

4. Фінансове право. Академічний курс [Текст] : підручник / О. П. Орлюк. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 808 с.
5. Бюджетний кодекс України від 08.07.2010 № 2456-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2010. – № 50–51, ст. 572. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2542-14/page>.
6. Карасева М. В. Бюджетное и налоговое право России (Политический аспект) [Электронный ресурс] : монография / М. В. Карасева. – М. : ЮРИСТЪ, Издательская группа, 2003 г. – 173 с. – Режим доступа : <http://www.chtivo.ru/book/486036/>.
7. Крохина Ю. А. Финансовое право России [Электронный ресурс] : учебник / Ю. А. Крохина. – М. : Норма, 2008. – 720 с. – Режим доступа : http://www.juristlib.ru/book_3925.html.
8. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве [Электронный ресурс] / С. С. Алексеев. – М. : Юридическая литература, 1966. – 187 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/600066>.
9. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве [Электронный ресурс] : учебник / О. А. Красавчиков. – М. : Госюриздат, 1958. – 183 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/833297>.
10. Исаков В. Б. Юридические факты в гражданском праве [Электронный ресурс] : учебник / В. Б. Исаков. – М. : Юридическая литература, 1984. – 144 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/154121/>.
11. Зинченко С. А. Юридические факты в механизме правового регулирования [Электронный ресурс] / С. А. Зинченко. – М. : Волтерс Клувер, 2007. – 152 с. – Режим доступа : <http://www.twirpx.com/file/136989>.

Отримано 11.11.2014

Аннотація

Статья посвящена исследованию вопроса об отдельных аспектах правового регулирования бюджетных отношений, а именно относительно определения предмета правового регулирования, а также его некоторых элементов.

Summary

The article is devoted to the study of some aspects of the legal regulation of the budget relations; it also deals with the subject definition of the legal regulation and its certain elements.

УДК 347.998.74

*Д. В. Гудков, здобувач ДВНЗ “Запорізький національний університет”
Міністерства освіти і науки України, завідувач юридичного сектора
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБОРОНИ ЗА ЗАКОНОМ УКРАЇНИ “ПРО ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ І ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЇ”

У статті розглядаються проблеми адміністративно-правових засобів заборон, закріплених Законом України “Про засади запобігання і протидії корупції”. Представлені варіанти вирішення проблем у процесі реалізації даних засобів.

Ключові слова: корупція, засоби протидії корупції, механізм протидії корупції, обмеження посадових осіб, антикорупційні засоби.

Постановка проблеми. Корупція є однією із найгостріших проблем для сучасної України, яка руйнує усі правові засади суспільства. Деякі науковці корупцію сприймають як один із основних каталізаторів організованої злочинності в країні. Саме питання подолання корупції є основним чинником успішності та розвитку країни. Прийняття Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” свідчить про новий етап розвитку антикорупційного законодавства нашої країни, що відповідає міжнародній практиці у сфері протидії корупції. Але на шляху

реалізації норм даного закону виникає багато суперечностей та неузгодженостей з діючими нормативно-правовими актами країни. Саме шляхом вирішення даних суперечностей можна встановити дієвий механізм боротьби з корупцією.

Аналіз останніх досліджень. На сьогоднішній день на рівні нормативно-правового врегулювання виникає багато питань щодо реалізації адміністративно-правових засобів протидії корупції. Питанню протидії та боротьби корупції присвячені роботи багатьох відомих вчених, зокрема, Д. М. Лук'яня, М. І. Мельника, Є. В. Невмержичького, В. В. Сташиса, О. В. Ткаченко, які зробили вагомий внесок у побудову національної

© Д. В. Гудков, 2014

системи протидії корупції. В сьогоденні умовах реформування державного управління необхідно перейти до вдосконалення системи подолання та протидії корупції шляхом врегулювання розбіжностей, що виникають у правозастосовній діяльності.

Метою даної статті є пошук шляхів вирішення теоретичних та практичних проблем, що виникають у правозастосовній діяльності, а також створення пропозицій з питань вдосконалення норм права у сфері антикорупційної боротьби.

Виклад основного матеріалу. Існує думка, що поняття спосіб і засіб є близькими за змістом. Відповідно до Тлумачного словника української мови засіб – це спосіб, прийом, захід, якась спеціальна дія, що дає можливість здійснити щось, спосіб – певна дія, прийом або система прийомів, яка дає можливість зробити, здійснити щонебудь, досягти чогось, захід – сукупність дій, засобів для досягнення, здійснення чогось, метод – прийом або система прийомів, що застосовується в якій не-будь галузі діяльності.

Аналіз даних категорій дає можливість стверджувати, що їм властиві як спільні, так і відмінні риси. Спільними для засобу, способу та заходу є те, що вони характеризують діяльність, яка дає можливість здійснити щось, досягти чогось. Відмінні риси між ними лежать у площині числової форми: “засіб” визначає одиничну дію; “спосіб” може проявлятися як в одиничній, так і в множинній діях; “захід” завжди характеризує множину. Найбільш загальною категорією є “метод”. Тим самим метод, захід, спосіб та засіб адміністративно-правового регулювання можуть співвідноситись як ціле і частини.

Правове регулювання може бути визначене як здійснюваний всією системою юридичних засобів державно-владний вплив на суспільні відносини з метою їх впорядкування, закріплення, охорони та розвитку [2].

Як вбачається, засоби є невід’ємною складовою механізму правового регулювання.

Засоби адміністративно-правового регулювання – це прийоми регулювання суспільних відносин, які є складовою механізму правового регулювання та визначаються характером припису, зафіксованого в адміністративно-правовій нормі, та засобами впливу на поведінку осіб. Виокремлюють три основні засоби правового регулювання.

1. Уповноваження надання дозволу учаснику правових відносин. Тобто надання права на активні дії. Наприклад, делегування певних дозволів уповноваженій особі на здійснення нею певних дій.

2. Зобов’язання (розпорядження) – припис виконувати певні активні дії (власник підприємства зобов’язується сплачувати податки).

3. Заборона – покладання зобов’язання утримуватись від заборонених дій, зобов’язання пасивно поводитись у передбачених законом випадках (заборона керувати транспортним засобом у стані сп’яніння). Всі способи правового регулювання обумовлені функціями права: регулятивно-динамічна – дозвіл та зобов’язання; регулятивно-статична – заборона.

Крім того, слід окремо виділити в адміністративному праві спеціальні заходи адміністративно-правового регулювання – застосування заходів адміністративного примусу.

Як правило, в адміністративному праві застосовуються засоби заборон, зобов’язання (розпорядження) та засоби адміністративно примусу. Що ж стосується адміністративно-правових засобів протидії корупції, то дані засоби не є виключенням. Аналізуючи нормативно-правові акти з питання протидії корупції, дані засоби можна поділити на *засоби заборони* – встановлені обмеження; *засоби зобов’язання (розпорядження)* – припис виконувати певні активні дії; *засоби адміністративного примусу* – відповідальність за порушення обмежень та приписів [1, с. 237–242].

Законом України “Про засади запобігання і протидії корупції” встановлені певні обмеження як засоби заборони, тож спробуємо провести детальний аналіз засобів заборони для встановлення їх правової спроможності врегулювання та запобігання корупції. **Ст. 7 Закону передбачено обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, суб’єктам визначеним ст. 4, забороняється займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю** (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Проблема в тому, що на сьогодні немає належного правового регулювання окремих випадків, для яких установлені обмеження. Наприклад, до обмежень сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності закон відносить заняття “іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України”. Але ця норма не дає відповідей на дуже багато запитань. Одне з яких, наприклад, обмеження стосується сумісництва лише за трудовим чи й

за цивільним договором (тобто сумісництва на постійній основі **чи і виконання разової роботи**). Відповідно до правової позиції Конституційного Суду України “будь-яка робота, яка здійснюється “на постійній основі”, виключає її поседнання з певними посадами в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, які передбачають роботу на такій же постійній основі, зокрема на посадах керівників органів виконавчої влади” (абзац чотирнадцятий пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 4 липня 2002 року № 14-рп/2002). Тому можна дійти висновку, що виконання разової роботи за цивільно-правовими угодами не підпадає під дію даної норми. Але ж ч. 1 ст. 7 Закону визначено заборону займатися іншою оплачуваною діяльністю, що в свою чергу дає можливість дійти висновку, що на разовій основі діяльність вважатиметься корупційним правопорушенням. На наш погляд, для більш чіткого аналізу даної норми необхідно звернутись до спеціального нормативно-правового акта, а саме наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 “Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій”. Отже, відповідно до даного наказу сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом. Отже, диспозиція п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” є більш ширшою, ніж поняття “сумісництво” [3].

Крім того, Положенням про умови роботи за сумісництвом встановлений чіткий перелік робіт, що не є сумісництвом. Наприклад, даним переліком встановлено такий вид робіт, як технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці, але п. 1 ч. 1 ст. 7 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” передбачено перелік робіт, як виключення зі списку робіт за сумісництвом, де не передбачено таких видів робіт, як технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.

На наш погляд, при встановленні даного обмеження законодавцем не було враховано інших нормативно-правових актів, які регулюють питання роботи за сумісництвом, що, в свою чергу, приводить до двоякого трактування норм права, наслідком чого є неможливість практичної реалізації даного адміністративно-правового засобу попередження та протидії корупції.

Наступне обмеження, на яке слід звернути увагу, це обмеження щодо одержання дарунків, яке закріплене в ст. 8 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”.

Спроба законодавчого врегулювання питання заборони отримання подарунків закріплена у ст. 8 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції”, але як свідчить практика, не зовсім вдало. Питання щодо даного засобу заборони полягає у граничній вартості дарунків (50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої на день прийняття дарунка (пожертви), одноразово, а сукупна вартість таких дарунків (пожертв), отриманих з одного джерела протягом року, – одна мінімальна заробітна плата, встановлена на 1 січня поточного року). Вбачається, що встановлений законодавцем граничний розмір подарунку на перший погляд начебто повинен попередити корупційні правопорушення. Але незрозуміло, з яких підстав законодавцем було зроблено прив’язку даного граничного розміру до одного джерела отримання даного подарунку, в той же час не визначено поняття “одне джерело”.

Отже, виникає питання щодо проблемності застосування на практиці даної норми закону, оскільки подарунок можна отримати від однієї особи або від декількох самостійно або через посередника, причому звичайно, що при отриманні від декількох осіб сукупна вартість подарунків логічно зростатиме та буде перевищувати загально допустиму за рік від одного джерела. У зв’язку з цим виникає питання у порядку правозастосовної діяльності: чи може вважатись посередник, який надає посадовій особі дарунок від інших осіб, єдиним джерелом? Якщо ж отримання дарунку від різних осіб не може вважатись єдиним джерелом, а також від даних осіб через посередника, то цілком логічно виникає аргументована позиція захисту посадових осіб при отриманні дарунку, яка полягає в тому, що будь який подарунок отримано від різних осіб або через посередника, тоді і вартість дарунка не може перевищувати встановлені обмеження. А у разі, якщо посередником виступатиме його близька особа, то взагалі відсутні будь-які підстави для застосування даної норми, оскільки обмеження щодо вартості дарунків (пожертв) не поширюється на дарунки (пожертви), які даруються (здійснюються) близькими особами.

Пунктом 2 частини 2 статті 8 Закону України “Про засади запобігання і протидії корупції” передбачено, що обмеження щодо вартості дарунків (пожертв) не поширюється на дарунки

(пожертви), які одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси. На наш погляд, така позиція законодавця є не зовсім зрозумілою та логічною, оскільки дана норма дає можливість посадовим особам, які за родом своєї професійної діяльності пов'язані з торгівельною діяльністю, отримати товар у будь-якому магазині практично безкоштовно. Наприклад, приходячи з перевіркою до магазину, посадова особа може отримати товар за знижкою 99 %, а вартість товару звичайно може перевищувати граничний розмір, встановлений частиною 2 ст. 8 Закону. Тому даний засіб свідчить про недосконалість та можливість здійснення корупційних правопорушень в обхід встановлених заборон.

Наступне обмеження встановлено статтею 9 Закону "Про засади запобігання і протидії корупції", де запроваджено жорсткі обмеження щодо роботи близьких осіб.

Так, установлюються обмеження мати у безпосередньому підпорядкуванні або бути безпосередньо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким особам.

Ближкими особами є: подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід, баба, онуки, усиновлювачі, усиновлені, а також інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом відповідальності за корупційне правопорушення.

Під безпосереднім підпорядкуванням слід розуміти відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень, контролю за їх виконанням.

У разі виникнення обставин, що порушують такі вимоги, відповідні особи, близькі їм особи зобов'язані усунути ці обставини у п'ятнадцятиденний строк.

Якщо в даний строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи та/або близькі їм особи в місячний строк підлягають переведенню на іншу посаду, що виключає безпосереднє підпорядкування.

У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває в підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Необхідно мати на увазі, що зазначене обмеження по суті складається з двох окремих заборон: мати в підпорядкуванні близьких осіб або бути їм безпосередньо підпорядкованим.

Дане обмеження не поширюється на народних засідателів і присяжних. Також це право не засто-

совується до осіб, які перебувають на виборній посаді або безпосередньо підпорядковані близьким їм особам, які перебувають на виборних посадах, осіб, які працюють в галузі освіти, науки, культури, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту; інших осіб, визначених законом.

Також дане обмеження не стосується осіб, які працюють у сільській місцевості та гірських населених пунктах. Це викликано тим, що соціальні та природні умови виключають можливість дотримання такими особами загального правила щодо обмеження [4].

Даний засіб заборони **приділяє увагу тим, що передбачає певну неузгодженість із нормами трудового права.** Отже, законодавцем передбачено, що у разі якщо підпорядковані особи добровільно не усунуть підпорядкування, то один з них підлягає переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає підпорядкованість. Слід зазначити, що на сьогоднішній день не встановлено особливого порядку переведення осіб на іншу посаду, що виключатиме підпорядкованість своїй близькій особі. Єдиний порядок переведення працівників передбачений Кодексом законів про працю України, де визначено, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, **хоча б разом з підприємством, установою, організацією,** допускається тільки за згодою працівника. На наш погляд, ч. 2 ст. 9 вбачається неузгодженість норм із Кодексом законів про працю України, оскільки в законі зазначено що у разі неусунення підпорядкованості близьких осіб в добровільному порядку одна з них підлягає переведенню, в той час коли КЗпП України встановлює неможливість переведення осіб без їхньої згоди. Як варіант вирішення даної неузгодженості норм слід звернути увагу на поняття переміщення, визначене частиною 2 статті 32 Кодексу законів про працю України, де зазначено, що не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Отже, в такому випадку у разі наявності вакантних місць в установі працівника можна було б перемістити на інше робоче місце або в інший структурний підрозділ, що в свою чергу не потребує згоди працівника та і виключало б можливість підпорядкування близькій особі. В свою чергу, ст. 36 Кодексу законів про працю України встановлені чіткі підстави для розірван-

ня трудового договору, серед яких є набрання законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України "Про засади запобігання і протидії корупції". Розглядаючи дані норми права, можна дійти висновку, що фактично працівника можна звільнити після винесення судом відповідного рішення. Враховуючи таку позицію законодавця, виходячи із підстав, встановлених для припинення трудових відносин Кодексом законів про працю України, особи, на яких поширюються дія статті 9 Закону добровільно усунути протягом 15 днів дане порушення, можуть тільки шляхом звільнення за власним бажанням або за згодою сторін. Враховуючи те, що зазначені підстави звільнення характеризуються наявністю ініціативи працівника, навряд чи буде вірним формулювання такого звільнення за власним бажанням або за згодою сторін за відсутності такого бажання. Вважаємо, що для остаточного врегулювання даної норми законодавцю необхідно встановити об'єктивну і незалежну підставу для розірвання трудових відносин, а саме виникнення безпосередньої підпорядкованості близьких осіб у разі неможливості переміщення або переведення за його згодою на іншу посаду. В такому разі замість надання можливості добровільного усунення даного порушення згідно з ч. 2 ст. 9 необхідно зобов'язати осіб повідомити про виникнення підпорядкованості, наслідком чого і настане запропонована об'єктивна підстава для звільнення або за згодою особи переведення на іншу роботу. В свою чергу, при неповідомленні особами про безпосередню підпорядкованість може йтися про порушення встановленого обмеження, наслідком чого може бути застосована ч. 7-1 ст. 36 Кодексу законів про працю України та адміністративна відповідальність до винних осіб. Актуальним стає питання адміністративної відповідальності за порушення даного виду обмеження, оскільки законодавцем не передбачено конкретної норми у кодексі про адміністративні правопорушення України за порушення даного обмеження. Для вирішення даного питання на практиці слід звернути увагу на такі види правопорушень, як неповідомлення особою про наявність конфлікту інтересів та невиконання заходів протидії корупції. Під конфліктом інтересів розуміють суперечність між особистими майновими, немайновими інтересами особи чи близьких їй осіб та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень. В свою чергу,

частина 1 статті 9 Закону зобов'язує суб'єктів відповідальності повідомляти при прийнятті на роботу керівництво органу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому органі близьких їм осіб. Отже, цілком ймовірно, що при наявності в безпосередньому підпорядкуванні близької особи можуть виникнути певні суперечності між особистими інтересами та службовими повноваженнями, тому при виникненні ситуації з безпосереднім підпорядкуванням близьких осіб, керівник (посадова особа) зобов'язаний повідомити про виникнення конфлікту інтересів. Але ст. 172-7 КУпАП передбачено обмежене коло суб'єктів відповідальності, а саме: особи, зазначені у п. 1, підпунктах "а", "б" п. 2 частини першої ст. 4 Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції". Що ж стосується відповідальності інших суб'єктів, передбачених ст. 4 Закону, то, на наш погляд, дії даних осіб слід кваліфікувати за ст. 172-9 КУпАП (**невжиття заходів щодо протидії корупції**). Оскільки ч. 2 ст. 9 Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" передбачає можливість у п'ятнадцятиденний термін добровільно усунути порушення встановленого обмеження, то заходи щодо його усунення є заходами протидії корупції. З огляду на вищезазначене існує досить дієвий механізм притягнення до адміністративної відповідальності осіб, винних у порушенні обмеження встановленого ст. 9 Закону, навіть враховуючи те, що конкретної норми КУпАП не передбачено [5].

Одним із нових інструментів боротьби з корупцією є обмеження щодо осіб, які звільнилися з посад або припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування. **Нормативне закріплення даного обмеження є запозичення досвіду міжнародних стандартів боротьби з корупцією.** Однією із особливостей обмеження, передбаченого ст. 10 Закону, є те, що дане обмеження поширюється не на службовців, а на осіб, які припинили перебування на публічній службі. Одним із передбачених ст. 10 Закону обмежень є заборона особам, які припинили службу, укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з підприємствами, установами чи організаціями незалежно від форми власності, якщо такі особи протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих підприємств, установ чи організацій.

Цілком логічне обмеження, враховуючи високий рівень корупції в державі. Але слід проаналізувати інший бік даного обмеження. Забо-

ронивши всім державним службовцям, що сьогодні працюють у певній установі, працевлаштовуватись після свого звільнення, призведе тільки до суцільного безробіття. Наприклад, уявімо таку ситуацію, коли особа працює на посаді державного реєстратора суб'єктів підприємницької діяльності. За день такій особі доводиться зареєструвати як мінімум десять суб'єктів підприємницької діяльності, що є свого роду прийняття відповідного рішення щодо відповідного суб'єкта, отже, в такому випадку, дана особа не має працювати у всіх цих суб'єктів підприємницької діяльності, що були нею зареєстровані. На наш погляд, така позиція законодавця є несумісною з сьогоденним рівнем зайнятості населення. В свою чергу, слід зазначити, що виникає багато питань щодо дієвості даного засобу заборони, оскільки не встановлено конкретної відповідальності за порушення даного обмеження. Навіть при встановленні такої відповідальності притягти до відповідальності осіб, які звільнені, не вбачалось би можливим, оскільки законом не віднесено до кола суб'єктів відповідальності зазначену категорію осіб. З даного приводу Міністерство юстиції надало роз'яснення, де було зазначено, що порушення обмеження на укладання трудових угод та правочинів у сфері підприємницької діяльності може тягти за собою правові наслідки у вигляді визнання відповідної угоди чи правочину недійсним. Але у разі працевлаштування звільненої особи всупереч вимогам даного обмеження роботодавець змушений буде здійснювати належні виплати до відповідних фондів за даного працівника, і у момент виявлення даного порушення настане наслідок, який передбачає Міністерство юстиції (наслідки недійсного правочину). В такому випадку у роботодавця виникне питання щодо повернення сплачених сум за даного працівника. Тому для запобігання ускладненню реалізації даного обмеження необхідно встановити відповідальність за порушення даного засобу заборони. Але замість того щоб встановлювати відповідальність до кола звільнених осіб, необхідно просто заборонити роботодавцям приймати на роботу осіб, які раніше виконували функції контролю протягом року з моменту їх звільнення. Після встановлення відповідальності для роботодавців буде встановлена можливість врегулювання конфлікту інтересів роботодавця при прийнятті на роботу зазначеної категорії осіб, оскільки роботодавець змушений буде зважити усі переваги такого працевлаштування з негативними наслідками, що мо-

жуть настати. Крім того, таким чином буде легше виявити факти порушення даного обмеження.

Слід відмітити те, що як спільною рисою, так і спільною проблемою даних обмежень є те, що законодавством не встановлено відповідальності за порушення ст. 10 Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції". Аналізуючи дану норму, виникає питання не тільки в непридатності практичної реалізації даних обмежень, а також стосовно суб'єктів, на яких поширюється дане обмеження. На наш погляд, дане обмеження повинно бути зосереджено саме на посадових особах, і не тільки визначених п. 1 ч.1 ст. 4 Закону, а і на посадових осіб юридичних осіб публічного права. Дане питання є досить актуальним, оскільки при виконанні посадових обов'язків у посадових осіб юридичних осіб публічного права виникає багато можливостей у співпраці з приватним сектором економіки, результатом чого можуть виникнути певні домовленості стосовно працевлаштування чи набуття іншої вигоди.

Висновки. Розглянувши вищеперелічені адміністративно-правові засоби заборони, слід зазначити, що корупція в Україні має свої особливі властивості і відрізняється від корупції у розвинутих країнах. Без виявлення особливостей, притаманних корупції в нашій державі, неможливо встановити дієвий механізм адміністративно-правових засобів протидії корупції. Особливістю нинішньої корупції є те, що вона породжується кризою суспільства, а не тільки проблемами в нормативно-правовому полі. Корупція здатна звести нанівець усі політичні, економічні, правові устої в суспільстві України. Тому корупція стала реальною загрозою для національної безпеки та конституційного ладу, прикладом чого є революційні події 2014 р., що є безумовним наслідком високого рівня корупції в країні. Як ми бачимо, корупційні зв'язки все більше витісняють правові, культурні відносини між людьми і поступово перетворюються в певні норми поведінки. Одним із основних засобів подолання корупції є виховання духу нетерпимості серед населення до корупційних проявів. Тільки при несприйнятті населенням корупційних явищ можна досягти мети подолання корупції. В свою чергу, засоби нормативно-правового регулювання відіграють не останню роль в процесі боротьби з корупцією. Реформування вітчизняного антикорупційного законодавства є незавершеним на сьогоднішній день. Тому, на наш погляд, дане питання підлягає вдосконаленню з урахуванням властивостей, притаманних нашій державі.

Список літератури

1. Адміністративне право України : навчальний посібник : у 2-х томах / [Галунько В. В., Олефір В. І., Пихтін М. П. та ін] / за заг. ред. В. В. Галунька. – Херсон : ПАТ “Херсонська міська друкарня” 2011. – Т. 1 : Загальне адміністративне право. – 320 с.
2. Галунько В. В. Поняття та зміст адміністративно-правового регулювання [Електронний ресурс] / В. В. Галунько, О. М. Єщук // ACTUAL PROBLEMS OF CORRUPTION PREVENTION AND COUNTERACTION. – 2011. – Режим доступу : <http://www.law-property.in.ua>.
3. Про засади запобігання і протидії корупції” [Електронний ресурс] : закон України від _____ № _____. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>.
4. Роз’яснення Міністерства юстиції України від 25.01.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/n0001323-12>.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/print1389910292611086>.
6. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1389943929509575>.

Отримано 28.05.2014

Анотація

В статье рассматриваются проблемы административно-правовых средств запрета закрепленных действующим Законом Украины “Об основах предотвращения и противодействия коррупции”. Представлены варианты решения проблем в процессе реализации указанных средств.

Summary

This article is examining the problems of the administrative facilities of prohibition fastened by the Law of Ukraine “About bases of prevention and counteraction a corruption”; the variants of decision of problems are examined in the process of realization of the indicated facilities.