

Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право

УДК 351.9

Віктор Ладиченко *
В'ячеслав Коломійчук ***ПРАВОВІ ОСНОВИ КОНКУРСНОГО ВІДБОРУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

Питання необхідності забезпечення реального втілення принципу верховенства прав і свобод людини, актуалізації законодавства України, що регламентує державно-владну діяльність відповідно до європейського законодавства, нині гостро стоїть в епоху реформаторських змін у державному управлінні та євроінтеграції. Дослідження питань організації державної служби визначається нагальною потребою кардинальної перебудови її кадрового забезпечення. Існування вищезазначеної проблеми та недостатня аргументованість її вирішення науковцями стали ключовими факторами актуальності написання даної статті. У роботі висвітлено питання удосконалення організаційних основ процедури конкурсного відбору у системі державної служби, проаналізовано доктринальні та законодавчі підходи до організаційних основ конкурсного відбору у системі державної служби. За результатами дослідження запропоновано ряд ключових змін щодо поліпшення організаційних основ проведення конкурсу на етапах пошуку потенційних кандидатів, контролю та оцінювання конкурсної процедури як законодавчо врегульованого порядку проведення у певні терміни стадій відбору для державних службовців.

Ключові слова: державна служба, конкурсний відбір, державне управління, конкурс.

Ладиченко В. В., Коломійчук В. О. Правовые основы конкурсного отбора в системе государственной службы.

Вопрос о необходимости обеспечения реального воплощения принципа верховенства прав и свобод человека, актуализации законодательства Украины, регламентирующего государственно-властную деятельность в соответствии с европейским законодательством в настоящее время остро стоит в эпоху реформаторских изменений в государственном управлении и евроинтеграции. Исследование вопросов организации государственной службы определяется насущной необходимостью кардинальной перестройки ее кадрового обеспечения. Существование вышеуказанной проблемы и недостаточная аргументированность ее решения учеными стали ключевыми факторами актуальности написания данной статьи. В работе освещены вопросы совершенствования организационных основ процедуры конкурсного отбора в системе государственной службы, проанализированы доктринальные и законодательные подходы к организационным основам конкурсного отбора в системе государственной службы. В результате исследования предложен ряд ключевых изменений улучшения организационных основ проведения конкурса на этапах поиска потенциальных кандидатов, контроля и оценки конкурсной процедуры как законодательно урегулированного порядка проведения в определенные сроки стадий отбора для государственных служащих.

Ключевые слова: государственная служба, конкурсный отбор, государственное управление, конкурс.

Ladychenko V. V., Kolomiichuk V. O. Legal basis of competitive selection in the public service.

The particular scientific analysis of the public service institution in the context of the history of its formation, improvement and development in Ukraine, in particular in the framework of a competition for a public servant post, is caused by the constitutional endorsement of the further development perspectives both in legal and social vectors. Thus, the necessity to ensure effective establishment of the rule of law principle, to harmonize the Ukrainian legislation that governs public administration in accordance with the European legislation, is caused by the intention of our country to become a full member state of the European Union. This article discloses issues of improving the organizational

foundations of the competitive selection procedures, analyzes the doctrinal and legislative approaches to organizing a competitive selection in public service system.

Keywords: public service, competitive selection, governance, competition.

Необхідність забезпечення реального втілення принципу верховенства прав і свобод людини, актуалізації законодавства України, що регламентує державно-владну діяльність відповідно до європейського законодавства, зумовлена наміром нашої держави стати повноправним членом Європейського Співтовариства. А за всесвітнім рейтингом глобальної конкурентоспроможності (*The Global Competitiveness Index*), згідно з дослідженням організації *World Economic Forum* за 2014–2015 роки, Україна посіла 130 місце з 144 країн за показником якості державних інституцій, що свідчить про недосконалість роботи в даній сфері [1].

Проблеми державної служби України та зарубіжних країн, аналіз нормативно-правової бази конкурсного заміщення та її прогалин, визначення принципів і стадій конкурсного провадження були предметом дослідження В. Б. Авер'янова, Ю. П. Битяка, Б. Й. Візірова, О. В. Данилюк, С. Д. Дубенко, В. О. Козловського, Н. Р. Нижник, О. А. Машкова, В. В. Ладиченко, О. Д. Лазор, У. І. Ляхович, О. Ю. Оболенського, Н. М. Опольської, Н. Г. Плахотнюк, Н. К. Рашетова, Л. В. Романюк, В. Я. Малиновського, О. В. Петришина, Є. С. Чернога. Не применшуючи важливості праць зазначених учених, варто зазначити, що в наукових публікаціях питання комплексного аналізу проблем реформування державної служби та проведення конкурсного відбору все ж таки не висвітлено в повному обсязі.

Метою статті є з'ясування сутності реформування та динаміки розвитку державної служби, що надасть змогу дослідити особливу роль держави як суб'єкта управління та окреслити основні шляхи вдосконалення публічних відносин на рівні «державо-громадянин».

Для початку вважаємо доцільним з'ясувати поняття «державної служби» та порівняти підходи вчених до його визначення.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року це «публічна, професійна, політично неупереджена діяльність із практичного виконання завдань і функцій держави, зокрема щодо:

- 1) аналізу державної політики на загальнодержавному, галузевому і регіональному рівнях та підготовки пропозицій стосовно її формування, у тому числі розроблення та проведення експертизи проектів програм, концепцій, стратегій, проектів законів та інших нормативно-правових актів, проектів міжнародних договорів;
- 2) забезпечення реалізації державної політики, виконання загальнодержавних, галузевих і регіональних програм, виконання законів та інших нормативно-правових актів;
- 3) забезпечення надання доступних і якісних адміністративних послуг;
- 4) здійснення державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства;
- 5) управління державними фінансовими ресурсами, майном та контролю за їх використанням;
- 6) управління персоналом державних органів;
- 7) реалізації інших повноважень державного органу, визначених законодавством» [2].

Тож, поняття, основні риси, завдання й функції державної служби можна визначити лише через розкриття взаємозв'язків та взаємозалежності державної служби із цілями, завданнями, функціями і методами діяльності держави.

Науковець В. Я. Малиновський зазначає, що державна служба є правовим і соціальним інститутом, який здійснює в рамках своєї компетенції реалізацію цілей та функцій органів влади та управління шляхом професійного виконання службовцями своїх посадових обов'язків і повноважень, що забезпечують взаємодію держави і громадян. [3, с. 21].

В. Ю. Кікінчук у своїй праці, узагальнюючи дані раніше визначення, окреслює поняття державної служби як «форми організації діяльності державного апарату з метою ефективного та безперервного здійснення завдань та функцій держави щодо задоволення потреб суспільства, забезпечення захисту основних прав і свобод людини шляхом належного виконання повноважень на посаді, що визначена в конкретному державному органі» [4].

Хоча конкурсний відбір на державну службу з'явився відносно недавно, передумови його зародження можна прослідкувати ще за часів козацької держави. Перший дієвий державний апарат (військово-старшинське правління) створив Б. Хмельницький, до якого входили представники старшинської групи, вихідці з української шляхти і заможні козаки. І на кожну із вибраних посад шляхом демократичного волевиявлення обирались лише найдосвідченіші, найавторитетніші та найвідповідальніші претенденти [5].

Наступним етапом в історії становлення державного конкурсу був період царювання Петра I, коли монарх зобов'язав навчати служити державі молоде покоління дворян, яких збирали з усіх міст Російської імперії. Цим волевиявленням цар проводив відбір кадрового потенціалу службовців. І першим нормативним актом Петра I, який регулював зародження системи, був «Табель про ранги» від 1722 року У ньому зазначалося, що кандидат на державну службу повинен мати професійні знання. Для того, щоб бути прийнятим на службу, необхідно було вміти правильно писати, читати, знати основи граматики та арифметики. Іспити проводилися у тій же установі, де кандидат збирався нести службу. Пізніше з'явилися спеціальні випробування.

А от вступ на державну службу у XIX – на початку XX століття характеризувався нестабільною політичною ситуацією у країні та значними історичними подіями. В цей період заслуговує на увагу Закон «Про порядок призначення на урядову службу» від 24.07.1918 року, яким закладено механізм призначення на посади державних урядовців, що певною мірою нагадує нинішній: порядок призначення урядовця залежав від класу посади, причому кандидатури для призначення гетьманом на вищі посади державних службовців (заступники міністрів, директори департаментів) попередньо узгоджувалися з Радою Міністрів. Добір персоналій на посади в апараті управління здійснювався за принципом, насамперед, професійності, а не національного чи політичного забарвлення [6].

Вже за радянських часів розвиток порядку заміщення вакантних посад значно стримувався недосконалим юридичним регулюванням, необмеженим втручанням партійних органів та ігноруванням накопиченого досвіду. Конкурс у радянський період теоретично являв собою порядок заміщення посади шляхом змагання між кандидатами. Причому система відбору засновувалася не на принципах законності, а на правильності та відданості справі побудові комунізму [7].

Отже, ми можемо точно сказати, що заміщення державних посад шляхом конкурсу має глибокі історичні коріння та випробуване часом.

Досить тривалий час діяльність державної служби регулювалася Законом України «Про державну службу» від 16.12.1993 року. Проте з часом стало зрозуміло, що цей нормативно-правовий акт не відповідає реаліям розвитку державного управління і державна служба потребує нового удосконаленого законодавчого акта.

Новий проект Закону «Про державну службу» був розроблений за фінансування ЄС і Єврокомісія очікувала його ухвалення ще в 2014 році. Було виділено 90 млн євро безповоротної допомоги на проведення цієї реформи. Проте, справа набула значного резонансу, коли у вересні на закритому засіданні Національної ради реформ Петро Порошенко відкликав цей акт, попри те що проект вже пройшов перше читання у Верховній Раді. Потім ініціатори змінили своє рішення під тиском Єврокомісії та громадськості, списавши це на помилку при розгляді. І тому 10.12.2015 року був прийнятий новий Закон України «Про державну службу», який набуде чинності 01.05.2016 року. Тому можна стверджувати, що з 2015 року почався новий етап розвитку державної служби.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року, здійснюючи свою роботу, службовці повинні керуватися принципами верховенства права, законності, професіоналізму, патріотизму, добросовісності, ефективності, забезпечення рівного доступу до державної служби, політичної неупередженості, прозорості та стабільності.

Необхідно відзначити, що наша держава все ж таки робить кроки для досягнення реформування досліджуваного інституту та підвищення професіоналізму працівників. Згідно з інформацією, отриманою з сайту Національної ради реформ, на даний час реформа державного управління виконана на 30 % [9].

Також схвалено основну концепцію реформування державного управління, що, зокрема, включає, удосконалення організації конкурсного відбору в системі державної служби. На наш погляд, це є прогресивним підходом до підбору справжніх фахівців своєї справи та професіоналів, які так необхідні українському публічного елементу.

На сучасному етапі конкурс на зайняття вакантної посади державної служби України регулюється Розділом IV Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року. В даному розділі регламентується право осіб на державну службу, вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу, та сам порядок вступу на державну службу.

Нині Типовий порядок проведення конкурсу затверджується спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби. Під Типовим порядком проведення конкурсу законодавець розуміє Постанову Кабміну України від 15.02.2002 року № 169 «Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» [6, 7].

Постанова наблизила конкурсну процедуру в Україні до зарубіжних аналогів, але так і залишила відкритим питання щодо незалежності й об'єктивності створюваних конкурсних комісій. Не випадково багато експертів наголошують на формальності таких конкурсів, зазначає М. І. Цуркан [10, с. 63].

На основі вищенаведеного, керуючись Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 року та Постановою Кабінету Міністрів № 169 «Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців» від 15.02.2002 року, пропонуємо таке поняття *конкурсного відбору на державну службу* – це формалізована, чітко окреслена та регламентована відповідним законодавством процедура відбору найрелевантнішого кандидата на вакантну посаду в системі державної служби.

Відповідно до законодавства, процедура конкурсного відбору проводиться поетапно і складається з таких стадій: публікація оголошення державного органу про проведення конкурсу в пресі або поширення його через інші засоби масової інформації; прийом документів від осіб, які бажають узяти участь у конкурсі, та їх попередній розгляд на відповідність встановленим вимогам; проведення іспиту та відбір кандидатів.

Найчастіше на практиці оголошення про проведення конкурсу не публікується в пресі та не поширюється через інші засоби масової інформації, а лише розміщується на офіційному веб-сайті органу. Також законодавство порушується, коли на практиці оголошення про конкурс не доводиться до відома працівників органу, в якому оголошено конкурс [8].

Серед недоліків, які також мають місце, є те, що до цих пір законодавчо не врегульовано питання, яким шляхом визначати, чи здатні за станом здоров'я державні службовці виконувати покладені на них завдання та функції в органах державної влади.

Необхідно також зазначити, що законодавством не встановлено кінцевий термін прийому документів, а лише термін прийняття документів. Таким чином, не можна контролювати повноту інформації, отриманої державним органом, котру надав кандидат, та правильність встановлення дати проведення конкурсного відбору.

Саме проведення іспиту для кандидатів на заміщення вакантних посад передбачає перевірку й оцінку їх знань Конституції України, законів України «Про державну службу» та «Про засади запобігання та протидії корупції», а також відомчих нормативно-правових актів, якими регулюється специфіка функціональних повноважень відповідного державного органу та структурного підрозділу. Проте, на нашу думку, оцінка кандидата повинна базуватися не тільки на знаннях основних нормативних актів, а має також складатися з питань, що стосуються ділової української та англійської мови, основних правових наук, компетенції конкретного державного органу, характеристики особистісних якостей та потенціалу кандидата.

Тезу про певний прогрес у процесі реформування державного управління в аспекті проведення конкурсу на заміщення посад підтверджує прийняття нового закону України «Про Національну поліцію» та удосконалення існуючого закону «Про прокуратуру», які встановлюють нові порядки відбору кадрів.

Розділ 6 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 р. регламентує добір на посаду поліцейського. Абсолютно об'єктивним буде твердження, що порівняно зі старою

регламентацією здійснення конкурсу, новий порядок є кращим, проте практика засвідчила існування цілої низки проблем, які потребують нагального усунення [11].

По-перше, згідно зі ст. 49 ЗУ «Про Національну поліцію» на службу в поліцію може бути прийнята особа віком від 18 років з повною середньою освітою. Чи можемо ми говорити про компетентність майбутнього полісмена, якщо в нього відсутні базові фахові знання? Те саме стосується і лояльності до набору осіб, що мають діаметрально протилежні професії (філософ, механік тощо). А строк навчання тривалістю 2–3 місяці є занадто коротким задля реального опанування теоретичних, а тим більше, практичних навичок майбутнього фахівця. Більше того, 25 предметів (серед яких є серйозні правові та тактичні дисципліни) неможливо детально вивчити за такий проміжок часу, а тому, як результат, новини досить часто звітують про некомпетентність нових працівників поліції.

По-друге, первинні кваліфікаційні іспити складаються лише зі «шкільних» дисциплін – математика, українська мова, логіка, аналіз. Незважаючи на достатню складність тестів, їх недостатньо для відбору справді кваліфікованих працівників.

По-третє, потребують удосконалення критерії перевірки фізичної форми та сам процес тренування протягом навчання. Нині при оцінці фізичної підготовки враховуються лише підтягування та показники бігу. Так як професія полісмена передбачає потенційну необхідність застосування фізичної сили, то і критерії фізичного відбору повинні бути жорсткішими.

Отже, для удосконалення проведення відбору фахівців до Національної поліції, на нашу думку, слід запровадити нові критерії відбору потенційних службовців, а саме збільшити віковий ценз до 21 року, запровадити обов'язковість вищої спеціальної освіти, впровадження фахових вступних предметів та продовження навчання мінімум до 1 року.

Щодо конкурсу на прокурорські посади, то порядок зайняття посади прокурора (керівника місцевої прокуратури) визначається Розділом 5 ЗУ «Про прокуратуру» [12]. Ситуація проведення відбору в аспекті компетентності є кращою, порівняно з відбором в поліцію. Це зумовлено тим, що встановлено обов'язковість вищої юридичної освіти, наявність стажу роботи на посаді прокурора не менше трьох років (для працівників, які працюють/працювали на прокурорських посадах) або не менше п'яти років в галузі права (для осіб, які не працюють та не працювали на прокурорських посадах) та проведення первинних співбесід найкваліфікованішими спеціалістами. Сам відбір почався в липні 2015 року і проходить в 4 етапи, першим з яких є спеціальне тестування на знання законодавства.

На наше глибоке переконання, впровадження конкурсного відбору у вітчизняну державну службу можливе, лише імплементуючи досвід правового регулювання у більш розвинутих країнах. Тому, врахувавши регулювання даного питання в законодавстві ЄС та США [13, 14], нами зроблені пропозиції щодо організації даного конкурсу в Україні, які передбачають наступні кроки:

1. Створення єдиного незалежного органу, відповідального за набір кваліфікованих працівників – Державного агентства з відбору персоналу (за прикладом ЄС, де подібний орган називається *European Personnel Selection Office*). Основна функція органу – оголошення відкритих конкурсів, їх адміністрування, відбір претендентів, захист порушених прав в досудовому порядку.

2. Остаточне законодавче «шліфування» існуючих нормативно-правових актів задля уникнення правових колізій.

3. Повний перехід на електронний документообіг на всіх стадіях проведення конкурсу:
 - реєстрація на сайті агентства і створення профілю із зазначенням досвіду, якостей та кадрових побажань претендента;
 - при відповідності вимогам до посади, направлення всіх документів в електронному форматі членам кваліфікаційної комісії Держагентства з відбору персоналу;
 - проходження початкових іспитів під контролем екзаменаторів у спеціально створених комп'ютеризованих системах.

4. Удосконалення процесу відбору на посади державного службовця, враховуючи специфіку майбутньої діяльності (поліція, прокуратура тощо).

5. Запровадження нових систем і рівнів оцінювання, що будуть застосовуватися до кандидатів, які прийшли первинні тестування – випробування з виконання, моделювання критичних ситуацій тощо.

6. Залучення до процедури відбору громадських організацій та профільних асоціації відповідних галузей задля ефективного виконання принципу гласності та відкритості.

7. Запровадження адміністративної відповідальності за порушення порядку проведення конкурсу чи подання таких відомостей або іншої інформації, що введе в оману кваліфікаційну комісію та ускладнить її роботу.

Дана стратегія розвитку дозволить удосконалити чинну процедуру конкурсу та розширить можливість відбору справжніх професіоналів своєї справи.

Висновки. У сучасному законодавстві вдосконалено розуміння державної служби, покращено систему принципів її функціонування. Остаточо визначено найдосконаліше поняття державної служби як «публічної, професійної, політично неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави». Окремий розділ в Законі «Про державну службу» від 10.12.2015 року присвячено конкурсному відбору на зайняття вакантної посади державної служби. Сформульовано основні засади конкурсного відбору. Тож, нині завдяки реформуванню державного управління розвиток державної служби знаходиться на новому етапі.

Нами запропоновано поліпшення організаційних основ проведення конкурсу на етапах пошуку потенційних кандидатів, контролю та оцінювання конкурсної процедури як законодавчо врегульованого порядку проведення у певні терміни стадій відбору для державних службовців.

Список використаних джерел:

1. Офіційний веб-сайт організації World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>

2. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>

3. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посібник. / В. Я. Малиновський. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.

4. Кікінчук В. Ю. Щодо визначення поняття державної служби / В. Ю. Кікінчук // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 282–286.

5. Малиновський В. Державна служба за часів Гетьманщини // Незалежна громадсько-політична газета. – Електронне видання. – № 817. – 22 липня 2008 р. [Електронний ресурс] / В. Малиновський. – Режим доступу: <http://www.volyn.com.ua/?rub=5&article=2&arch=817>

6. Порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних посад державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України № 169 від 15.02.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/169-2002-%D0%BF>

7. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби : Наказ Нацдержслужби від 05.03.2012 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0709-12>

8. Єфремова О. П. Конкурсний відбір у системі державної служби України (теоретико-прикладний аналіз) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. П. Єфремова; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2015. – 20 с.

9. Офіційний веб-сайт Національної ради реформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://reforms.in.ua/reforms/reforma-derzhavnogo-upravlinnya#>

10. Цуркан М. І. Правове регулювання публічної служби в Україні. Особливості судового розгляду спорів : [монографія] / М. І. Цуркан. – Х. : Право, 2010. – 216 с.

11. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/580-19/page>

12. Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 р. № 1697-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1697-18/paran2#n2>

13. Офіційний веб-сайт Європейського бюро з відбору персоналу (EPSO) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.europa.eu.int/epso/index_en.htm

14. Public Administration, understanding management, politics and law in the public sector / David H. Rosenbloom. – 1998. – P. 232–233.

* *Ладиченко Віктор Валерійович – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри міжнародного права та порівняльного правознавства Національного університету біоресурсів і природокористування України.*

* *Коломійчук В'ячеслав Олегович – студент Київського національного торговельно-економічного університету.*

УДК 336.225.3 (477)

Юрій Оніщик *

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАВОВИХ НОРМ ЩОДО ЕКСТРАДИЦІЇ ОСІБ ПІД ЧАС РОЗСЛІДУВАННЯ ФІНАНСОВИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ТРАНСНАЦІОНАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ

Стаття присвячена дослідженню особливостей застосування положень міжнародних договорів та законодавства України щодо екстрадиції осіб під час розслідування транснаціональних фінансових правопорушень. Відмічається, що їх зміст виявляє наявність правових норм, які визначають особливий, відмінний від загального порядок застосування, передбачений стосовно злочинів фінансової спрямованості.

Ключові слова: фінансове правопорушення, транснаціональний характер, екстрадиція осіб, міжнародне співробітництво, міжнародні договори.

Оніщик Ю. В. Особенности применения правовых норм относительно экстрадиции лиц при расследовании финансовых правонарушений транснационального характера.

Статья посвящена исследованию особенностей применения положений международных договоров и законодательства Украины относительно экстрадиции лиц при расследовании транснациональных финансовых правонарушений. Отмечается, что их содержание обнаруживает наличие правовых норм, которые определяют особый, отличный от общего порядок применения, предусмотренный в отношении преступлений финансовой направленности.

Ключевые слова: финансовое правонарушение, транснациональный характер, экстрадиция лиц, международное сотрудничество, международные договоры.

Onischyk Y. V. Features of the application of legal norms concerning the extradition of persons in the course of investigating the financial offenses of transnational nature.

The article investigates the features of applying international treaties and laws of Ukraine concerning the extradition of persons during investigation of transnational financial offenses. It is noted that the contents reveals the presence of legal rules that define the special, different from the general application of the procedure provided in relation to financial offenses orientation.

Keywords: financial offense, transnational nature, extradition of persons, international cooperation, international treaties.

Фінансові правопорушення вирізняються особливою небезпечністю, високоінтелектуальним характером, швидкою адаптацією правопорушників до нових форм і методів підприємницької діяльності, різноманітними новітніми технологіями, і за своєю сутністю та наслідками становлять найбільшу загрозу становленню в Україні цивілізованих ринкових відносин, демократичної правової держави. В умовах глобалізації фінансових інститутів простежується тенденція зростання кількості фінансових правопорушень, які