2. Kosova, T.D. & Timartsev, O.Yu. (2014). Podatkova viddacha rehioniv Ukrainy: problemy i perspektyvy [Tax returns of Ukrainian regions: problems and prospects]. *Biznes Inform – Business Inform, 4,* 361-365 [in Ukrainian].

3. Zakon Ukrainy "Pro mistseve samovriaduvannia v Ukraini" [Law of Ukraine "On Local Self-Government in Ukraine"]. (1997, May 21). *zakon5.rada.gov.ua*. Retrieved from http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/280/97-vr [in Ukrainian].

4. Rudenko, I.V. (2003). Finansovi resursy orhaniv mistsevoho samovriaduvannia: poniattia ta sutnist [Financial resources of local self-government bodies: concept and essence]. *Naukovi pratsi NDFI – Scientific works of NDFI, 2 (21),* 120-127 [in Ukrainian].

5. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]. (1996, June 28). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of Verkhovna Rada of Ukraine, 30,* p. 141 [in Ukrainian].

6. Biudzhetnyi kodeks Ukrainy [Budget Code of Ukraine]. (2010, July 8). *zakon1.rada.gov.ua*. Retrieved from http://zakon1.rada.gov.ua/lows/show/2456-17 [in Ukrainian].

7. Kopytina, I.V. Problemy ta perspektyvy formuvannia mistsevykh biudzhetiv vrakhovuiuchy ekonomichnyi rozvytok krainy [Problems and prospects of forming local budgets taking into account economic development of the country]. (n.d.). *Zb. nauk. prats. Umanskoho nats-ho un-tu sadivnytstva – Collection of scientific works of the Uman National University of Horticulture, 85,* 260-264 [in Ukrainian].

8. Kravchenko, V. I. Mistsevi finansy Ukrainy [Local Finances of Ukraine]. (n.d.). *Doctor's thesis.* Kyiv [in Ukrainian].

9. Vladymyrov, K.M. (2006). *Mistsevi finansy [Local Finances]*. Kherson: Oldi-plius [in Ukrainian].

10. Sazonets, I.L., Hrynko, T.V., & Prydatko, H.Yu. (2006). *Upravlinnia mistsevymy finansamy [Local finance management]*. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury [in Ukrainian].

11. Sukhovirska, O.B. (2002). Finansovi resursy mistsevykh orhaniv vlady [Financial resources of local authorities]. *Finansy Ukrainy – Finance of Ukraine, 11,* 61-67 [in Ukrainian].

12. Baretskyi, V.I. (2005). Problemy finansovoho zabezpechennia rozvytku administratyvno-terytorialnykh utvoren u konteksti Yevropeiskoi khartii mistsevoho samovriaduvannia [Problems of financial provision of development of administrative-territorial entities in the context of the European Charter of Local Self-Government]. *Naukovi pratsi NDFI – Scientific works of NDFI, 1,* 90-95 [in Ukrainian].

13. Bodrov, V. H., Kyrylenko, O. P., Baldych, N. I. et. al. (2006). *Rehuliuvannia mizhbiudzhetnykh vidnosyn: Ukraina i yevropeiskyi dosvid [Regulation of intergovernmental relations: Ukraine and European experience]*. V. H. Bodrov (Ed.). Kyiv: Vyd-vo NADU [in Ukrainian].

14. Bailey, S. J. (1999). *Local Government Economics: Principles and Practice.* London: Macmillan press ltd [in English].

Стаття надійшла до редакції 12.03.2018

УДК 342.951

Кондратенко Віталій Миколайович
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри галузевого права та правоохоронної діяльності
Центральноукраїнського державного педагогічного
університету імені Володимира Винниченка
kondratenkovitals@gmail.com

УМОВИ ОПТИМІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИХ ЗАСОБІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

У статті здійснено теоретико-правовий аналіз змісту системи адміністративно-правових засобів забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю. Розглянуто наступні юридичні засоби: а) юридичні засоби організаційного характеру щодо впорядкування форми, змісту та порядку складання трудових договорів і контрактів; здійснення повідомної реєстрації колективних договорів і угод; б) юридичні засоби фінансового характеру щодо порядку компенсації роботодавцям витрат за робочі місця осіб з інвалідністю, а також реалізації дозвільних процедур в частині отримання права користування пільгами з оподаткування; в) юридичні засоби контрольного характеру, у тому числі інспекційні відвідування та невиїзні інспектування; складання протоколів про адміністративні правопорушення та накладення

 © В.М.Кодратенко, 2018

штрафів у сфері зайнятості осіб з інвалідністю. Зроблено висновки на рахунок недієвості окремих зі вказаних юридичних засобів, тому запропоновано певні законодавчі зміни щодо поліпшення даної ситуації.

Ключові слова: адміністративно-правові засоби, зайнятість, органи публічної адміністрації, особи з інвалідністю, роботодавці, трудовий договір, штрафні санкції.

Kondratenko V. M. TERMS OF OPTIMIZATION OF ADMINISTRATIVE AND LEGAL FACILITIES OF EMPLOYMENT OF PERSONS ARE WITH DISABILITY

In the article the theoretical analysis of maintenance of the system of administrative and legal backer-ups of employment of persons is carried out with disability. Next legal facilities are considered: a) legal facilities of organizational character in relation to organization of form, maintenance and order of stowage of labor contracts and contracts; realization of registration of collective agreements and agreements; b) legal facilities of financial character in relation to the order of indemnification to the employers of charges for the workplaces of persons with disability, and also realization of permissive procedures in part of taking title of using privileges from taxation; c) legal facilities of control character, including inspection visits and not departure inspections; stowage of protocols about administrative crimes and impositions of fines in the field of employment of persons with disability. Drawn conclusion on the account of ineffectiveness of separate from the indicated legal facilities that is why it is offered legislative changes are certain in relation to the improvement of this situation.

Key words: administrative and legal facilities, employment, organs of public administration, person with disability, employers, labor contract, penalty approvals.

Постановка проблеми. Працевлаштування осіб з інвалідністю відіграє важливу роль у їхньому житті. Разом із тим, створення роботодавцем спеціальних умов на робочих місцях відповідно до медичних рекомендацій та належне адміністративно-правове забезпечення трудової діяльності з урахуванням засад недискримінації за будь-якою індивідуальною ознакою – один із кроків до розвинутого цивілізованого суспільства, де кожен може у повній мірі реалізувати конституційні права на працю та відпочинок. Таким чином, професійна підготовка, пошук підходящих вакансій з метою подальшого працевлаштування є лише першим рівнем організаційного та виконавчо-розпорядчого впливу публічної адміністрації на процеси забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю.

Із наведеного слідує важливість визначення системи адміністративно-правових засобів реалізації та захисту права на зайнятість осіб з інвалідністю та здійснення теоретико-правового аналізу її основних складових з метою сприяння подальшому розвитку правозахисного механізму в умовах євроінтеграційних процесів. Актуальним на сьогодні є напрацювання шляхів підвищення дієвості владного впливу компетентних органів публічної адміністрації щодо забезпечення зайнятості вказаної категорії осіб.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Адміністративно-правове забезпечення трудової діяльності осіб з інвалідністю є об'єктом дослідження низки зарубіжних і вітчизняних науковців, серед них: А. А. Брукс, В. Л. Костюк, А. М. Куца, К. Д. Міна, Б. В. Стахова, О. В. Паровишник, С. В. Пасічніченко та ін. Разом із тим, зазначені автори зосереджували увагу на загальних проблемах працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю без врахування важливих особливостей окремих юридичних засобів, а також положення їхніх наукових праць у певній мають вже застарілий характер.

Формування цілей статті. Метою статті є теоретико-правових аналіз визначальних умов застосування системи адміністративно-правових засобів забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю з метою вироблення оптимальних шляхів їхнього розвитку.

Виклад основного матеріалу. Вітчизняним трудовим законодавством визначено, що особи з інвалідністю мають право працювати у юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, а також на підприємствах і організаціях, заснованих громадськими організаціями інвалідів. У певній мірі зазначене зумовлює застосовування окремих адміністративно-правових засобів забезпечення зайнятості, зважаючи на конкретне місце роботи, однак основна діяльність всіх роботодавців врегульовується загальними правовими положеннями з питань праці з урахуванням норм Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні».

Погоджується з наведеним Н. М. Биба, однак зауважує, що особи з інвалідною володіють обмеженими можливостями у сфері праці, але в умовах ринкової економіки вони мають бути готові конкурувати нарівні з іншими громадянами [1, с. 67]. Актуалізує таку позицію Р. І. Шабанов, вказуючи, що право на працю – природне і об'єктивне право індивіда, яке виявляє його особисті можливості, здібності до трудової діяльності. Тому кожен залежно від своїх внутрішніх можливостей зобов'язаний внести посильний соціальний вклад [2, с. 124].

Реалізація положень державних соціально-економічних гарантій у сфері зайнятості населення здійснюється за допомогою застосування комплексу різногалузевих юридичних засобів, чільне місце серед яких

належить адміністративно-правовим засобам забезпечення права на працю людей з інвалідністю. Першочерговим щодо належної організації роботи цієї категорії осіб виступає чітке закріплення їхнього правового статусу у трудовому договорі.

Досить неоднозначне бачення на сьогодні набуло розвитку щодо доктринальної сутності трудового договору. На рахунок зазначеного М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник наголошують, що питання законодавчого регулювання відносин щодо трудового договору провадиться на підставі КЗпП, який, переважно, покликаний регулювати суспільно-трудові відносини радянської доби, незважаючи на наявні чисельні зміни та уточнення, не відповідає стану розвитку суспільства і держави, розбудови сучасної моделі ринку праці [3, с. 190]. У цьому контексті вважаємо за доцільне включення таких пунктів до трудовитих договорів з урахуванням особливих трудових потреб осіб з інвалідністю: 1) передбачення порядку адаптації до виробничих потреб функціональних обов'язків, робочих місць, робочих засобів тощо; 2) обов'язок роботодавця щодо забезпечення за потреби спеціальними інформаційно-комунікаційними, технічними та іншими засобами для полегшення виконання роботи; 3) забезпечення можливості корегування в окремих випадках робочого графіку для дотримання медичних рекомендацій та індивідуальної програми реабілітації.

Поряд із трудовим правом положеннями адміністративного законодавства визначено форму, порядок складання та реєстрації, умови дотримання положень даної угоди роботодавцем і працівником. Так, у Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, затвердженим наказом Мінсоцполітики України від 08.06.2001 № 260 [4], визначено коло осіб, форму й особливості процедури реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю.

У питаннях договірної взаємодії роботодавців і працівників ключова роль відводиться колективному договору, який укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. Положення цього договору ґрунтуються на основі чинного законодавства з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, узгодження інтересів залучених до праці осіб, власників та уповноважених ними органів.

Іншою формою реалізації колективних переговорів у сфері зайнятості виступає укладення колективних угод між сторонами соціального діалогу у відповідності до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Правова сутність колективних угод полягає у налагодженні спільного вирішення складних питань працевлаштування та зайнятості населення, а також у напрацюванні та узгодженні дій публічного та приватного секторів в окресленій сфері.

Низка суб'єктів публічної адміністрації наділені повноваженнями щодо адміністративного-правового впливу на процеси верифікації колективних договорів та угод. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 № 115, галузеві та територіальні угоди підлягають повідомній реєстрації Мінсоцполітики України, а колективні договори і територіальні угоди – районними, державними адміністраціями, виконавчими органами місцевого самоврядування. Реєстрація проводиться з метою засвідчення автентичності примірників і копій колективних договорів і угод [5].

Отже, повідомна реєстрація виконує три основні функції: 1) попереджувальна функція – обов'язковість проведення перевірки автентичності документів спонукає сторін договору (угоди) утриматися від порушення законодавства та договірних зобов'язань; 2) забезпечувальна функція – здійснення моніторингу органами публічної влади за дотриманням роботодавцями законодавства щодо обов'язковості укладення ними колективних договорів; 3) охоронна функція – у разі виявлення під час здійснення реєстрації фактів порушення законодавства, вжиття заходів щодо притягнення винних осіб до юридичної відповідальності.

Низка адміністративно-правових засобів забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю має контрольний характер, що реалізується через відповідну діяльність органів влади. Такий організаційний та виконавчо-розпорядчий вплив реалізується у двох площинах: а) внутрішній контроль, що реалізується керівниками юридичних осіб, які використовують найману працю чи уповноваженими ними органами, результати якого є об'єктом постійного моніторингу органів публічної адміністрації; б) зовнішній контроль, який здійснюється Держпраці України, його територіальними підрозділами та виконавчими органами місцевого самоврядування.

Одним із основних заходів внутрішнього контролю є атестація робочих місць за умовами праці, що проводиться на підприємствах і організаціях, де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, що можуть несприятливо впливати на стан здоров'я працюючих. Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442, до основної мети атестації віднесено регулювання відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на здорові й безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу у несприятливих умовах [6].

Зовнішній контроль у сфері забезпечення зайнятості населення здійснюється інспекторами Держпраці України. Поряд із перевіркою виконання нормативів робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, інспекційні відвідування та невиїзні інспектування спрямовуються на виявлення порушень роботодавцями

законодавства за наступними основними напрямами: а) охорона праці в частині безпечного ведення робіт, гігієни праці, промислової безпеки; б) дотримання прав громадян під час прийому та звільнення з роботи; в) своєчасність та об'єктивність розслідування нещасних випадків на виробництві, їхнім документальним оформленням і веденням обліку; г) дотриманням вимог санітарних норм і правил; д) наявністю обов'язкових і вчасність проходження медичних оглядів працівниками [7].

Окрему категорію роботодавців становлять підприємства й організації, які засновані громадськими організаціями інвалідів, правовий статус яких закріплено у ст. 14-1, 14-2, 14-3 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Статутні зобов'язання таких об'єднань суттєво впливає на зміст та напрями статутної діяльності створюваних ними юридичних осіб.

Публічна адміністрація пропонує для вказаних юридичних осіб виконання значно вищих вимог щодо працевлаштування людей з інвалідністю за основним місцем роботи. Мова йде про не менш як 50% середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за умови, що фонд оплати праці таких осіб становить протягом звітного періоду не менш як 25% суми загальних витрат на оплату праці [8]. Водночас гарантуються податкові пільги у відповідності до ст.ст. п. 197.6 ст. 197, п. 282.1.2 ст. 282 Податкового кодексу України, п. 14 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Держава сприяє забезпеченню необхідними ресурсами для виконання окремих видів державних замовлень юридичними особами громадських організацій інвалідів, передбачених ч.ч. 2-4 ст. 14 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Однак, у вітчизняному законодавстві відсутній механізм надання преференцій таким юридичним особам за загальною процедурою державного замовлення, які полягають у надані їм переваги перед іншими суб'єктами господарювання за рівних пропозицій. Отже, з метою розвитку положень щодо ефективної публічної підтримки аналізованих роботодавців пропонуємо внести відповідні положення до Закону України «Про публічні закупівлі».

Певні адміністративно-правові засоби забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю фінансового характеру застосовуються щодо інших роботодавців. Пунктом 13 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» визначено, що єдиний внесок для підприємств, установ і організацій, в яких працюють особи з інвалідністю, встановлюється у розмірі 8,41%. Також можливе відшкодування фактичних витрат нарахованого такого внеску за місяць, але потрібно дотриматися вимог положень постанови Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347. Основною вимогою є працевлаштування на нове робоче місце строком не менше ніж на два роки за направленням центру зайнятості зареєстрованих безробітних з числа осіб з інвалідністю [9].

Наведені законодавчі положення не позбавленні дискусійних положень, які, на нашу думку, мають бути законодавчо змінені. По-перше, до п. 13 ст. 8 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» включити фізичних осіб, які використовують найману працю, що сприятиме залученню більшої кількості осіб з інвалідністю. По-друге, у постанові Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347 серед основних вимог передбачити працевлаштування цієї категорії осіб на три роки, зі збільшенням компенсації єдиного внеску за три місяці.

Реальність настання юридичної відповідальності за порушення законодавства з питань зайнятості населення є одним із найефективніших способів належного дотримання правопорядку в окресленій сфері. У цьому контексті відповідні адміністративно-правові засоби забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю розділимо на дві групи, в залежності від функцій, які вони виконують: 1) складання протоколів про адміністративні правопорушення, передбачених ст. ст. 41-41^{3} КУпАП, що виконує попереджувальну функцію – сприяє зменшенню випадків порушення роботодавцями законодавства про працю та зайнятість населення; 2) накладення штрафів, передбачених п.п. 4-6 ст. 53 «Про зайнятість населення», ст. 265 КЗпП, що виконує дві функції: попереджувальна функцію, а також відновлювальна функція – кошти, які надійшли від штрафних санкцій направляються до відповідного державного цільового фонду для використання по забезпеченню працевлаштування та зайнятості, зокрема осіб з інвалідністю.

У контексті зазначеного, наголосимо на тому, що окремі проступки у сфері праці та зайнятості осіб з інвалідністю слід включити до адміністративно-деліктного законодавства, у тому числі: 1) ст. 41 КУпАП доповнити абзацом, у якому передбачити відповідальність за не створення спеціального робочого місця для осіб з інвалідністю, а також не обладнання робочого місця осіб з інвалідністю у відповідності до індивідуальної програми реабілітації; 2) у ст. 41^{1} КУпАП передбачити відповідальність за відмову роботодавця щодо укладення колективного договору. Крім того, у ст. 265 КЗпП зазначити бюджети чи фонди, до яких перераховуються суми штрафів, з обов'язковою поміткою перерахування частки таких коштів до Фонду соціального захисту інвалідів, за виявленні порушення, що стосуються осіб з інвалідною.

Висновки. За результатами проведеного дослідження з питань особливостей застосування адміністративно-правових засобів забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, слід зробити наступні висновки. По-перше, зайнятість переважної більшості працездатного населення будь-якої категорії громадян відіграє

виключно важливу економічну та соціальну роль на державному, регіональному та місцевому рівнях. Водночас стабільність та безперервність трудової діяльності осіб з інвалідністю є суттєвою гарантією їхнього матеріального забезпечення та реалізації основних завдань соціальної та професійної реабілітації. Органи державної влади та органи місцевого самоврядування на виконання конституційних положень програмними цілями своєї діяльності на перше місце виводять організацію, реалізації та захист права на працю вказаної категорії осіб. У своєму поєднанні положення адміністративного та трудового права окреслили специфічну групу юридичних засобів, які визначають провідне місце органів публічної адміністрації в аналізованій сфері.

По-друге, вітчизняне законодавство позбавлене дієвих механізмів забезпечення зайнятість осіб з інвалідністю, у той же час передбачені державні гарантії вимагають від роботодавців реалізації лише базових засад права на працю. Отже, нагальним є формування концептуальних документів, положення яких чітко визначать роль вказаної категорії людей у трудових відносинах, окреслять місце публічної адміністрації у даних процесах.

Список використаних джерел:

1. Биба Н.М. (2012). Стан працездатності як підстава для диференціації правового регулювання трудових відносин. *Актуальні питання інноваційного розвитку*. 2012. № 2. С. 64-67.

2. Шабанов Р. І. Поняття та класифікація правових гарантій у сфері зайнятості населення. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică*. 2014. № 5. С. 124-128.

3. Трудове право України: підручник; за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: *Центр учбової літератури*, 2016. 472 с.

4. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Мінсоцполітики України від 08.06.2001 № 260. Офіційний вісник України. 2001. № 27. Ст. 1219.

5. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 №115. Офіційний вісник України. 2013. № 16. Ст. 554.

6. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці: постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 № 442. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-п.

7. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96. URL: https://законодавство.com.

8. Про затвердження Порядку надання дозволу на право користування пільгами з оподаткування для підприємств та організацій громадських організацій інвалідів: постанова Кабінету Міністрів України від 08.08.2007 № 1010. Офіційний вісник України. 2007. № 60. Ст. 2377.

9. Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»: постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2013 № 347. Урядовий кур'єр. 2013. № 95.

REFERENCES

1. Byba N.M. (2012). Stan pratsezdatnosti yak pidstava dlia dyferentsiatsii pravovoho rehuliuvannia trudovykh vidnosyn [State of work as the basis for the differentiation of legal regulation of labor relations]. *Aktualni pytannia innovatsiinoho rozvytku – Actual issues of innovative development, 2,* 64-67 [in Ukrainian].

2. Shabanov R.I. (2014). Poniattia ta klasyfikatsiia pravovykh harantii u sferi zainiatosti naselennia [Concept and classification of legal guarantees in the field of employment]. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică – National Legal Journal: Theory and Practice, 5,* 124-128 [in Ukrainian].

3. Inshyn, M.I., Kostiuk, V.L., & Melnyk, V.P. (Eds.). (2016). *Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]*. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [in Ukrainian].

4. Nakaz Minsotspolityky Ukrainy Pro zatverdzhennia Formy trudovoho dohovoru mizh pratsivnykom i fizychnoiu osoboiu, yaka vykorystovuie naimanu pratsiu, ta Poriadku reiestratsii trudovoho dohovoru mizh pratsivnykom i fizychnoiu osoboiu, yaka vykorystovuie naimanu pratsiu : vid 08.06.2001 № 260 [The Order of the Ministry of Social Policy of Ukraine on the Approval of the Forms of an Employment Contract between an Employee and an Individual Using the Employee's Employment and the Procedure for Registration of an Employment Contract between an Employee and an Individual Employed by the Employee from June 8 № 260]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 27,* Art. 1219 [in Ukrainian].

5. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro poriadok povidomnoi reiestratsii haluzevykh (mizhhaluzevykh) i terytorialnykh uhod, kolektyvnykh dohovoriv : vid 13.02.2013 №115 [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On the Procedure for Notification of the Registration of Industry (Interbranch) and Territorial Agreements, Collective Agreements from January 13 2013]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 16.* Art. 554.

6. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro Poriadok provedennia atestatsii robochykh mists za umovamy pratsi [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On the Procedure for the Certification of Workplaces under Labor Conditions]. (1992, August 1). *zakon5.rada.gov.ua.* Retrieved from http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/442-92-p [in Ukrainian].

7. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennia Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan pratsi [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On Approval of the Regulation on the State Service of Ukraine for Labor]. (2015, January 11). *https://zakonodavstvo.com*. Retrieved from https://zakonodavstvo.com [in Ukrainian].

8. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro zatverdzhennia Poriadku nadannia dozvolu na pravo korystuvannia pilhamy z opodatkuvannia dlia pidpryiemstv ta orhanizatsii hromadskykh orhanizatsii invalidiv [Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine On Approval of the Procedure for Granting the Right to Use Tax Benefits for Enterprises and Organizations of Disabled People's Organizations]. (2007, January 8). *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy – Official Bulletin of Ukraine, 60,* Art. 2377 [in Ukrainian].

9. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy Pro Deiaki pytannia realizatsii statti 26 ta chastyny druhoi statti 27 Zakonu Ukrainy «Pro zainiatist naselennia» [Resolution of the Cabinet of Ministers of UkraineSome issues of the implementation of Article 26 and part two of Article 27 of the Law of Ukraine "On Employment of the Population"]. (2013, April 15). *Uriadovyi kurier – Government Courier* [in Ukrainian].

Стаття надійшладо редакції 20.03.2018

УДК 351.811.12

Кучеренко Олексій Миколайович
кандидат юридичних наук,
провідний фахівець відділу кадрового забезпечення
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ
mors200708@ukr.net

ОСОБЛИВОСТІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ В ІНФОРМАЦІЙНІЙ СФЕРІ

Стаття присвячена аналізу та розкриттю сутності правопорушень в інформаційній сфері, а також проаналізовано сучасне законодавство яке регулює суспільні відносини в інформаційній сфері. Особливу увагу приділено характеристиці національної концепції інформаційної безпеки, враховуючи суттєві зміни в суспільному житті держави.

Ключові слова: інформаційна політика, адміністративне правопорушення, інформаційна безпека, телекомунікаційні послуги, безпека громадян.

Kucherenko A. N. FEATURES OF ADMINISTRATIVE RIGHTS IN THE INFORMATIONAL SPHERE

At the present stage, in order to meet national interests in the information sphere, law carries out a number of general social, special-legal functions, among which: streamlining social relations by defining the rules of conduct, consolidating the fundamental rights and freedoms of man and citizen, defining the competence and powers of state bodies and officials and the establishment and guarantee of measures of state coercion in order to protect them and prevent any offenses.

The article is devoted to the analysis and disclosure of the essence of offenses in the information sphere, as well as the analysis of modern legislation regulating social relations in the information sphere. Particular attention is paid to the characteristics of the national concept of information security, taking into account significant changes in the public life of the state.

Based on the understanding of the general issues of information security, we have set the following objectives: to highlight the peculiarities of administrative and legal regulation of information security of Ukraine; to define the concept of administrative and legal regulation of information security of Ukraine.

A comprehensive approach to the administrative-legal regulation of information security by the norms of administrative law allows us to conclude that these norms reflect the nature and content of public relations that are formed in this area and form a single complex of inter-sectoral legal regulation, indicating an increased

© О.М.Кучеренко, 2018