРА ЦЕНТРАЛЬНОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО БЮРО РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА

Стаття присвячена аналізу нормативно-правових актів зарубіжного законодавства та наукових публікацій відображених у періодичних виданнях, засобах масової інформації та мережі Інтернет, що висвітлюють питання діяльності спеціального антикорупційного органу на території Польщі.

Ключові слова: Центральне антикорупційне бюро Республіки Польща, корупційні прояви, службовці, напрями професійної підготовки.

Порядок формирования и структура Центрального антикоррупционного бюро Польши

Статья посвящена анализу нормативно-правовых актов зарубежного законодательства и научных публикаций отраженных в периодических изданиях, средствах массовой информации и сети Интернет, освещающие вопросы деятельности специального антикоррупционного органа на территории Польши.

Ключевые слова: Центральное антикоррупционное бюро Польши, коррупционные проявления, служащие, направления профессиональной подготовки.

The order of the formation and structure of the Central Anti-Corruption Bureau of the Republic of Poland
The article is dedicated to the analysis of the regulations of foreign laws and publications displayed in periodicals, media and the Internet, covering issues of special anti-corruption agency in Poland.

Keywords: Central Anti-Corruption Bureau of the Republic of Poland, corruption, officers, training areas.

Постановка проблеми. Питання створення окремого спеціального антикорупційного органу гостро постало в українському суспільстві наприкінці ХХ століття і залишається не вирішеним до тепер. Як зазначає М.В. Грищенко, створення єдиного антикорупційного органу, на думку багатьох фахівців, може стати альтернативним рішенням покращення протидії корупції в державі. Узагальнивши всі існуючі точки

зору щодо компетенції такого органу, автор згрупує їх за такими двома напрямками:

1) на орган має бути покладено проведення оперативно-розшукової діяльності, адміністративне провадження і розслідування справ про злочини і корупційні діяння службових осіб у вищих ешелонах влади;

2) створений орган не виконуватиме правоохоронних функцій, він здійснюватиме нагляд за реалізацією національної антикорупційної стратегії і відповідних планів дій, а також пропонуватиме нові стратегію та заходи з боротьби проти корупції. Він повинен мати необхідний рівень незалежності для здійснення ефективної моніторингової функції [1].

Оскільки на даний час питання щодо створення такого органу у нашій державі залишається «відкритим», то вбачається за доцільне здійснити дослідження досвіду зарубіжних країн, у яких побідні інституції вже функціонують, зокрема, у Республіці Польща.

Аналіз досліджень даної проблеми. Помітний внесок в дослідження проблем правової протидії корупції зробили такі науковці, як Л.І. Аркуша, Л.В. Багрій-Шахматов, А.В. Гайдук, В.М. Гарашук, В.Л. Грохольський, А.П. Закалюк, В.С. Зеленецький, М.І. Камлик, М.І. Мельник, Є.В. Невмержицький, О.Я. Прохоренко, С.С. Рогульський, І.В. Сервецький, О.В. Терещук, О.В. Ткаченко, Р.М. Тучак, М.І. Хавронюк, В.І. Шакур та інші.

В той же час, питання створення окремого антикорупційного органу в нашій державі та вивчення зарубіжного досвіду функціонування побідних структур розглядали такі науковці, як М.В. Грищенко, О.О. Дульський, О.З. Жовнір, Д.Г. Заброда, О.Г. Кальман, Ю.Я. Касараба, В.Ю. Кобринський, С.Ф. Константінов, Б.В. Романюк, Т.І. Чернявська та інші.

Мета даної статті полягає в аналізі нормативно-правових актів законодавства Республіки Польща та наукових публікацій відображених у періодичних виданнях, засобах масової інформації та мережі Інтернет, що висвітлюють питання діяльності Центрального антикорупційного бюро.

Виклад основного матеріалу. Б.В. Романюк зазначає, що усі антикорупційні структури зарубіжних держав відрізняються за формою, функціями і завданнями, мають певні національні ознаки й особливості, а тому, серед них розрізняють:

- органи з попередження корупції та вироблення антикорупційної політики і контролю за її виконанням;
- органи протидії корупції і боротьби з нею з правоохоронними повноваженнями;
- спеціалізовані підрозділи по боротьбі з корупцією у складі правоохоронних органів [2, с. 11].

Саме до другого різновиду антикорупційних структур автор відносить Центральне антикорупційне бюро Республіки Польща (Centralne Biuro Antykorupcyjne) [2, с. 15].

Правовою основою діяльності даної структури являється Закон Про Центральне антикорупційне бюро від 09 червня 2006 року. Пункт 1 статті 1 вказаного Закону визначає Центральне антикорупційне бюро як спеціальну службу, створену для боротьби з корупцією у громадському та економічному житті, особливо у державних та самоврядних органах, а також для боротьби з діяльністю, що загрожує економічним інтересам держави. У пункті 3-а цієї ж статті дається перелік діянь, вчинення яких розглядається як корупція, а у пункті 4 наведено перелік діянь, які в розумінні даного Закону, становлять загрозу економічним інтересам держави [3].

Діяльність Центрального антикорупційного бюро фінансується із державного бюджету. Центральне антикорупційне бюро (далі - ЦАБ) очолює Голова (Szef),

який являється центральним органом апарату уряду, підзвітним Прем'єр-міністрові (Prezes Rady Ministrów). Діяльність Голови ЦАБ підлягає контролю зі сторони Сейму.

Голова ЦАБ призначається на посаду та звільняється з посади Прем'єр-міністром, за погодженням із Президентом Польщі, Колегією у справах спеціальних служб та Комісією Сейму у справах спеціальних служб. Термін повноважень Голови ЦАБ складає 4 роки. Повторне призначення на цю посаду можливе тільки один раз. Голова ЦАБ виконує службові обов'язки до моменту призначення наступного Голови ЦАБ. Припинення виконання обов'язків Голови ЦАБ настає у випадку смерті або звільнення з посади.

Довідково: 13 листопада 2009 року Прем'єр-міністр призначив виконуючим обов'язки Голови ЦАБ Павла Вуйтиніка (Paweł Wojtunik), якого 30 грудня 2009 року було призначено на цю посаду на постійній основі. У період 1992-1996 років, Павло Вуйтинік служив у підрозділі боротьби із організованою злочинністю Головного Поліцейського Управління (Komenda Główna Policji). Після утворення Центрального Слідчого Управління (Centralne Biuro Śledcze) виконував обов'язки: спочатку начальника відділу, пізніше начальника управління спеціальних операцій, а також заступника Директора Центрального Слідчого Управління. У 2007 році перебував у піврічному відрядженні у Скотланд-Ярді. У листопаді 2007 року був призначений Директором Кримінального управління Головного Поліцейського Управління (Komenda Główna Policji), а у грудні цього ж року став Директором Центрального Слідчого Управління (Centralne Biuro Śledcze). На даний час являється Головою ЦАБ [4].

Прем'єр-міністр, за поданням Голови ЦАБ, призначає та звільняє з посад заступників Голови ЦАБ, після узгодження їх кандидатур із Комісією Сейму у справах спеціальних служб.

Головою ЦАБ або заступником Голови ЦАБ може бути особа, яка має лише громадянство Польщі, не є обмеженою в дієздатності, володіє високими моральними, громадянськими та патріотичними якостями, не була судимою, в повній мірі виконує зобов'язання стосовно збереження державної таємниці та таємної інформації з грифом «цілком таємно», має вищу освіту, не виконувала службової діяльності, не працювала і не співпрацювала з органами державної безпеки у період з 01.09.1939 р. до 31.12.1989 р. [5], а також не була суддею, що виніс неправосудне рішення.

Голова ЦАБ чи його заступники не можуть поєднувати виконання своїх завдань з будь-якими публічними функціями, працювати за сумісництвом чи отримувати грошову винагороду з інших джерел поза службою, бути членом політичної партії, приймати участь у діяльності партії чи на її користь.

Звільнення Голови ЦАБ із займаної посади настає у таких випадках:

- за власним бажанням;
- недотримання будь-якої із перерахованих вище умов чи порушення встановлених обмежень;
- невиконання своїх обов'язків внаслідок хвороби, яка триває безперервно понад 3 місяці.

У випадку звільнення посади Голови ЦАБ або тимчасової неможливості виконання ним службових повноважень, Прем'єр-міністр може доручити виконання обов'язків Голови ЦАБ, на термін не довший ніж 3 місяці, його заступникові або ж іншій особі, яка відповідає переліченим вище вимогам.

Прем'єр-міністр, в межах повноважень, надає ЦАБ статут, в якому визначається

його внутрішня організація.

Голова ЦАБ, в межах повноважень, визначає способи, методи і форми виконання завдань, які ставляться перед ЦАБ; видає загальнообов'язкові правила для підлеглих підрозділів; визначає форми та режим підготовки працівників ЦАБ.

Голова ЦАБ може створювати постійні чи дорадчі групи, визначати їх назву, персональний склад, обсяг та режим діяльності.

Прем'єр-міністр визначає напрями діяльності ЦАБ, в межах, встановлених законодавством.

Голова ЦАБ, не пізніше, ніж за 2 місяці до закінчення календарного року, подає на затвердження Прем'єр-міністрові план діяльності ЦАБ на наступний рік.

Щорічно, до 31 березня, Голова ЦАБ подає Прем'єр-міністрові та Комісії Сейму у справах спеціальних служб Звіт про діяльність ЦАБ за попередній календарний рік. В цей же термін, Голова ЦАБ подає до Сейму та Сенату інформацію, за винятком таємної, про результати діяльності ЦАБ.

Голова ЦАБ має двох заступників, за напрямками діяльності: одному з них підпорядковується Департамент контролних проваджень, Департамент аналізу та відділ правового забезпечення, іншому – Оперативно-слідчий департамент, відділ оперативної техніки та відділ телеінформатики. Безпосередньо Голові ЦАБ підпорядковуються територіальні представництва ЦАБ (всього 11 підрозділів), Кабінет Голови ЦАБ, Департамент охорони, відділ фінансів, відділ кадрового забезпечення та підготовки, відділ логістики, відділ контролю та внутрішніх справ, група внутрішнього аудиту.

У 2012 році ЦАБ налічувало близько 860 працівників. Станом на липень 2013 року кількість працівників наближається до 1000.

Службовцем ЦАБ може бути особа, яка має лише громадянство Польщі, не є обмеженою в дієздатності, володіє високими моральними, громадянськими та патріотичними якостями, не була судимою, присягається зберігати таємницю відповідно до вимог викладених у правилах стосовно охорони таємної інформації, має щонайменше середню освіту і необхідні професійні навички, а також в силу своїх фізичних і психологічних якостей здатна виконувати службові завдання, і не виконувала службової діяльності, не працювала і не співпрацювала з органами державної безпеки у період з 01.09.1939 р. до 31.12.1989 р.

Стан фізичної та психологічної готовності кандидатів на службу та працівників ЦАБ встановлюють відповідні лікарські комісії. Умови проведення оцінки стану фізичної та психологічної готовності визначаються Прем'єр-міністром.

Прийняття кандидата на службу в ЦАБ відбувається після проведення кваліфікаційного провадження, в ході якого може бути здійснена перевірка на детекторі брехні. Перед тим як приступити до виконання службових обов'язків, особа складає Присягу працівника ЦАБ.

Особа, прийнята на службу в ЦАБ, отримує статус «працівника підготовчої служби» терміном до 3 років. За цей час працівник проходить навчання, після завершення якого, за умови одержання загальної позитивної оцінки в ході атестації, переходить в статус «працівника постійної служби».

В окремих випадках, за наявності підстав, Голова ЦАБ може скоротити вказаний термін або звільнити особу від проходження підготовчої служби.

Навчання в ЦАБ реалізовується за наступною системою:

- основна підготовка;

- спеціалізована підготовка;
- удосконалююча підготовка [6].

Вказана система навчання стосується всіх працівників ЦАБ. Основна і спеціалізована підготовки є обов'язковими для всіх працівників, зарахованих на службу в ЦАБ, незалежно від їх стажу служби або роботи поза ЦАБ, і безпосередньо пов'язані з проходженням служби

Основна підготовка проводиться відповідно до цілісної програми, яка дає можливість підготувати працівників до виконання завдань служби на посадах, які вимагають базової професійної кваліфікації. Вказаний напрям підготовки проходять всі особи, прийняті на службу в ЦАБ.

Основна підготовка тематично охоплює наступне: основи діяльності та організаційна структура ЦАБ; юрисдикція та повноваження ЦАБ; основи кримінального та кримінально-процесуального законодавства; професійна етика; захист таємної інформації; прагматизм службової діяльності; аналітична діяльність; надання першої долікарської допомоги; підстави і порядок застосування заходів фізичного впливу та вогнепальної зброї; вогнева підготовка.

Спеціалізована підготовка здійснюється відповідно до цілісної програми, яка дає можливість підготувати працівників до виконання завдань служби на посадах, які вимагають спеціальної професійної кваліфікації пов'язаної, зокрема, із проведенням оперативно-розшукової діяльності, дізнання та слідства, аналітично-інформаційної, а також контрольної діяльності.

Для проходження даного напрямку підготовки скеровуються лише ті працівники ЦАБ, які відповідають наступним вимогам:

- досягли встановленого стажу служби в ЦАБ;
- мають позитивну службову характеристику;
- перебувають на посадах, що вимагають спеціалізованої кваліфікації.

Курс спеціалізованої підготовки триває 2-3 тижні.

Удосконалююча підготовка організовується з метою набуття, актуалізації та розширення знань та професійних умінь працівників ЦАБ, необхідних для належного виконання завдань службової діяльності, а також для отримання додаткових повноважень, в тому числі й інструкторських. Для проходження даного напрямку підготовки скеровуються працівники ЦАБ, які перебувають на посадах, що вимагають додаткової професійної кваліфікації (практично всі працівники).

Тематика удосконалюючої підготовки, яку проходять працівники ЦАБ, залежить від навчальних потреб конкретних структурно-організаційних підрозділів. Охоплюються питання, які закріплюють та поглиблюють знання, що були отримані під час проходження попередніх видів підготовки, а також зосереджується на набутті та удосконаленні інших професійних умінь, необхідних для якісного виконання службових завдань, зокрема:

- питання, пов'язані із проведенням оперативно-розшукової діяльності, дізнання та слідства, аналітично-інформаційної, а також контрольної діяльності;
- питання, що стосуються боротьби з корупцією та забезпеченням економічної безпеки держави;
- окремі питання у галузі фінансів та економіки, зокрема тих, що стосуються банківської діяльності, доходів та видатків державного бюджету, державних закупівель та ринку цінних паперів;
- психологічні і етичні аспекти служби в ЦАБ;

- окремі питання з юридичної проблематики;
- основи організації управління;
- удосконалення стрілецької майстерності та заняття зі спорту;
- вивчення іноземних мов;
- питання, що стосуються фінансово-матеріальної діяльності ЦАБ.

Працівники постійної служби ЦАБ підлягають обов'язковій атестації, не рідше одного разу на 2 роки. Працівники підготовчої служби ЦАБ підлягають обов'язковій атестації, не рідше одного разу на 6 місяців. Протягом 7 днів з моменту складання, працівника ознайомлюють із змістом атестації. Протягом 7 днів з моменту ознайомлення працівник може оскаржити результати атестації вище стоячому керівникові. За вчинення злочинів чи правопорушень, працівники ЦАБ окрім кримінальної відповідальності, несуть ще й дисциплінарну відповідальність.

Висновки. Враховуючи вище наведене, можна зробити висновок про те, що Центральне антикорупційне бюро Польщі здійснює свою діяльність у двох взаємопов'язаних напрямках: боротьба з корупцією та боротьба з економічною злочинністю. Звісно ж, кожна країна виробляє для боротьби з корупцією власні, в певній мірі специфічні, форми та заходи, які враховують різноманітні культурні та національні особливості, однак вивчення досвіду створення та функціонування таких антикорупційних органів у зарубіжних країнах представляє значний теоретичний та практичний інтерес. Окремі положення, наприклад, щодо формування, підзвітності, комплектування чи навчання, можуть бути взятими за основу при розробці вітчизняної моделі спеціального антикорупційного органу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грищенко М.В. Сучасні проблеми формування антикорупційного бюро / М.В. Грищенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pravoznavec.com.ua/period/article/3714/%CC>
2. Романюк Б.В. Світовий досвід створення та функціонування інституцій з попередження та боротьби з корупцією / Б.В. Романюк // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – № 21. – 2009. – С. 9–16.
3. Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. z dnia 23 czerwca 2006 r.) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prawo.legeo.pl>
4. O Centralnym Biurze antykorupcyjnym // Informator. – Warszawa, 2012 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://csp.edu.pl>
5. Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o Instytucie Pamięci Narodowej - Komisji Zcigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu (Dz.U. 1998 nr 155 poz. 1016) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19981551016>
6. Nabyr do sBułby – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cba.gov.pl/portal/bip/29/121/Szkolenia_i_rozwoj_funkcjonariuszy.html

