



ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

О. ЧЕРКАСОВ,

аспирант кафедры трудового права Национального юридического университета
имени Ярослава Мудрого

SUMMARY

The article is devoted to some aspects of the problem of legal regulation and the application of special disciplinary responsibility of employees in labour law. The features of bringing to disciplinary liability of certain categories of workers in Ukraine, the Russian Federation, the Republic of Belarus are identified and discussed. Certain provisions of laws, statutes and regulations regarding the discipline of employees in these countries are amenable to comparative legal analysis. Special attention is given to the problem of differentiation of disciplinary liability of certain categories of workers, depending on objective grounds. The main criteria for allocating the subspecies special disciplinary responsibility are pointed out.

Keywords: responsibility in labour law, disciplinary liability of employees, the differentiation of legal liability.

Статья посвящена отдельным аспектам проблемы правового регулирования и применения специальной дисциплинарной ответственности работников в трудовом праве. Определяются и рассматриваются особенности привлечения к дисциплинарной ответственности некоторых категорий работников в Украине, Российской Федерации, Республике Беларусь. Отдельные нормы законов, уставов и положений о дисциплине работников в указанных странах поддаются сравнительно-правовому анализу. Особое внимание уделяется проблеме дифференциации дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников в зависимости от объективных оснований. Выделяются основные критерии для выделения подвидов специальной дисциплинарной ответственности.

Ключевые слова: ответственность в трудовом праве, дисциплинарная ответственность работников, дифференциация юридической ответственности.

Постановка проблемы. Одним из необходимых условий функционирования предприятий, учреждений, организаций является обеспечение и соблюдение дисциплины труда. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарной ответственности, установленных действующим законодательством о труде. Сущность дисциплинарной ответственности заключается в обязанности работника понести юридически неблагоприятные последствия в форме лишения личного характера за совершенные трудовые (дисциплинарные) проступки в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством [2, с. 803].

В зависимости от источника правового регулирования выделяются общая и специальная дисциплинарная ответственность. Общая дисциплинарная ответ-

ственность регулируется, как правило, кодифицированным актом о труде (например, Кодексом законов о труде Украины или Трудовым кодексом Российской Федерации) и правилами внутреннего трудового распорядка, специальная – иными законодательными и подзаконными нормативно-правовыми актами. К таким актам зачастую относятся специальные законы и уставы либо положения о дисциплине труда отдельных категорий работников. В целом специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей кругом субъектов ответственности, более широким понятием дисциплинарного проступка, более строгими мерами дисциплинарного взыскания.

Состояние исследования и актуальность темы. В науке трудового права проблемам как общей, так и специальной дисциплинарной ответственности посвящены труды многих исследователей. Особого внимания за-

служивают работы А. А. Абрамовой, А. Т. Барабаша, М. И. Бару, В. С. Венедиктова, К. Н. Гусова, А. М. Куренного, Ю. Н. Полетаева, А. И. Процевского, А. В. Пятакова, В. Н. Скобелкина, В. Н. Смирнова, Л. А. Сыроватской, П. Р. Стависского, Н. Н. Хуторян и других ученых.

Несмотря на значительное количество исследований дисциплинарной ответственности в трудовом праве, существуют как общетеоретические, так и практические проблемы реализации этого вида ответственности. В частности, к таким относятся особенности применения специальной дисциплинарной ответственности, её соотношение с общей дисциплинарной ответственностью.

Целью статьи является определение сущности специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве, её дифференциации с учетом особенностей правового регулирования в



Украине, Российской Федерации, Республике Беларусь.

Изложение основного материала. Следует отметить, что в теории трудового права нет единства мнений относительно определения специальной дисциплинарной ответственности. По убеждению В. Г. Самойлова, специальная дисциплинарная ответственность – это вид и мера принудительного претерпевания работником отдельной категории лишений неимущественных благ, которая заключается в необходимости понести наказание за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение свободно принятых им по трудовому договору специальных трудовых обязанностей [3, с. 83].

В свою очередь К. А. Федин отмечает, что под специальной дисциплинарной ответственностью следует понимать совокупность правовых норм, определяющих обязанность специальных субъектов трудового права понести меры дисциплинарного взыскания, предусмотренные соответствующими законами, уставами, положениями о дисциплине для отдельных категорий работников при определенных условиях и в предусмотренных законом случаях [5, с. 289].

Анализ трудового законодательства Украины позволяет сделать вывод о том, что специальная дисциплинарная ответственность может быть применена в отношении: государственных служащих, судей, работников органов прокуратуры, сотрудников дипломатической службы, работников железнодорожного транспорта, работников специальных (военизированных) аварийно-спасательных служб, работников горных предприятий.

Согласно ч. 5 ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации [7], для отдельных категорий работников действуют уставы и

положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами. В соответствии с законодательством Российской Федерации, кроме государственных служащих, судей, работников органов прокуратуры, специальная дисциплинарная ответственность предусмотрена для: работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, работников рыбопромыслового флота Российской Федерации, работников морского транспорта, экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота и т.д.

Подобным образом правовое регулирование специальной дисциплинарной ответственности осуществляется и в Белоруссии. В соответствии со ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь [8] специальные юридические процедуры применяются при наложении дисциплинарных взысканий на отдельных категорий работников, с особым характером труда. Уставы и положения, другие акты специального законодательства регулируют особенности дисциплинарной ответственности работников транспорта, таможенной службы и т.д.

В юридической литературе отмечаются следующие основания для выделения специальных субъектов дисциплинарной ответственности:

во-первых, особо ответственный характер трудовых функций отдельных групп работников, выполняющих обязанности по руководству организацией и управлению процессами производства в его подразделениях, связанные с особыми функциями государственного аппарата и государственных органов, а также по должностям, замещае-

мых по результатам выборов и по конкурсу;

во-вторых, особо вредные последствия дисциплинарных проступков, совершаемых некоторыми категориями работников в отдельных отраслях народного хозяйства, где действуют уставы о дисциплине, а также работниками учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов [1, с. 96-97].

Более подробную классификацию специальных субъектов, выполняющих трудовые обязанности особо ответственного характера, осуществила Л. А. Сыроватская. Специальных субъектов она распределила на четыре группы, связанные: 1) с осуществлением работниками правомочий по руководству предприятиями (учреждениями) или другими подразделениями; 2) с выполнением обязанностей по должностям, замещаемых по выборам и конкурсу; 3) с особыми функциями государственного аппарата; 4) со специальной ролью отдельных отраслей народного хозяйства и характером труда работников и служащих в этих областях (например, предприятия транспорта и связи) [4, с. 374].

По мнению О. И. Карпенко, субъектов специальной дисциплинарной ответственности, подпадающих под действие уставов и положений о дисциплине, можно разделить на три группы: 1) непосредственно эксплуатирующие источники повышенной опасности; 2) трудовая функция которых связана с основной эксплуатационной деятельностью; 3) трудовая функция которых не связана с эксплуатационной деятельностью [1, с. 99].

На основании анализа украинского, российского, белорусского законодательств о труде, в зависимости от сферы общественной деятельности, можно определить отдельные категории работников, для которых установлена специ-



альная дисциплинарная ответственность:

1. Работники отдельных, преимущественно рабочих профессий: железнодорожного транспорта, работники морского транспорта, работники специальных организаций или служб;

2. Государственные служащие;

3. Работники со специальным статусом, к ним относятся судьи и прокуроры;

Особенности труда работников, указанных в приведенном перечне, позволяют дифференцировать специальную дисциплинарную ответственность в зависимости от сферы трудовой деятельности. Следовательно, возможно определить по меньшей мере две области применения специальной дисциплинарной ответственности:

1) связана с выполнением работниками сложных трудовых функций, работ, где устанавливаются повышенные требования к дисциплине, нормам безопасности и охраны труда (промышленность, железнодорожный транспорт, морской транспорт, специальные (военизированные) аварийно-спасательные службы, организации, эксплуатирующие радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии);

2) связана с управлением и администрированием, обеспечением правопорядка в функционировании общественных процессов, например, органы государственной, судебной власти, прокуратура.

Одним из ключевых отличий специальной дисциплинарной ответственности от общей является то, что для отдельных категорий работников в законах и подзаконных нормативно-правовых актах закреплены признаки дисциплинарных правонарушений в определенной сфере труда и

предусмотрены взыскания за них. Однако, как подчеркивают правоведы, в этих актах не соблюден подход, характерный для уголовного законодательства или законодательства об административных правонарушениях, по которому той или иной диспозиции, предусматривающей конкретный состав правонарушения, соответствует та или иная санкция [6, с. 291-292].

Всю совокупность правонарушений, которые являются основаниями для реализации дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине, можно разделить, прежде всего, на дисциплинарный проступок – нарушение трудовых (служебных) обязанностей и нарушения, приравненные к дисциплинарному проступку. К таким нарушениям, в частности, относятся проступки, несовместимые с должностным положением лица. Например, Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» [11] предусматривает, что за неисполнение или ненадлежащее исполнение работниками своих служебных обязанностей и совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника, руководители органов и учреждений прокуратуры имеют право налагать на них дисциплинарные взыскания (ст. 47-1 Закона). Схожие положения встречаются и в украинском законодательстве. Так, к государственным служащим дисциплинарные взыскания применяются за неисполнение или ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, превышение своих полномочий, нарушение ограничений, связанных с прохождением государственной службы, а также за поступок, порочащий его как государственно-служащего или дискредитирующий государственный орган, в котором он работает (ст. 14 Закона Украины «О государственной службе» [9]).

Следует также отметить, что меры специальной дисциплинарной ответственности могут применяться к некоторым категориям работников за проступки, совершенные не при исполнении трудовых обязанностей. Например, согласно п. 14 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации [12], за нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено не при исполнении трудовых обязанностей, могут налагаться дисциплинарные взыскания (кроме увольнения), предусмотренные законодательством Российской Федерации о труде и настоящим Положением.

В разных сферах общественной деятельности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работниками предусматриваются различные меры принуждения. Это является одной из отличительных черт специальной дисциплинарной ответственности.

Применение более строгих мер ответственности по сравнению с предусмотренными кодифицированными актами о труде обусловлено тем, что нарушения трудовой дисциплины в отдельных отраслях экономики или сферах государственной деятельности могут повлечь более тяжкие последствия, поскольку осуществление труда в некоторых сферах может быть связано с источниками повышенной опасности, например, на транспорте или при осуществлении непосредственной защиты конституционных прав граждан, как в деятельности суда, прокуратуры и т.д.

Достаточно широкий перечень дисциплинарных взысканий определен для работников железнодорожного транспорта



в Украине. На таких работников могут налагаться следующие взыскания: выговор; лишение машиниста права управления локомотивом с предоставлением работы помощником машиниста, а также лишение свидетельства водителя моторно-рельсового транспорта несъемного типа и свидетельства помощника машиниста локомотива с предоставлением работы, не связанной с управлением локомотивом и моторно-рельсовым транспортом, на срок до одного года; увольнение (п. 12 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта [13]).

Схожие перечни дисциплинарных взысканий предусмотрены также в России и Белоруссии. Например, Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации (утвержден Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708) [14] предусматривает, что за совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие виды дисциплинарного взыскания: а) замечание; б) выговор; в) строгий выговор; г) предупреждение о неполном служебном соответствии; д) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации; е) увольнение.

В соответствии с Дисциплинарным уставом органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 31 августа 1999 г. № 509 [15]), на работников органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям могут налагаться следующие дисциплинарные взыскания: за-

мечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; лишение нагрудного (памятного) знака органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям; исключение из Книги почета; понижение в должности; понижение в специальном звании на одну ступень; увольнение из органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям.

Необходимо подчеркнуть, что система различных мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных нормативно-правовыми актами о дисциплине отдельных категорий работников, является не только признаком разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности, но и критерием для дифференциации последней. Детальный анализ специальных законов, уставов и положений о дисциплине в Украине, России, Белоруссии позволяет сделать вывод о том, что все взыскания, которые могут применяться к отдельным категориям работников, разделяются на:

- общие, предусмотренные трудовыми кодексами (как правило, замечание, выговор и увольнение);

- взыскания, связанные с лишением лица, совершившего дисциплинарный проступок, специального права или специального документа, позволяющего осуществлять определенные трудовые функции;

- взыскания, связанные с должностными лишениями (ограничениями), например, для работников прокуратуры Украины предусмотрено понижение в классном чине; понижение в должности (ст. 9 Дисциплинарного устава прокуратуры Украины [16]).

По общему правилу дисциплинарные взыскания может налагать руководитель или орган, имеющий право приема на работу работника (в отдельных случа-

ях – право избрания, утверждения и назначения на должность), совершившего дисциплинарный проступок. Однако в правовом регулировании специальной дисциплинарной ответственности из этого правила есть исключения. Так, дисциплинарное производство в отношении судей в Украине осуществляют: 1) Высшая квалификационная комиссия судей Украины – относительно судей местных и апелляционных судов; 2) Высший совет юстиции – относительно судей высших специализированных судов и судей Верховного Суда Украины. Порядок осуществления дисциплинарного производства относительно судьи предусматривает несколько стадий: проверка данных о наличии оснований для привлечения судьи к дисциплинарной ответственности, открытие дисциплинарного дела, его рассмотрение и принятие решения органом, осуществляющим дисциплинарное производство (ст.ст. 85-86 Закона Украины «О судостроительстве и статусе судей» [10]).

Согласно ст. 47-1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации» [11] Генеральный прокурор Российской Федерации имеет право налагать на прокурорских работников дисциплинарные взыскания в полном объеме. Прокуроры субъектов Российской Федерации, приравненные к ним прокуроры и директора (ректоры) научных и образовательных учреждений прокуратуры, имеют право налагать дисциплинарные взыскания на работников, назначаемых ими на должность, за исключением лишения нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации».

Таким образом, одним из критериев дифференциации специальной дисциплинарной ответственности являются особенности порядка привлечения к таковой отдельных категорий



работников. Согласно указанному основанию выделяется ответственность, которая реализуется руководителем или органом, имеющим право приема на работу работника (в отдельных случаях право избрания, утверждения или назначения на должность); применяемая специально уполномоченными органами.

Отсутствие законодательного определения дисциплинарной ответственности является одним из недостатков правового регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений. Представляется, что законодательство о труде должно предусматривать определение как общей, так и специальной дисциплинарной ответственности. В связи с этим, думается, что дефиниция конкретной разновидности ответственности должна быть некой квинтэссенцией общего понятия юридической ответственности и особенностей, проявляющихся в определенном её виде.

Итак, в общем смысле специальную дисциплинарную ответственность следует понимать как возможность применения к отдельной категории работников мер дисциплинарного принуждения, которые определены соответствующими законами, уставами, положениями о дисциплине труда, в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работниками трудовых обязанностей.

Выводы. На основании вышеизложенного можно констатировать, что правовое регулирование специальной дисциплинарной ответственности в Украине, России, Белоруссии основывается на единых началах и наделено общими чертами. В настоящее время трудовое законодательство Украины находится в стадии реформирования. Для усовершенствования проекта Трудового кодекса Украины, который находится

на рассмотрении в Верховной Раде, необходимо учитывать позитивные аспекты правового регулирования дисциплинарной ответственности работников в соседних государствах. Например, положительным моментом является то, что в ст. 204 Трудового кодекса Республики Беларусь [8] определяется одно из главных оснований разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности, согласно которому специальные юридические процедуры применяются при наложении дисциплинарных взысканий на отдельных категорий работников, с особым характером труда.

Для надлежащего обеспечения правового регулирования отношений по привлечению работников к дисциплинарной ответственности кодифицированный акт о труде должен четко определять особенности такой, а также основания для отграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности. Для разграничения указанных видов ответственности следует учитывать следующие критерии:

- субъектов, которые могут быть привлечены к специальной дисциплинарной ответственности;
- сферу и характер труда работников;
- уровень правового регулирования и вид нормативно-правового акта, регламентирующего такую ответственность;
- сферу применения дисциплинарной ответственности;
- взыскания, которые могут применяться к субъектам ответственности;
- особенности порядка привлечения отдельных категорий работников к ответственности.

Следовательно, анализ специфики правового регулирования дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников позволяет не только

определить основные признаки разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности в трудовом праве, но также и осуществить дифференциацию последней. Представляется, что указанные критерии разграничения общей и специальной дисциплинарной ответственности должны быть отображены в нормах Трудового кодекса Украины.

Литература

1. Карпенко О. И. *Дисциплинарная ответственность работника в трудовом праве*. Понятие и виды: дисс. канд. юрид. Наук. М., 2003. 166 с.
2. Лушников А. М., Лушникова М. В. *Курс трудового права*: Учебник: В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М.: Статут, 2009. 1151 с.
3. Самойлов, В. Г. *Дисциплинарная ответственность в трудовом праве*: Общая и специальная: дисс. канд. юрид. Наук. М., 2006. 177 с.
4. *Советское трудовое право*: учебник для вузов. Под ред. В.С.Андреева, В.Н. Толкуновой. М.: Высш. шк., 1987. 511 с.
5. Федин К. А. *Дифференциация видов дисциплинарной ответственности по нормам трудового права*. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения. Материалы пятой международной научно-практической конференции / под ред. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. 544 с.
6. Юридична відповідальність: проблеми виключення та звільнення. Н. М. Оніщенко [та ін.] . Донецьк: Кальміус, 2013. 424 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296#load_text_none_1_
9. Закон України «Про державну службу» Верховна Рада України;



Закон від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>

10. Закон України Про судоустрій і статус суддів Верховна Рада України; Закон від 07.07.2010 № 2453-VI [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2453-17>

11. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/prosec/>

12. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации утвержденное постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://base.garant.ru/10104792/#block_1000

13. Постанова Кабінету Міністрів України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту від 26.01.1993 № 55 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF>

14. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации (утвержден Постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708) [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72038/

15. Дисциплинарный устав органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь (утвержден Указом Президента Республики Беларусь от 31 августа 1999 г. № 509) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://kii.gov.by/ukaz-prezidenta-respubliki-belarus-31-avgusta-1999-g-n-509-ob-utverzhdenii-disciplinarnogo-ustava-organov-i-podrazdelenij-po-chrezvychajnym-situacijam-respubliki-belarus>

16. Постанова Верховної Ради України «Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України» від 06.11.1991 № 1796-ХІІ [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1796-12>

ОСНОВА КОРРУПЦИОННЫХ ПРОЯВЛЕНИЙ – НЕСОВЕРШЕНСТВО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЗАКУПОК

А. ЧЕРНЕЙ,
аспирант Классического частного университета,
юрисконсульт Государственного предприятия «Запорожское
конструкторское бюро «Прогресс» имени академика
А. Г. Ивченко»

SUMMARY

The purpose of carrying out government procurements in Ukraine is the aspiration of the state to increase efficiency of the state economic policy as a whole. Carrying out procedures of purchases is based on the principles of openness, transparency, fair competition and non-discrimination of participants.

Corruption in system of government procurements significantly undermines national economy. In this article the problems of carrying out procedures of the competitive auction and reversible electronic auctions are investigated. The predicate offenses allowed at carrying out government procurements for budgetary funds are defined. Identified unresolved until the present time moments in the legislation of Ukraine and proposed ways of their solution.

Key words: government procurement, electronic platforms, abuses.

Целью проведения государственных закупок в Украине является стремление государства повысить эффективность государственной экономической политики в целом. Проведение процедур закупок основано на принципах открытости, прозрачности, добросовестной конкуренции и недискриминации участников.

Коррупция в системе государственных закупок существенно подрывает экономику страны. В данной статье исследуются проблемы проведения процедур конкурсных торгов и реверсивных электронных аукционов. Определены основные правонарушения, допускаемые при проведении государственных закупок за бюджетные средства. Выявлены неурегулированные до настоящего времени моменты в законодательстве Украины и предложены пути их решения.

Ключевые слова: государственные закупки, электронные площадки, злоупотребления.

Введение. В Украине происходит активное реформирование экономики в целом, в том числе системы государственных закупок. Механизм проведения процедур закупок должен быть одним из ключевых элементов повышения эффективности государственной экономической политики и базироваться на принципах добросовестной конкуренции, открытости и прозрачности, недискриминации участников, объективности и непредвзятости оценки конкурсных предложений, а вместе с этим способствовать предотвра-

щению проявлений коррупции в сфере государственных закупок.

Большое количество возникающих проблем сказываются, в первую очередь, на состоянии экономики страны в целом. Основные проблемы возникают, прежде всего, из-за несовершенства законодательной базы Украины, регулирующей процесс государственных закупок.

Понятие «коррупция» означает злоупотребление, заключающееся в использовании законодательства или публичной власти в частных интересах одних лиц в ущерб частным интересам других.