

Однією із причин, чому люди вийшли на майдан, було те, що 65% держбюджету України розкрадалося! Вдумаймося в цифри! На 2013 рік дохідна частина ДБУ складає 351,164 млрд грн. 65% складають 185,098 млрд грн. Ці цифри показують, що гроші на покриття дефіциту бюджету ПФУ в Україні є, лише відсутня політична воля можновладців на запровадження реальної пенсійної реформи. У сучасній

редакції закону перші фактичні виплати повинні відбутися через 25 років. За цей період фактична гривнева маса з урахуванням детінізації економіки сягне трильйона гривень! За таких умов запровадження пенсійної реформи є стратегічним завданням України не тільки в плані виконання міжнародно-правових зобов'язань у соціальній сфері, але і заради здобуття економічної незалежності нашої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV (за станом на 11 березня 2013 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
2. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 липня 2003 року № 1057-IV (за станом на 9 грудня 2012 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.
3. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 8 липня 2011 року № 3668-VI (за станом на 1 січня 2013 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.
4. Ткаченко Л.Г. Кодифікація пенсійного законодавства: передумови та проблеми / Л.Г.Ткаченко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 622 с.
5. Рубан К.П. «Порядок визначення заробітної плати (доходу) для обчислення пенсії за віком у солідарній системі: проблеми та прогалини у законодавстві» / К.П.Рубан // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. – К. : Ніка-Центр, 2013. – 622 с.
6. Рошканюк В.М. «Соціальні права як привілей у контексті соціального захисту: Україна та зарубіжний досвід» / Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Матеріали І-ї між нар. Наук.практ конф. (К.25-26 квіт.2013 р). – К. : Ніка-Центр, 2013.
7. Постанова КМУ «Про бюджет Пенсійного фонду України на 2013 рік» від 11 лютого 2013 р. – № 101(УК № 30 від 14.02.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://kodeksy.com.ua/norm_akt/source.htm.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ

LEGAL FRAMEWORK OF THE DISMISSAL OF CORRUPTION OFFENCE

Русаковська К.О.,

здобувач

Науково-дослідного інституту правового забезпечення
інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

Стаття присвячена вивченню питання правової регламентації звільнення працівників, що вчинили правопорушення, яке має ознаки корупційного діяння. Автором статті досліджено регулювання даної процедури в спеціальному та загальному законодавстві. Виділено загальну та спеціальну категорії працівників, з урахуванням чого здійснено класифікацію процедур звільнення.

Ключові слова: корупційне діяння, корупційне правопорушення, звільнення за корупційне діяння, дисциплінарна відповідальність, трудовий договір.

Статья посвящена изучению правовой регламентации увольнения работников, совершивших правонарушение, которое имеет признаки коррупционного деяния. Автором статьи исследовано регулирование данной процедуры в специальном и общем законодательстве, а также выделены общая и специальная категории работников, с учетом чего осуществлена классификация процедур увольнения.

Ключевые слова: коррупционное деяние, коррупционное правонарушение, увольнение за коррупционное деяние, дисциплинарная ответственность, трудовой договор.

This article is devoted to the study of the legal regulation of dismissal of employees, offenders, which has the signs of corruption. The author of this article investigated the regulation of this procedure in General and special laws, as well as selected General and special categories of workers, taking into account what classification procedures dismissal.

Key words: corruption act, corruption offense, dismissal for corruption act, disciplinary liability, labour contract.

Питання боротьби з корупцією в Україні на сьогодні є одним із найгостріших та найнагальніших. Від корупції, яка на даному етапі пронизує майже всі сфери суспільного життя, потерпає не тільки наша економіка, громадяни, а й реноме нашої держави. І

якщо вести мову про проблеми, які існують в Україні, то саме ця є найголовнішою і потребує невідкладного розв'язання.

1 липня 2011 року набрав чинності Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI « Про засади

запобігання і протидії корупції» (далі – Закон), який і визначає відповідальність за вчинення корупційних правопорушень.

Після його прийняття були внесені зміни до Кодексу законів про працю України, Кодексу України про адміністративні правопорушення та інших нормативно-правових актів [1].

Грунтуючись на доскональному аналізі вказаної вище законодавчої бази, можна стверджувати, що корупційне правопорушення – це умисне діяння, що містить корупційні характеристики, вчиняється особами, до трудових обов'язків яких віднесено виконання функцій, делегованих державою чи місцевим самоврядуванням, особами, які прирівнюються до таких, що виконують делеговані функції держави або місцевого самоврядування, особи, які тимчасово чи постійно займають посади, які прямо чи опосередковано пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських повноважень, або особи, що були спеціально уповноважені на виконання таких зобов'язань у юридичних особах приватного права незалежно від організаційно-правових форм, посадові особи юридичних осіб, фізичні особи (у випадку отримання від них особами або за їх участі іншими суб'єктами неправомірної вигоди) [2].

За вчинення корупційних правопорушень особою може бути притягнуто до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в установленому законом порядку.

Метою даної статті є аналіз саме дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення. Дисциплінарна відповідальність за корупційне правопорушення по своїй суті має причинно-наслідковий зв'язок з невиконанням чи неналежним виконанням особою свої службових, професійних обов'язків чи інших обов'язкових вимог за наявності ознак корупційного діяння.

Звертаючись до законодавчої бази регулювання даної сфери суспільних відносин, у першу чергу слід згадати ст. 13 Закону, де вказано, що загальні вимоги до поведінки осіб, які перелічені у п. 1 ч. 1 статті 4 Закону, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх службових повноважень, підстави та порядок притягнення до відповідальності за порушення цих вимог встановлюються законом. А також зазначено, що законами та іншими нормативно-правовими актами, які регламентують організацію і порядок діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування, надання окремих видів державних послуг або порядок діяльності категорій осіб, уповноважених на виконання функцій держави, місцевого самоврядування, можуть встановлюватися спеціальні вимоги щодо поведінки таких осіб.

Процедура та особливості звільнення з роботи осіб, які вчинили корупційні правопорушення передбачені ст. 22 Закону. Умовно порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності за корупційне правопорушення можна розділити за категоріями працівників, що зазначені у даному Законі.

1. Дострокове припинення повноважень особи на виборній посаді, припинення повноважень поса-

дової особи на посаді, звільнення, що здійснюється за рішенням Президента України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, звільнення військової посадової особи з військової служби у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, а також відсторонення такої особи від виконання службових повноважень у випадках, передбачених частиною першою цієї статті, здійснюється з урахуванням особливостей, визначених Конституцією і законами України.

2. Інші особи, яких притягнуто до кримінальної або адміністративної відповідальності за корупційні правопорушення, пов'язані з порушенням обмежень, передбачених цим Законом, підлягають звільненню з відповідних посад у триденний строк з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набрало законної сили, якщо інше не передбачено законом [1].

Про звільнення особи з посади у зв'язку з притягненням її до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених цим Законом, керівник органу державної влади, органу місцевого самоврядування, підприємства, установи, організації у триденний строк письмово повідомляє суд, який постановив обвинувальний вирок або прийняв постанову про накладення адміністративного стягнення за корупційне правопорушення, та спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань державної служби.

Порядок інформування спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань державної служби про осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, які звільнені у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, встановлюється Кабінетом Міністрів України [3].

З метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного правопорушення або невиконання вимог цього Закону, за поданням спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції за рішенням керівника органу, в якому працює особа, яка вчинила таке правопорушення, проводиться службове розслідування в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Обмеження щодо заборони особі, звільненій з посади у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційне правопорушення, займатися діяльністю, пов'язаною з виконанням функцій держави, місцевого самоврядування, або такою, що прирівнюється до цієї діяльності, встановлюється виключно за вмотивованим рішенням суду, якщо інше не передбачено законом.

Відомості про накладення дисциплінарного стягнення за корупційне правопорушення вносяться до Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, протягом трьох робочих днів з дня надходження до Міністерства юстиції України від кадрової служби державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим, органу місцевого самоврядування, а також підприємства, установи та організації,

посадові особи яких є суб'єктами відповідальності за корупційні правопорушення, електронної та завірної в установленому порядку паперової копії наказу про накладення дисциплінарного стягнення [4].

Також аналізований нормативно-правовий акт було доповнено положенням, що регламентує порядок та випадки надання інформації з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, а також інформацію про внесення відомостей про особу до зазначеного Реєстру або про відсутність відомостей про таку особу. Зокрема, чинним Законом передбачено наступні умови:

1) запит державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування з метою проведення спеціальної перевірки відомостей про осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування;

2) запит правоохоронних органів у разі необхідності отримання такої інформації в рамках кримінального або адміністративного провадження або на запит прокурора в рамках здійснення нагляду за додержанням вимог і застосуванням законів;

3) звіряння переліку осіб, звільнених з посад у зв'язку з притягненням до відповідальності за корупційні правопорушення, з відомостями, що містяться в Єдиному державному реєстрі осіб, які вчинили корупційні правопорушення;

4) звернення фізичної особи (уповноваженої нею особи) щодо отримання відомостей про себе.

Також зміст даної норми цього законодавчого акту було розширено наступним: Міністерство юстиції України забезпечує оприлюднення на своєму офіційному веб-сайті відомостей з Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення, протягом трьох робочих днів після їх внесення до реєстру. Відкритими для безоплатного цілодобового доступу є такі відомості про особу, яку притягнуто до відповідальності за вчинення корупційного правопорушення:

- 1) прізвище, ім'я, по батькові;
- 2) місце роботи, посада на час вчинення корупційного правопорушення;
- 3) склад корупційного правопорушення;
- 4) вид покарання (стягнення);
- 5) спосіб вчинення дисциплінарного проступку;
- 6) вид дисциплінарного стягнення.

Таким чином, дане положення відкриває вільний доступ до даних Єдиного державного реєстру осіб, які вчинили корупційні правопорушення [1].

Проте, розглядаючи питання звільнення осіб, що вчинили корупційне правопорушення, необхідно не забувати, що окрім процедури звільнення, що передбачена спеціальним законодавством, є загальна процедура звільнення працівників, передбачена Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП), про яку ні в якому разі не можна забувати і якій повинен відповідати порядок звільнення, встановлений спеціальним законом.

Насамперед слід згадати зміни, які було внесено до ст. 36 КЗпП після набрання чинності Законом

України «Про засади запобігання і протидії корупції». Цією статтею визначено перелік підстав розірвання та припинення трудового договору, який було доповнено новою підставою – набуття законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення. Цю ж статтю було також доповнено нормою, що встановлює триденний строк (з дня отримання органом державної влади, органом місцевого самоврядування, підприємством, установою, організацією копії відповідного судового рішення, яке набуло законної сили), протягом якого особа підлягає звільненню з роботи у разі корупційного правопорушення. І за процедури звільнення працівника, який вчинив корупційне правопорушення, як підстава звільнення у трудовій книжці буде зазначатися відповідна ч 7–1 статті 36 КЗпП.

Аналогічний строк тепер встановлено і для припинення трудового договору внаслідок набуття законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі (окрім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) або до іншого покарання, яке унеможливує продовження цієї роботи. У цьому разі строк поширюється і на правопорушення, не пов'язані з корупцією.

Крім того, змінами, внесеними до статті 41 КЗпП, передбачено й розширення кола додаткових підстав для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників. Новою підставою для такого розірвання стало перебування працівника всупереч вимогам Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» у безпосередньому підпорядкуванні у близької особи, якщо його неможливо перевести за згодою на іншу роботу (раніше таке звільнення передбачалося лише Законом, проте не КЗпП).

На нашу думку, не можна стверджувати, що наявність норм, що регулюють звільнення працівника за вчинення корупційного правопорушення, одночасно у спеціальному та загальному нормативно-правовому акті є неправильним. Власне, наявність таких положень в КЗпП та Законі України «Про засади запобігання та протидії корупції» не утворюють між собою колізії і не суперечать одна одній, а навпаки, доповнюють одна одну та співвідносяться як загальна та спеціальна норми. Положення, що закріплені в КЗпП, встановлюють лише притягнення до відповідальності з вчинення корупційного правопорушення як підставу звільнення із роботи, в той час як відповідні положення Закону деталізують відповідну процедуру звільнення із роботи.

Важливим фактором, що потребує більш ретельного вивчення, є те, що особа може бути звільнена з роботи на підставі ст. 36-7 КЗпП лише у випадку, коли щодо неї ухвалено вирок про притягнення до кримінальної відповідальності за вчинення корупційного правопорушення або винесено відповідну постанову про притягнення до адміністративної відповідальності.

На час же провадження у справі про притягнення особи до відповідальності за вчинення коруп-

ційного правопорушення, з моменту, коли особу було повідомлено про те, що вона підозрюється у вчиненні корупційного правопорушення, до моменту прийняття остаточного рішення особа підлягає відстороненню від виконання службових повноважень. На що ще слід звернути увагу, так це на те, що особа в обов'язковому порядку відсторонюється від виконання службових повноважень у випадку кримінального провадження притягнення особи до відповідальності за вчинення корупційного правопорушення. Якщо ж особа підозрюється у вчиненні корупційного правопорушення, за яке її може бути притягнуто до адміністративної відповідальності, то така особа може бути відсторонена від виконання службових повноважень [5].

Крім КЗпПУ, інші нормативно-правові акти також торкаються питань дисциплінарної відповідальності за вчинення корупційних діянь.

Так, Законами України «Про міліцію», «Про прокуратуру», «Про Службу безпеки України», «Про державну податкову службу в Україні», «Про державну охорону органів державної влади України та посадових осіб», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про Державну прикордонну службу України», «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про державну службу» передбачені додаткові підстави для звільнення, у тому числі й у зв'язку із вчиненням правопорушення, що

має ознаки корупційного діяння. Зокрема, у даних нормативно-правових актах досконально прописано проведення процедури звільнення для спеціальних категорій працівників, яка не суперечить Закону України «Про засади запобігання та протидії корупції» та вказаним вище статтям КЗпП та розкриває додаткові елементи законодавчої регламентації процесу звільнення працівників за корупційне правопорушення [6].

Підсумовуючи викладений вище матеріал, слід зазначити, що після набрання чинності Законом України «Про засади запобігання та протидії корупції» було внесено зміни до великої кількості нормативно-правових актів, у тому числі й до Кодексу законів про працю України, що автоматично доповнило даний акт новою підставою для звільнення працівника, а також розширило коло суспільних відносин, пов'язаних із достроковим розірванням трудового договору.

Чинна законодавча база досить ґрунтовно регулює дані відносини, визначивши етапи провадження у справах, пов'язаних із корупційним правопорушенням, чітко вказавши момент, коли особа підлягає звільненню за даною умовою, та визначивши правові наслідки, що торкнуться працівника, якого було звільнено. Останнє положення особливо стосується спеціальних категорій працівників, трудові відносини з якими додатково регулюються спеціальним законодавством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404.
2. Трудове право : підручник [для студ. вищ. юрид. спец. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
3. Іншин М. І. Трудове право України [Текст] : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Диска плюс, 2014. – 499 с.
4. Остапенко Л. О. Трудове право [Текст] : навч.-метод. посіб. / Л. О. Остапенко, І. М. Паньонко, С. Л. Дембіцька ; Нац. ун-т «Львів. політехніка». – Львів : Вид-во Львів. політехніки, 2013. – 154 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 р., Додаток до № 50.
6. Гетьманцева Н. Д. Трудове право України (Загальна частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб ; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. – Чернівці : Рута, 2013. – 311 с.