

ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
ТА АДМІНІСТРУВАННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
ЗА ДРУГИМ РІВНЕМ ВИЩОЇ ОСВІТИ (МАГІСТР)
на тему:

**ОСОБЛИВОСТІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ**

Виконав: студент 6 курсу
635з групи
галузі знань:
28 Публічне управління та
адміністрування
спеціальності:
281 Публічне управління та адміністрування
Костін Руслан Валентинович

Керівник: старший викладач
Малікіна Оксана Анатоліївна

Рецензент: доктор політичних наук,
професор
Євтушенко Олександр Никифорович

м. Миколаїв – 2023 рік

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	9
1.1. Поняття «конфлікту інтересів» на державній службі.....	9
1.2. Регулювання конфлікту інтересів на державній службі зарубіжних країн.....	19
РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	31
2.1. Причини та умови виникнення конфлікту інтересів на державній службі.....	31
2.2. Основні методи та засоби вирішення конфлікту інтересів на державній службі.....	41
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ.....	51
3.1. Проблемні аспекти регулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	51
3.2. Вдосконалення способів регулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	61
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	77
ДОДАТКИ.....	86

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ВРУ – Верховна Рада України

ДС – Державна служба України

ДУ – державне управління

ЄС – Європейський Союз

ЗУ – Закон України

КІ – конфлікт інтересів

КМУ – Кабінет Міністрів України

ОДВ – органи державної влади

ОМС – органи місцевого самоврядування

ПС – публічна служба

ПУ – публічне управління

США – Сполучені Штати Америки

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасний комплекс різноманітних (здебільшого управлінсько-правових) проблем, пов'язаних з причинами та умовами порушень державними службовцями правил службової поведінки, їх профілактикою та застосуванням відповідних заходів для вирішення інцидентів охоплюється поняттям «конфлікт інтересів». Конфлікт інтересів, як і корупція загалом, породжуються, значною мірою, недосконалістю законодавства про державну службу та недосконалістю практики. Державні службовці та посадові особи не зацікавлені у викритті ситуацій конфлікту інтересів, бо це загрожуватиме негативними наслідками не тільки для їх особистих інтересів, а й для іміджу державного органу.

Демонстрація лояльності до керівників та правопорушників обіцяє лише особисті вигоди державному службовцю. Глибина такого конфлікту залежить не лише від особистих якостей державних службовців, що визначають мотивацію корисливої поведінки державного службовця, а й від факторів, серед яких важливими є правові, організаційні та моральні «пороки» на державній службі. Головний наслідок конфлікту інтересів – зниження якості виконання посадових функцій, зниження значимості різних державних і громадських сфер, ігнорування громадських інтересів.

Попередження конфлікту інтересів сприяє якісному здійсненню державних повноважень. Конфлікт інтересів ставить під загрозу цінність інституту державної служби, вражаючи організаційні, правові та моральні основи держави. Під час виникнення конфлікту інтересів:

- громадський інтерес замінюється приватними інтересами;
- підривається «правління закону» та вимога законності;
- порушуються принципи толерантності, рівності та прозорості на користь приватних інтересів державних службовців, які мають

привілейований доступ до публічних ресурсів (матеріальних, фінансових, інформаційних тощо).

Отже, конфлікт інтересів на державній службі неминує веде до «приватизації держави» приватними особами. В більш коректній постановці – це проблема співвідношення юридичних та моральних вимог щодо державних службовців, правил їх службової поведінки та особистих інтересів державних службовців. Вона завжди була злободенною та особливою гостроти набула в сучасній державно-службовій практиці, оскільки за умов, коли забезпечення стійких конкурентних переваг нашої держави визначається якістю державного управління, рівнем довіри населення до держави, коли наднаціональні організації, такі як Європейський Союз і НАТО прискіпливо спостерігають за стійкістю й ефективністю державної влади, проблеми управління конфліктом інтересів на державній службі набувають особливого науково-практичного значення.

Теоретичні дослідження конфлікту має ряд напрямів, серед яких: аналіз сутності конфлікту, дослідження причин і динаміки виникнення конфліктів, типологія конфліктів тощо. Вивченню вищевказаних напрямів присвятили свої праці дослідники Н. Бодун, Т. Василевська, Д. Гудков, С. Дем'янчук, Г. Юркевич, Л. Карамушка, Т. Дзюба, І. Лопушинський, М. Цюрупа та інші.

Проблеми управління конфліктами, стратегії поведінки під час перебігу конфліктів, способи їх конструктивного розв'язання досліджували Ю. Андріянова, С. Базіло, П. Волянський, І. Діденко, Ю. Матвєєва, Т. Бондар, А. Курасов, О. Олешко, С. Шатрава та іншю

В сфері державного управління проблематиці конфліктів присвячені дослідження таких вітчизняних дослідників як Н. Довгань, яким було визначено теоретичні засади розгляду конфліктів у сфері державного управління; В. Тимофієв, дослідив особливості професійної компетентності кадрів державної служби; Н. Федчун провела науково-практичний аналіз безконфліктної взаємодії державних органів; Л. Беззубко запропоновано цілий комплекс державних механізмів управління конфліктами в трудових

колективах. Перелік аспектів конфліктної взаємодії в управлінській діяльності державних службовців розглянуто в працях Д. Дзвінчука, Ю. Кальниша, Т. Мотренка, Н. Нижник, М. Пірен, А. Пойченка, С. Серьогіна, С. Хаджирадевої, С. Яроміч та інших.

Нормативна база дослідження представлена нормами Конституції й законів України, міжнародно-правовими нормативно-правовими актами, указами Президента України, постановами Кабінету Міністрів України та відомчими нормативними актами, що регламентують питання конфліктних ситуацій на державній службі.

Емпіричну базу дослідження становлять статистичні й аналітичні матеріали щодо регламентації процесів функціонування державної служби в Україні.

Об'єктом дослідження – є конфлікт інтересів на державній службі.

Предмет дослідження – є діяльність державних органів щодо запобігання конфлікту інтересів на державній службі та засоби їх врегулювання.

Метою дослідження – є аналіз діяльності держави та її органів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі та вироблення рекомендацій щодо її вдосконалення.

Під час дослідження теми було поставлено такі **завдання**:

- проаналізувати поняття «конфлікт інтересів» на державній службі;
- розглянути заходи, спрямовані на виявлення причин та умов виникнення конфлікту інтересів;
- охарактеризувати основні методи та засоби попередження та вирішення конфлікту інтересів;
- виробити пропозиції щодо вдосконалення заходів із врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Методи дослідження. Методологія дослідження ґрунтується на загальнонаукових методах таких як: діалектичний, історичний, логічний, функціональний; і приватно-наукових методах: порівняльно-правовому,

формально-юридичному тощо. Крім того було використано такі методи, як аналіз (для визначення суб'єктів й об'єктів конфліктів в державному управлінні, для опису їх функцій та класифікації, а також для пояснення правил щодо виникнення конфліктів у державному управлінні, зокрема, конфлікту інтересів в державних органах влади); синтез (на основі аналізу дослідження феномену конфлікту інтересів у розрізі управлінської практики державного службовця, державних інститутів), систематизація (під час групування сукупності ймовірних передумов виникнення конфліктів, під час висування гіпотез у дослідженні, на основі теоретичного матеріалу), порівняння (виявлення особливостей донесення суспільству повідомлень щодо конфліктів в органах влади, узагальнення тенденцій у засобах та інструментах донесення повідомлень про конфлікти в державних органах влади).

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в системному аналізі правових та організаційних проблем запобігання та припинення корупційних проявів, а також врегулювання конфлікту інтересів як основного способу запобігання корупційним правопорушенням у системі державної служби; встановлено, що в основі будь-якого корупційного правопорушення в системі державного управління лежить конфлікт інтересів на державній службі, що ґрунтується на корисливій мотивації державного службовця, у зв'язку з чим механізм врегулювання конфлікту інтересів на державній службі пропонується розглядати як основний та найбільш ефективний спосіб протидії корупції.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості використати результати проведеного аналізу представниками сфери державної служби. Отримані положення та висновки, визначення ряду актуальних понять й практичні рекомендації можуть виявитися корисними для організацій, установ, об'єднань, державних органів влади, що займаються питаннями запобігання корупції в сфері державного управління та державної служби.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при підготовці курсів та спецкурсів з проблем місцевого самоврядування та публічного управління в Україні, зокрема, при підготовці курсів «Конфлікти в сфері державної служби», «Державне управління», «Державна служба» тощо.

Апробація результатів дослідження. Матеріали магістерської роботи стали підґрунтям для написання тез доповідей на конференцію «Могилянські читання-2023: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» на тему «Особливості становлення публічної служби в Україні».

Структура дослідження. Специфіка теми, сформульовані мета і завдання визначили послідовність викладення матеріалу і структуру роботи. Робота загальним обсягом 90 сторінок, складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

1.1. Поняття «конфлікту інтересів» на державній службі

Державне управління, будучи одним із найскладніших видів соціальних взаємодій, взаємопов'язане з безліччю протиріч, обумовлених структурою та змістом цих взаємодій, специфікою поширення їх на всі соціальні взаємовідносини, які створюють передумови для виникнення безлічі конфліктів у цій сфері, в тому числі й для конфлікту інтересів. Однією з актуальних соціальних проблем теорії та практики державного управління – є конфлікт інтересів на державній службі, що виражається «в суперечності між громадсько-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, за якої її приватні інтереси здатні неправомірним чином вплинути на виконання нею офіційних обов'язків чи функцій» [64, с. 44]. Неврегульованість такого роду конфлікту веде до девіантного шляху розвитку державної служби та, як наслідок, неефективності впливу на соціально-економічні процеси, падіння довіри населення до державних органів влади.

В даний час словосполучення «конфлікт інтересів» міцно асоціюється з державною службою як «характеристика процесів та явищ у сфері управління» [25]. В нормативно-правовій інтерпретації під конфліктом інтересів розуміється «ситуація, за якої особиста зацікавленість (пряма або непряма) особи, яка займає посаду, заміщення якої передбачає обов'язок вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, впливає чи може вплинути на належне, об'єктивне та неупереджене

виконання нею посадових (службових) обов'язків (здійснення повноважень)» (табл. 1.1) [71].

Таблиця 1.1

Теоретичні підходи до поняття «конфлікту інтересів»

Автор	Трактування поняття
П. Волянський	це ситуація, за якої особиста зацікавленість державного службовця може вплинути на об'єктивність виконання ним службових повноважень та функцій і за якої існує можливість виникнення протиріччя між особистою зацікавленістю державного службовця і законними інтересами громадян, організацій, суспільства, держави, що може спричинити нанесення шкоди цим законним інтересам громадян, організацій, суспільства [15]
Д. Гудков	колізія між державними інтересами в межах певної посади та приватними інтересами особи, яка займає дану посаду, що виникає внаслідок порушення основних принципів публічної служби, порушення обмежень та заборон, пов'язаних із публічною службою, недобросовісне виконання службових обов'язків посадовою особою, зокрема недотримання при їх виконанні прав і законних інтересів громадян, організацій, суспільства та держави, недодержання діючого законодавства, неякісне соціальне забезпечення публічних службовців [18]
Т. Василевська	як конфлікт між суспільно-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, за якого її приватні інтереси (що впливають із положення посадової особи як приватної особи) здатні неправомірним чином вплинути на виконання нею офіційних обов'язків або функцій [13]
Т. Бодун	це конфлікт між публічно-правовими обов'язками та приватними інтересами посадової особи, в якому службовець має свої особисті інтереси, що може негативно вплинути на виконання покладених на нього обов'язків та функцій [10]
О. Олешко	як конфлікт між громадським обов'язком і приватними інтересами державного службовця, у якому державний службовець перебуває під впливом приватних інтересів, здатних відобразитися на виконанні ним своїх робочих обов'язків [56]

Згідно з нормами Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року, потенційним конфліктом інтересів – є наявність в особи

приватного інтересу в сфері, в якій вона виконує власні службові або представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, чи на вчинення чи не вчинення відповідних дій під час виконання вказаних повноважень [62]. До причин конфліктів інтересів належать:

- індивідуальні відмінності;
- дефіцит інформації;
- несумісність ролей і соціальних позицій;
- загроза статусу тощо [60].

Крім особистих мотивів, що лежать в основі конфлікту, останні можуть бути викликані комплексом інституційних чинників та стимулюватися посиленням особистої зацікавленості.

Під особистою зацікавленістю, у свою чергу, розуміється «можливість отримання доходів у вигляді грошей, іншого майна, у тому числі майнових прав, послуг майнового характеру, результатів виконаних робіт або будь-яких вигод (переваг) державним службовцям та (або) особами, що перебувають з ним у близькій спорідненості або властивості (батьками, подружжям, дітьми, братами, сестрами, а також братами, сестрами, батьками, дітьми подружжя та подружжям дітей), громадянами або організаціями, з якими він і (або) особи, які перебувають з ним у близькій спорідненості чи властивості, пов'язані майновими, корпоративними чи іншими близькими взаємовідносинами» [73]. Як, бачимо, основними термінами, визначальними зміст конфлікту інтересів на державній службі, становлять терміни «інтерес» та «особиста зацікавленість» [73]. Дані терміни становлять для нас безпосередній інтерес, оскільки є певного роду узагальнюючими поняттями, без яких неможливо виявити соціальну суть такого явища як конфлікт інтересів на державній службі.

Не викликає сумніву, що найбільш значущою для розгляду сутності конфлікту інтересів на державній службі є категорія – «інтерес». На думку Д. Дідіва, що конфлікт інтересів «завжди обумовлюється залежністю особи

від інтересів, насамперед своїх особистих, які суперечать та захищаються правом на інтерес» [69, с. 33]. На думку багатьох дослідників, під час розгляду поняття «конфлікт інтересів» за відправну дефініцію слід обрати категорію «інтерес». Зокрема американський соціолог А. Смолла стверджував, що «основною одиницею соціологічного аналізу й основним соціальним конфліктом у суспільстві, відповідно, є конфлікт інтересів» [60].

У словниках та енциклопедичній літературі – інтерес (від латинського *interest* – має значення, важливо) означає:

- увага до когось, чогось або важливого, корисного;
- важливість, значення, прибуток, вигода, користь, сенс, бажання, значущість, потреби [50].

Як видно з представлених міркувань значення поняття «інтерес» має широкий смисловий спектр та виражений побутовий відтінок, що створює певні проблеми встановлення чітких визначальних меж поняття. Відповідно, будь-яке наведене визначення в рамках розгляду конфлікту інтересів на державній службі буде, по-перше, свідомо сприйматися в повсякденному розумінні цієї категорії, по-друге, неспроможне претендувати на використання в інших сферах досліджень. Зокрема, поняття «зацікавленість» означає практичний інтерес до чогось. Семантичний аналіз тлумачення даного терміна у словниках та енциклопедичній літературі дозволяє зробити висновок, що терміни інтересу і зацікавленість не мають змістовної різниці [42].

У вітчизняній соціології інтерес розглядається як «реальна причина діяльності соціальних суб'єктів, спрямована на задоволення певних потреб, що лежать в основі безпосередніх спонукань, мотивів, ідей і т.п., що визначається положенням і роллю цих суб'єктів в системі суспільних взаємовідносин» [39]. В іншій інтерпретації, що міститься в довідковій соціологічній літературі – під інтересом також розуміється «процес вибору суб'єктом найбільш прийнятної, значущої моделі поведінки, яка веде до специфічного соціального результату, що приносить суб'єкту користь, благо,

вигоду, для його існування та розвитку» [37]. Особливістю звернення сучасних соціологів до досліджуваної категорії є її використання в міждисциплінарному синтезі, поясненні специфіки соціальних взаємозв'язків між об'єктивними та суб'єктивними закономірностями та діями суб'єктів. На позиції об'єктивності інтересу, тобто на існуванні інтересу поза свідомістю людей стоїть багато дослідників. Так, Г. Глезерман вважає, що усвідомлення інтересу «не додає нічого нового до його змісту, оскільки воно визначається життєвими умовами», що оточують суб'єкта, такої ж думки дотримується сучасний дослідник С. Михайлов – «цікавість не те, що породжується свідомістю, а існує насправді у формі зв'язку суб'єкта з навколишніми його умовами» [33, с. 45]. Проте, з однозначністю такої позиції можна не погодитись. Важко уявити, що зловживання службовим становищем це об'єктивна потреба, яка залежить від свідомості, оскільки навіть якщо інтерес об'єктивний, він відбивається у свідомості. На думку деяких інших авторів позиціонувати «усвідомлення» варто як «суб'єктивну сторону інтересу, але у взаємодії з його об'єктивною стороною, тобто зазначаючи перехідність категорії до об'єктивно-суб'єктивної форми» [37].

Таким чином, соціальна категорія «інтерес» дозволяє пояснити взаємозв'язок об'єктивних та суб'єктивних факторів, описати прийоми та способи, використовувані суб'єктами задоволення своїх потреб та інтересів, реалізації своїх прагнень у конкретних ситуаціях з урахуванням постановки цілей та вибором доступних засобів їх досягнення. Численні формулювання зводяться до роз'яснення способу, як формується соціальна дія і як інтереси суб'єктів відтворюють та перетворюють його. Категорія задіяна в описі відтворення процесу соціальної практики діючими суб'єктами, а не просто в ілюстрації особистих прагнень, орієнтацій, потреб та вигод. Характер застосування цієї категорії залежить від парадигмальної позиції дослідження, галузі застосування та спектру розв'язуваних завдань.

Існує широкий діапазон класифікації інтересів за різними підставами, які мають відносний характер і орієнтовані на пошук закономірних

взаємозв'язків між різними типами інтересів залежно від аспектів їх розгляду.

В наукових дослідженнях можна зустріти наступну класифікацію інтересів:

- за рівнем спільності – індивідуальні (особисті), групові, корпоративні, громадські (загальні), національні та загальнолюдські;
- за характером суб'єктів (носіям інтересів) – особи, суспільства, регіону, держави, коаліції держав, світової спільноти;
- за ступенем соціальної значущості – життєво важливі, важливі, маловажливі;
- за сферою життєдіяльності – економічній, зовнішньополітичній, внутрішньополітичній, соціальній, духовно-культурній, міжнародній, оборонній, інформаційній та ін.;
- за тривалістю дії – постійні, довгострокові, короткочасні;
- за формами свідомості – ідейні (взаємопов'язані зі світоглядом), політичні, моральні, естетичні;
- за видами діяльності – професійні, суспільно-політичні, навчально-пізнавальні;
- за ступенем стійкості – на слабо-, середньо-, сильно- стійкі;
- за адекватністю відображення – уявні та дійсні, усвідомлені та неусвідомлені;
- за характером спрямованості – економічні, політичні, військові тощо;
- за характером взаємодії – такі, що збігаються, паралельні, розбіжні, конфронтаційні (зустрічні) [25].

Щодо типології конфлікту інтересів, то згідно норм Закону України «Про запобігання корупції» встановлено два види конфлікту інтересів:

- потенційний конфлікт інтересів – є наявністю в особи приватного інтересу в сфері, в якій вона виконує власні службові або представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень (відповідно до аб. 9 ч. 1 ст. 1 вказаного ЗУ);

– реальний конфлікт інтересів – є суперечністю між приватним інтересом особи та її службовими або представницькими повноваженнями, що суттєво впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень (відповідно до аб. 13 ч. 1 ст. 1 ЗУ) (табл. 1.2) [12, с. 9].

Таблиця 1.2

Схожість та відмінність потенційного та реального конфлікту інтересів

Ознаки	Потенційний	Реальний
суб'єкт	особа, котра виконує представницькі повноваження	власні службові або
наявність приватного інтересу	в особи наявний приватний інтерес	
об'єкт впливу	об'єктивність або неупередженість – щодо прийняття особою рішення чи вчинення чи не вчинення дій під час виконання вказаних повноважень	
наслідки	приватний інтерес особи може вплинути на вказаний об'єкт (може існувати суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями)	приватний інтерес особи вплинув (впливає) на вказаний об'єкт (існує суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями)

Спільними рисами цих видів є наявність приватного або особистого інтересу в особи. Повертаючись до безпосереднього предмету нашого дослідження, слідує особливо відзначити категорії «особистих інтересів» та «особистої зацікавленості». Термін «особистий» означає – «здійснюваний самою, безпосередньо даною особою» [5, с. 24]. Говорячи про особисті інтереси, слід зазначити, що це системотворча категорія, тому що в основі всіх форм інтересу лежить індивідуальний інтерес, який у кожній іншій своїй формі набуває якісно нового стану.

Особисті інтереси державного службовця – є «сукупністю інтересів властивих конкретній особі з її суб'єктивними поняттями та потребами» [37]. З усього різноманіття класифікацій інтересів властивих індивіду найбільш значущою для використання у контексті означеної нами проблеми буде класифікація у сфері життєдіяльності. Особиста зацікавленість у загальному

аспекті відповідає загальному розумінню особистих інтересів. Однак необхідно звернути увагу, що у словнику синонімів особиста зацікавленість визначається як «жага особистої наживи», «шкурний інтерес» [48]. З цього можна зробити висновок, що якщо при загальній характеристиці особистих інтересів спосіб їх сприйняття веде до великої різноманітності оцінок (те, що для однієї людини має велику цінність, для іншої може не мати жодної цінності), то в особистій зацікавленості предмет інтересу явно оцінений особистістю як найважливіший.

Таким чином, якщо говорити про особисту зацікавленість як про основний фактор протиріч інтересів, то в центрі взаємодії стоятиме особа державного службовця, тобто можна говорити про яскраво виражену об'єктно-суб'єктну складову цієї категорії. Звісно ж, що в рамках розгляду конфлікту інтересів на державній службі застосування термінів «особистої зацікавленості» та «особистого інтересу» є тотожними.

Матеріальні інтереси є ключовою характеристикою особистої зацікавленості, вони, як правило, мають об'єктивний характер і безпосередньо взаємопов'язані із задоволенням виникаючих потреб. Саме матеріальний інтерес здатний вступити в протиріччя з усіма суб'єктами взаємодії в системі державного управління та державної служби. Матеріальний інтерес проявляється в фінансовій або майновій формі, а також майнових правах, послугах майнового характеру, результатах виконаних робіт тощо [55].

Соціальний інтерес відображає систему соціальних взаємозв'язків особистості з різними малими та великими соціальними групами. Чим тісніше вони охоплюють особистість, тим сильнішою є особиста зацікавленість під час реалізації вказаних інтересів. У цьому аспекті, перш за все, необхідно виділити родину, оскільки ця група характеризується найтіснішими безпосередніми зв'язками та співробітництвом, які утворюють коло взаємної відповідальності та прихильності. Ще однією групою з сильними безпосередніми взаємозв'язками з особистістю державного

службовця можуть бути друзі. Однак тут варто зазначити, що особиста зацікавленість у аналізованому нами контексті може виникнути лише за умови спільності їх цілей. Якщо говорити про великі соціальні групи, з якими у державного службовця можуть бути спільні інтереси, то тут варто виділити колег по роботі, в тому числі колишніх, політичні та релігійні організації тощо.

Політичні інтереси – характеризуються ставленням особистості до суспільно-політичних процесів, подій та явищ, заснованим на світоглядних принципах, переконаннях, і навіть установах. Вплив політичних інтересів на виконання посадових обов'язків визначається залученістю державного службовця до політичних процесів та пов'язаних як правило з набором постійних (ухвалення рішення щодо підтримки ними політичних організацій) та ситуаційних факторів (політичним інтересом використовувати посадове становище під час передвиборної кампанії) [59].

Грунтуючись на наведених вище категоріях, можна відповідно розділити інтереси на два типи: матеріальні та нематеріальні. Саме таку класифікацію використовує незалежна комісія із протидії корупції.

Особливу увагу необхідно приділити професійним інтересам та їх взаємозв'язкам з іншими особистими інтересами на державній службі, оскільки службовий обов'язок державного службовця визначається обсягами посадових обов'язків особи, відповідно до офіційних нормативних актів, посадового регламенту та службового контракту, укладеного службовцем. Посадові обов'язки покладаються на державних службовців виключно для виконання завдань та функцій державних органів з суспільно корисною метою. Чітке виконання посадових обов'язків означає:

- досягнення високої якості службової діяльності;
- високу організованість роботи та трудову дисципліну;
- стабільно високі результати, успішне виконання особливо важливих завдань;

– прояв ініціативи та творчої активності, що сприяють ефективному вирішенню завдань [61].

Професійні інтереси безпосередньо взаємопов'язані з інтересами державної служби та відповідно з державними та громадськими інтересами. Так, Г. Отаманчук наводить таку схему взаємодії різних суб'єктів: «державна – система державних органів – державний орган – державна посада – державний службовець – громадянин – суспільство – держава» [70].

Ключовим елементом у цій схемі є посада державної служби, оскільки:

– є основним елементом в організаційній структурі державного управління;

– виступає об'єктом інтересу державного службовця, через який він реалізує можливість прояву своїх особистісних та професійних якостей, соціально-статусних домагань, а також можливість задоволення суто особистих інтересів;

– є об'єктом інтересів держави, яка делегує через систему державного управління (державний орган) частину своїх управлінських функцій;

– є сполучною ланкою між державними інтересами службовця та державною службою та громадянами, організаціями, обслуговувати які покликана держава [66, с. 35-36].

Професійні інтереси безпосередньо взаємопов'язані з матеріальними інтересами державного службовця. Ця взаємодія виявляється у отриманні державним службовцем грошового змісту, яке є основним засобом його матеріального забезпечення та стимулювання професійної діяльності, а також державні гарантії передбачені законодавством про державну службу.

Слід зазначити, що одним з ключових моментів у аналізованій нами сфері є функціональна складова посади, тобто це не просто робота вимірювана часом, або кількістю прочитаних або підготовлених документів, а насамперед наявність організаційно-розпорядчих повноважень. Багато дослідників розглядають суб'єкти інтересів саме через організаційну структуру державного управління і вважають, що саме посада формує

навколо себе все інші суб'єкти інтересів, відповідно носить об'єктивний характер. Але ухвалення того чи іншого управлінського рішення є суб'єктивним фактором і прагнення особистої вигоди відповідно теж. Як зазначає Є. Охотський: «у боротьбі щодо задоволення власних інтересів, практично не діють навіть найвищі морально-гуманістичні ідеали» [57, с. 92]. Однак говорити про суб'єктивний фактор, як основу під час виникнення можливості зловживань також не зовсім обґрунтовано. Двома основними складовими об'єктивної та суб'єктивної сторони цього питання є розпорядчі повноваження щодо посади та мотивація, спрямована на досягнення результату того чи іншого змісту.

Таким чином, інтереси державного службовця охоплюють об'єктивно-суб'єктивні характеристики його носія, та його різноспрямованість слід відображати як особисту зацікавленість державного службовця в досягненні результату певного змісту, а також державну зацікавленість в очікуванні результату виконання державним службовцем власних посадових обов'язків. Відповідно, професійні інтереси знаходяться в безпосередній взаємодії з іншими особистими інтересами та можуть істотно впливати на можливість їх задоволення. Отже, особисту зацікавленість можна сприймати як заснований на посадових повноваженнях намір державного службовця в отриманні додаткової можливості збільшення зростання обсягу споживання матеріальних та нематеріальних благ самим державним службовцем, членами його сім'ї чи іншої близької йому соціальної групи.

1.2. Регулювання конфлікту інтересів на державній службі зарубіжних країн

Специфіка державної служби об'єктивно визначає наявність зіткнень між суспільним благом, примножувати яке покликаний державний

службовець, та його особистими інтересами, й інтересами соціальних груп, до яких він належить. Тому в міжнародно-правових документах та у національному законодавстві різних держав конфлікту інтересів приділяється серйозна увага, оскільки колізії інтересів і сприйняття їх громадськістю підбивають її віру в сумлінність та чесність державних службовців та інших посадових осіб [38].

У Конвенції ООН проти корупції (2003) немає визначення конфлікту інтересів. Але у статтях цього міжнародного договору, присвячених громадському сектору (ст. 7), кодексам поведінки громадських посадових осіб (ст. 8) та приватному сектору (ст. 12), є положення, з різним ступенем директивності, орієнтованих державою на вжиття заходів щодо попередження та вирішення колізії інтересів відповідно на державній службі та приватному секторі [38].

У Конвенції ОЕСР щодо боротьби з підкупом іноземних посадових осіб при здійсненні міжнародних комерційних угод (грудень 1997) також немає визначення конфлікту інтересів. Однак цій темі присвячено спеціальне Керівництво ОЕСР, в якому під конфліктом інтересів розуміють «конфлікт між суспільно-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, за якої її приватні інтереси (що впливають із становища державної посадової особи як приватної особи) здатні неправомірно вплинути на виконання ним офіційних обов'язків чи функцій» [38]. Відповідно до зазначених рекомендацій ОЕСР при виконанні офіційних посадових обов'язків служіння публічним інтересам має бути пріоритетним стосовно особистих справ і не повинно залежати від релігійних, професійних, політичних, партійних, етнічних, сімейних чи інших переваг чи смаків особи, яка приймає рішення.

У нормативних правових актах іноземних держав також закріплено поняття конфлікту інтересів та механізми його попередження й вирішення, виходячи з того, що норми щодо конфлікту інтересів мають яскраво виражену спрямованість на запобігання корупційній злочинності. Крім того

варто наголосити, що майже у всіх європейських країнах законодавчо закріплено заборону державним службовцям займатися іншою оплачуваною діяльністю, крім наукової, творчої та викладацької діяльності. В багатьох країнах Європи поняття конфлікту інтересів та механізми його запобігання визначаються загальними законами про державну службу: Законом «Про публічну службу» та Законом «Про обмеження участі у підприємницькій діяльності осіб, які виконують публічні функції» – Польщі, Кодексом публічної служби та Кримінальним кодексом – в Австрії, Законом «Про публічну адміністрацію» – в Ісландії, Кодексом публічної служби – у Греції. В той же час, в деяких державах Східної Європи та державах пострадянського простору прийнято спеціальні закони про конфлікт інтересів. Серед таких країн: Сербія (Закон «Про конфлікт інтересів»), Чехія (Закон «Про конфлікт інтересів»), Хорватія (Закон «Про запобігання конфлікту інтересів під час здійснення публічно-владних повноважень»), Латвія (Закон «Про запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб»), Литва (Закон «Про публічні та приватні інтереси у громадській службі»), Молдова (Закон «Про конфлікт інтересів»), Киргизстан (Закон «Про конфлікт інтересів») [40]. Наприклад, в Республіці Молдова є окремий Закон від 15.02.2008 № 16-XVI «Про конфлікт інтересів», відповідно до якого конфлікт інтересів вважається «конфліктом між виконанням посадових обов'язків та особистими інтересами посадових осіб у їх становищі як приватних осіб, який може вплинути неналежним чином на об'єктивне та неупереджене виконання покладених на них законом повноважень і зобов'язань» [79, р. 35]. Під особистим інтересом розуміється «будь-який (матеріальний або нематеріальний) інтерес посадових осіб, що впливає з їх особистих потреб або намірів, а також дій, які могли б бути законними у тому становищі як приватних осіб, із взаємовідносин зі своїми близькими чи з юридичними особами незалежно від виду власності, взаємовідносин або особистих взаємозв'язків із політичними партіями, некомерційними

організаціями, міжнародними організаціями, а також є наслідком їх переваг або зобов'язань» [75].

У проекті закону Киргизької Республіки «Про конфлікт інтересів», під конфліктом інтересів розуміється «конфлікт між суспільним інтересом та особистим інтересом посадової особи, за якої її особистий інтерес впливає або може вплинути на виконання нею службових обов'язків, що призводить чи може призвести до порушення прав та законних інтересів громадян, організацій чи держави» [72, с. 34-35]. В свою чергу, особистий інтерес (особиста зацікавленість) означає матеріальну або іншу вигоду, яку прагне отримати прямо чи опосередковано для себе чи своїх близьких посадова особа внаслідок виконання своїх службових осіб обов'язків.

У ряді країн Європи, відповідно до рекомендацій Ради Європи, передбачено врегулювання конфлікту інтересів кодексами поведінки державних службовців, зокрема рекомендаціями № R (2000) 10 Ради Європи – «Модельний кодекс поведінки державних службовців» [79, р. 35].

Рада Європи рекомендує, щоб уряди держав-учасниць заохочували, відповідно до національного законодавства та принципів державного управління, прийняття національних кодексів поведінки державних службовців, ґрунтуючись на Модельному кодексі поведінки для державних службовців. У 2003 році Рада Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), посилаючись на свою рекомендацію «Удосконалення етики поведінки на державній службі» [5, с. 43-44], розробив для країн-членів ОЕСР врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Рекомендації вперше запропонували загальні міжнародні стандарти для того, щоб допомогти урядам країн переглянути та модернізувати свою політику щодо врегулювання конфлікту інтересів у державному секторі відповідно до належної практики країн-членів ОЕСР. Вони ґрунтувалися на практичному підході, згідно з яким вважається, що не можна позбутися всіх конфліктів інтересів, тому приватні інтереси чиновників мають бути належним чином визначені та враховані. Згідно з цими рекомендаціями, конфлікт інтересів –

це конфлікт між публічно-правовим боргом та приватними інтересами державної посадової особи, в якій державна посадова особа має інтереси, що впливають з її статусу як приватної особи, і які здатні неправомірно вплинути на виконання цим державною посадовою особою його офіційних обов'язків або функцій. У європейських країнах та країнах пострадянського простору національні програми запобігання конфлікту інтересів розроблялися у межах одного з двох підходів:

1) програми запобігання конфлікту інтересів є частиною стратегії запобігання та протидії корупції;

2) програми запобігання конфлікту інтересів є складовою широкої стратегії забезпечення та підвищення етичних стандартів професійної поведінки у державному секторі [1].

Перший підхід став загальноприйнятою практикою у «нових» країнах-членах Європейського Союзу та деяких пострадянських країнах, у той час як другий відображено у законодавстві «старих» країн Європейського Союзу. Однак, аналізуючи, в цілому, основні заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів у зарубіжних країнах можемо стверджувати, що в них вживаються певні превентивні заходи, націлені на запобігання виникнення конфлікту інтересів.

В першу чергу, це обмеження щодо додаткової зайнятості. Такі обмеження передбачені у всіх країнах, проте лише в Іспанії існує також заборона для членів парламенту на суміщення державних та приватних посад. У Франції та Угорщині посадові особи, які обираються на місцевому рівні, можуть бути членами національного парламенту. У всіх країнах передбачені обмеження на іншу роботу в державному чи приватному секторі, якщо обрані на місцевому рівні посадовці працюють у режимі повної зайнятості та отримують зарплату за зайняття посад, на які вони були обрані. Дієвими засобами профілактики запобігання конфлікту інтересів в країнах ЄС є:

– забезпечення адміністративної прозорості діяльності державних службовців, що полягає в забезпеченні відкритого доступу до процедури прийому на державну службу;

– забезпеченні громадського контролю та отриманні необхідної інформації про діяльність державних службовців, про підстави для прийняття ними рішень;

– про їхній майновий стан та майновий стан близьких їм осіб [6, с. 61].

По-друге, декларування індивідуальних доходів. У Франції, Німеччині та Великобританії ця вимога не є обов'язковою (в останніх двох країнах члени парламенту декларують лише суттєві суми виплат). В Угорщині та Італії це зобов'язання покладено лише на членів парламенту, у Польщі та Іспанії свої доходи декларують лише обрані на місцевому рівні посадові особи та політичні діячі (в Іспанії члени парламенту також декларують оплачувану діяльність) [15]. У Латвії цей захід поширюється на всіх посадових осіб, причому не тільки на призначених політичних діячів та виборних посадових осіб, а й на державних службовців.

По-третє, декларування сімейних прибутків. У Польщі подружжя обраних на місцевому рівні посадових осіб та призначених політиків повинні декларувати свої доходи. В Угорщині цей захід поширюється на всіх членів сім'ї, які проживають з призначеним політичним діячем чи вищою посадовою особою. У всіх інших країнах таке декларування обов'язковим не є. В Іспанії для подружжя призначених політиків діє принцип добровільного декларування особистого майна. У всіх країнах, за винятком Німеччини та Великобританії, члени уряду та призначені політичні діячі, члени парламенту та обрані на місцевому рівні посадові особи мають декларувати особисте майно.

По-четверте, декларування подарунків. У Латвії декларування подарунків – обов'язкове для всіх посадових осіб (включаючи виборних посадових осіб та членів парламенту). В Польщі ця вимога є обов'язковою

лише для обраних на місцевому рівні посадових осіб та призначених політичних діячів, в Угорщині – лише для членів парламенту [17, с. 10].

По-п'яте, декларування особистої зацікавленості, що стосується управління контрактами. У Німеччині та Іспанії такий захід є обов'язковим для обраних на місцевому рівні посадових осіб. У Великій Британії посадовці, включаючи обраних на місцевому рівні, щоразу, коли існує зацікавленість, яка може бути розумно розглянута іншими й впливає на дії посадової особи, повинні подавати офіційну декларацію про зацікавленість. Причому в свої декларації британські посадовці повинні включати сімейні інтереси та інтереси тісно взаємопов'язаних з ними осіб. У Франції, Угорщині, Італії, Латвії, Польщі таке офіційне декларування не потрібно, але у разі виникнення певного конфлікту інтересів посадовій особі необхідно свій особистий інтерес позначити (задекларувати) та попросити дозволу утриматися [20].

По-шосте, декларування особистої зацікавленості, що стосується процесу прийняття рішень чи голосування та до участі у підготовці чи дачі порад щодо політики. Офіційне декларування інтересів такого роду потрібне в Португалії (включаючи інформацію за трирічний період, що передував призначенню), Іспанії (за дворічний період) для призначених політичних діячів та членів парламенту, а в Іспанії також для обраних на місцевому рівні посадових осіб (У Португалії це є добровільним). У Німеччині, Великобританії, Франції, Італії, Латвії, Польщі підхід до декларування також аналогічний описаному вище [24].

По-сьоме, публічне розкриття декларацій про зацікавленість, доходи та майно. У Франції та Угорщині немає положень щодо публічного розкриття інформації, що міститься у деклараціях; у Польщі це обов'язково лише для обраних на місцевому рівні посадових осіб; у Німеччині та Італії – для членів парламенту. В Іспанії декларації про зацікавленість членів парламенту та обраних на місцевому рівні посадових осіб публічно розкриваються лише за прохання зацікавленої особи. У Португалії декларації призначених

політичних діячів, членів парламенту та обраних на місцевому рівні посадових осіб перебувають у відкритому доступі; у Латвії це стосується всіх декларацій [30].

По-восьме, особисті та сімейні обмеження на право власності на приватні компанії. Існують певні обмеження на право власності для обраних на місцевому рівні посадових осіб Італії; у Польщі даної категорії посадових осіб забороняється мати приватний бізнес. За порушення зазначених вище правил передбачається відповідне покарання (кримінальне, дисциплінарне, адміністративне) [36].

Крім того варто звернути увагу, що в законодавстві більшості країн, що розглядаються, описані злочини, які стосуються «конфліктів інтересів з неадекватним управлінням» (Латвія, Польща, Німеччина, Великобританія, Франція) [37]. Так, у Латвії за порушення правил конфліктів інтересів у разі заподіяння суттєвої шкоди державним інтересам передбачено покарання у вигляді тюремного ув'язнення на строк до п'яти років. У Польщі для місцевих державних посадових осіб за недостовірне декларування інтересів передбачено покарання у вигляді ув'язнення до трьох років. В Німеччині існує злочин, що називається «прийняття вигоди» – він також належить до конфлікту інтересів. Як дисциплінарне покарання можуть застосовуватися:

- призупинення виплати заробітної плати (Польща, Великобританія);
- звільнення (Франція, Угорщина, Латвія, Польща, Португалія та Іспанія) [31, с. 22-23].

Однак найбільшу складність викликає питання про заходи щодо недопущення ситуації конфлікту інтересів. Пріоритетними заходами можуть бути:

- неучасть близьких родичів посадової особи у конкурсах на заміщення посад державної служби в органі, в якому посадова особа заміщає посаду, а також в інших організаціях, на які вона може впливати (підвідомчість, здійснення державного (адміністративного) регулювання, контролю, нагляду, повноваження акціонера (засновника, учасника));

– неучасть юридичних осіб, бенефіціарними власниками яких є посадова особа та (або) її близькі родичі, як постачальники (підрядники, виконавці) під час здійснення закупівель, що здійснюються державним органом, у якому посадова особа заміщає посаду, а також організаціями, підвідомчими цьому органу або на які вказаний орган може впливати;

– неподання зазначеними юридичними особами заявок на отримання бюджетних асигнувань (у тому числі у вигляді бюджетних субсидій, грантів, кредитів, інвестицій, державних гарантій) або індивідуальних пільг та переваг, якщо у повноваження державного органу, в якому посадова особа заміщає посаду, входять повноваження щодо розгляду, вирішення чи узгодження цього питання;

– нездійснення зазначеними юридичними особами діяльності у сфері, регулювання якої здійснюється державним органом, в якому посадова особа заміщує посаду [41].

Цікавим є досвід США, Великобританії та Франції, де конфлікт інтересів визначається як передумова поширення корупції на публічній службі. Законодавство цих країн приділяє особливу увагу не врегулюванню конфлікту інтересів, а попередженню та профілактиці конфлікту інтересів шляхом впровадження кодексів етики державних службовців, у яких акцентовано увагу на моральній стороні конфлікту інтересів. Головні принципи діяльності осіб, котрі перебувають на державній службі представлені:

- превілеюванням загального інтересу над приватним;
- справедливою конкуренцією;
- неупередженістю державних службовців по відношенню до громадян;
- системністю щодо прийняття рішень;
- недопущенням дискримінації громадян у їх взаємовідносинах з публічною адміністрацією;
- послідовністю, чесністю [45, с. 12-13].

Зокрема, наявний досвід Італії свідчить про запровадження такого принципу запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, як винятковість державного трудового контракту, що передбачає повну заборону для державних службовців займатися будь-якою як оплачуваною, так і неоплачуваною діяльністю.

Варто вказати, що 14 жовтня 2014 року в Україні було ухвалено Закон «Про запобігання корупції», в якому визначається порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [62]. Відповідним правовідносинам присвячений цілий розділ у новому законі. Крім порядку управління конфліктом інтересів, у цьому в розділі визначено і заходи зовнішнього та самостійного врегулювання такого конфлікту. Нововведенням закону є розмежування конфлікту інтересів на потенційний та реальний. Такі новели допоможуть ефективніше виявляти будь-які прояви конфлікту інтересів та сприяти запобіганню його виникнення [63]. В законі окремий розділ присвячено правилам етичної поведінки державних службовців. У ньому визначено основні вимоги, що пред'являються поведінці осіб. Також статтею 39 Закону встановлено пріоритет інтересів. Відповідно до цієї норми, особи, які обіймають посади, пов'язані з виконанням функцій держави чи місцевого самоврядування, представляючи державу або територіальну громаду, діють виключно в їх інтересах. Національне агентство з питань запобігання корупції забезпечує формування та реалізацію державної антикорупційної політики, та бере участь у врегулюванні конфлікту інтересів, перевіряє декларації осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, проводить моніторинг способу життя таких осіб та надає допомогу в питаннях запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та порівняних до них осіб.

Водночас формування в нашій державі організаційних і правових механізмів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів стикається з низкою проблем. Причина цього полягає насамперед у тому, що нормативно

закріплена система антикорупційних заборон, обмежень та обов'язків за визначенням не може оптимально охопити всі види корупційної поведінки. Тому у вирішенні таких колізій особливе значення мають етика, моральні механізми та кращі зарубіжні практики. У морально-етичному контексті конфлікт інтересів постає як «зіткнення між реальним і належним, між ролями службовця як посадової особи та людини з усталеною системою соціальних цінностей та поглядів, між правильною та неправильною соціальною поведінкою з точки зору моралі, службової етики та професійного обов'язку і завжди проходить через особистість службовця» [24]. Сучасні механізми врегулювання конфлікту інтересів засновані вже не лише на нормативно закріплених вимогах щодо недопущення та своєчасного залагодження колізій та покарання за їх недотримання, а й насамперед на розкритті інформації щодо потенційних випадків особистої зацікавленості та підвищення ролі етики та моральності при виборі переваг між приватним інтересом та службовим боргом [70]. Усі свої дії щодо реалізації посадових функцій службовець повинен звіряти з етичними нормами. Етичні норми формують стандарти поведінки індивіда в певних обставин особистої зацікавленості, визначають рамки реалізації суб'єктом наданих йому законом прав та забезпечують баланс особистих та публічних інтересів стосовно конкретного життєвого випадку.

Таким чином, в основі конфлікту інтересів – лежить конфлікт між законом та особистою зацікавленістю, між етично правильним і морально неправильним з погляду суспільної моралі, професійної етики. Як правило, наслідком конфлікту інтересів є отримання державним службовцем вигоди особисто для себе, своєї сім'ї чи своїх друзів, всупереч інтересам держави. Збитки державних інтересів завдають не тільки реальний (існуючий конфлікт), а й потенційний конфлікт (приватний інтерес у відповідній сфері), саме такий конфлікт породжує недовіру до державного службовця та підозру в причетності до вчинення корупційного діяння. Тому створення законодавчого механізму врегулювання конфлікту інтересів на державній

службі на основі кращих європейських практик має першорядне значення для запобігання корупції. З метою вжиття та посилення заходів, спрямованих на більш ефективне та дієве попередження корупції та боротьбу з нею, було прийнято Конвенцію ООН проти корупції. Відповідно до Конвенції кожна держава-учасник прагне, відповідно до основних принципів свого внутрішнього законодавства, створювати, підтримувати та зміцнювати системи, що сприяють прозорості та попереджають виникнення конфлікту інтересів.

РОЗДІЛ 2

ОСНОВНІ ШЛЯХИ ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

2.1. Причини та умови виникнення конфлікту інтересів на державній службі

В умовах постійного реформування державної служби (що обумовлюється пошуком найбільш оптимального варіанта функціонування апарату державної влади та управління в Україні), особливого значення набувають питання, пов'язані з осмисленням конфлікту інтересів на державній службі. Законодавець прагне створити ефективну систему протидії та виявлення конфлікту інтересів на державній службі, вносячи зміни та доповнення до ЗУ «Про державну службу», «Про протидію корупції» та інші акти [70]. При цьому цілком очевидно, що будь-які законодавчі зміни повинні у своїй основі мати глибокий теоретичний аналіз того чи іншого явища, що підлягає законодавчому врегулюванню, осмисленню в обов'язковому порядку підлягають причини та мотиви виникнення того чи іншого явища.

З урахуванням цієї обставини важливо звернути особливу увагу на проведення дослідження щодо причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі, в даний час є необхідним та актуальним зважаючи на ситуацію в нашій країні (рис. 2.1). При цьому зазначимо, що у період останніх років питанням, взаємопов'язаним з осмисленням причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі надавалося багато уваги.

Відповідно до норм ЗУ «Про протидію корупції»: «під конфліктом інтересів розуміється ситуація, за якої особиста зацікавленість (пряма або

непряма) особи, яка заміщає посаду, заміщення якої передбачає вжити заходів щодо попередження та врегулювання конфлікту інтересів, впливає чи може вплинути на належне, об'єктивне та неупереджене виконання нею посадових (службових) обов'язків (здійснення повноважень)» [63].



Рис. 2.1. Обставини, що призводять до виникнення конфлікту інтересів

Таким чином бачимо, що в законодавстві закріплено види (рис. 2.2) та саму модель розуміння конфлікту інтересів, але при цьому жодним чином не регулюються питання, взаємопов'язані з причинами та передумовами

виникнення конфлікту інтересів, що природно, оскільки загалом причини конфлікту інтересів є областю законодавчого врегулювання, а осмислюються вони суто теоретичними засобами пізнання [70].

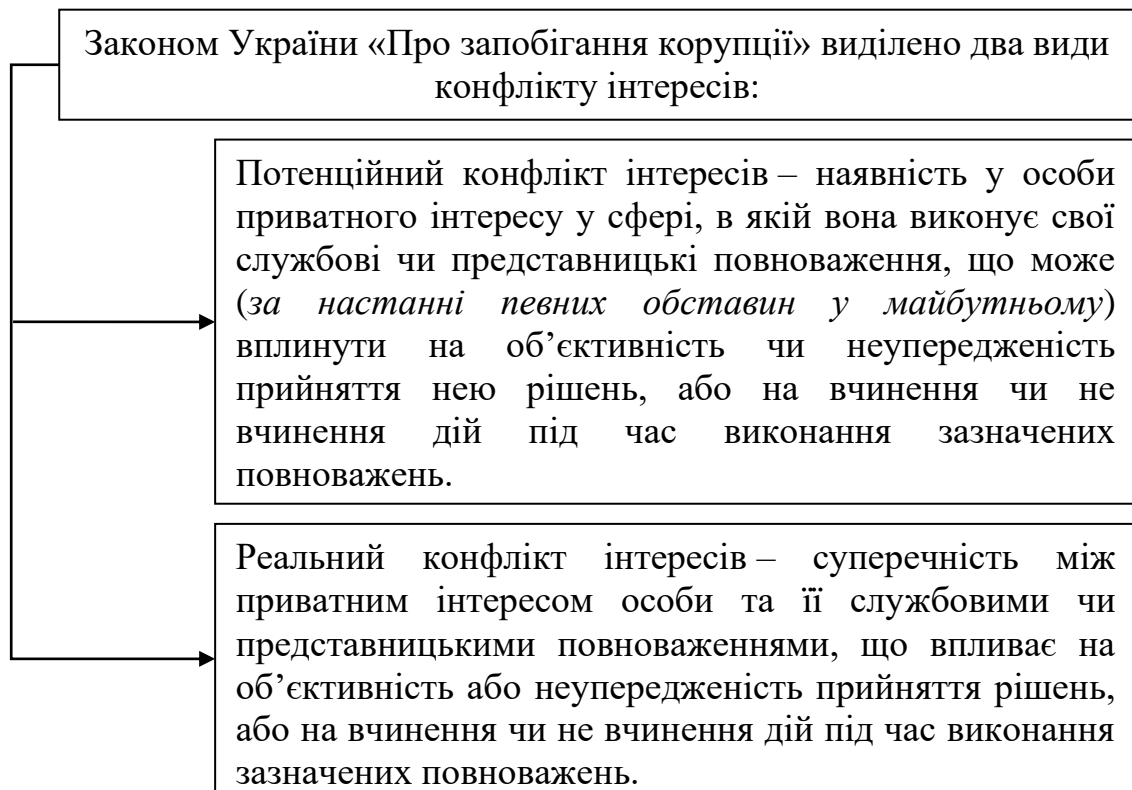


Рис. 2.2. Види конфлікту інтересів

Відповідно до нормативно-правових норм вітчизняного законодавства, в основі конфлікту інтересів лежать приватний та службовий інтереси, які можуть призводити до виникнення вказаного інтересу. Зокрема, приватний інтерес – є будь-яким майновим або немайновим інтересом особи, в тому числі обумовленого особистими, сімейними, дружніми або іншими позаслужбовими взаємовідносинами з певними фізичними або юридичними особами, в тому числі й тими, що виникають внаслідок членства або діяльності в громадських, політичних, релігійних або інших організаціях та установах. Службовий інтерес – є певним колом службових повноважень (безпосередніх), що визначаються положеннями посадових інструкцій, трудових договорів, інолі – в дорученнях тощо. Законом або іншим нормативно-правовим актом може додатково визначатися коло як

безпосередніх, так і загально службових повноважень, які повинні братися до уваги при розгляді питання про наявність чи відсутність конфлікту інтересів. Перелік представницьких повноважень розкривається у відповідних законах, що визначають правовий статус наділених ними осіб [73].

Як зазначає К. Васильєва, сама по собі державна служба має високий конфліктний потенціал. Цей конфліктний потенціал, на думку автора, «створюється, насамперед, зовнішнім середовищем, у якому державні органи реалізують надані їм повноваження, і, внутрішнім середовищем, яке формується сферою соціально-трудова та адміністративно-службових взаємовідносин» [14, с. 119]. Дослідник О. Петрушко, у свою чергу, вважає, що основні причини конфлікту інтересів у системі державної служби слід розділити на дві великі групи:

по-перше, причини, пов'язані з виконанням державним службовцем своїх службових обов'язків;

по-друге, соціально-психологічні причини конфлікту інтересів [7, с. 23-24].

До першої групи причин можна віднести, наприклад, порушення основних засад державної служби. До другої групи причин виникнення конфлікту інтересів можна віднести, наприклад, розбіжність очікувань між фінансовими очікуваннями та матеріальними можливостями державного службовця або між його посадовим становищем та професійним рівнем.

В свою чергу, О. Казаченкова виділяє наступні причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі:

– порушення базових засад державної служби, включаючи такі найважливіші принципи, як пріоритетність права і свободи людини і громадянина, рівні умови проходження і доступ громадян до державної служби;

– наявність дисбалансу між фінансовими очікуваннями та матеріальними можливостями, а також різні ціннісні настанови державного службовця та інші причини [3, с. 260].

На думку Д. Дідова, всі причини конфлікту інтересів можна згрупувати на:

1) інституційні причини конфлікту інтересів, за яких конфлікт виникає внаслідок нестачі правового регулювання функцій будь-яких органів державної влади;

2) особистісні причини конфлікту інтересів, які у посадової особи можуть з'явитися через низьку якість виконання її службових обов'язків або низького рівня її компетенції [24].

На думку І. Діденко конфлікт інтересів знаходить свій вияв через такі форми, як непотизм, кронізм, фаворитизм, та створює значне коло варіацій, що допомагає зрозуміти, наскільки корумпованим є середовище, де вже давно знівельовані такі поняття, як професіоналізм, компетентність та відповідальність [21, с. 345].

Поширення цих явищ зумовлює виникнення таких негативних тенденцій, зокрема:

- втрати професійної компетенції, здібностей кадрового потенціалу;
- соціальним відчуженням, відчуттям безглуздості в організації;
- звільненням професійних співробітників з одночасним заміщенням особами близького оточення;
- поширенням політики непрофесіоналізму, спадкової аристократії замість принципів меритократії;
- відсутністю або обмеження конкуренції серед працівників, що нівелює принципи компетенції та відкритої кадрової політики;
- зниженням ефективності роботи підприємства, установи та організації, що позначається на економічних показниках;
- руйнуванням внутрішньої кон'юктури командної роботи;
- прийняттям в умовах процвітання «кумівства» негативних, неправильних управлінських рішень, що створює нестабільну організаційну структуру;

– формуванням династичних зв'язків у як у державному, так і приватному секторах, що призводить до необ'єктивності прийнятих рішень і, як наслідок, збереження та розвитку кланово-олігархічних зв'язків [23, с. 104-105].

У свою чергу О. Костюк, аналізуючи причини конфлікту інтересів, робить висновок, що серед них слід виділяти суб'єктивні причини та об'єктивні. Що стосується об'єктивних причин появи конфлікту інтересів, всі вони не залежать від цінностей державного службовця, його свідомості та волі, а також від інших психологічних особливостей. До об'єктивних причин виникнення конфлікту інтересів, на думку О. Костюка, слід відносити такі:

- 1) недосконалість законодавчих норм;
- 2) природне зіткнення інтересів, яке має місце в адміністративно-державній сфері;
- 3) невідповідність структури державного органу його компетенції, а також неможливість вирішення таким органом завдань та покладених на нього функцій;
- 4) інші причини [45, с. 14].

Що стосується другої групи причин – суб'єктивних, то до них автор відносить конкретні незадоволені потреби державного службовця, наприклад, незадоволення своїм матеріальним забезпеченням, соціальним статусом та ін.

Ми поділяємо думку, що більшість причин конфлікту інтересів на державній службі можна віднести до двох груп:

- причини суб'єктивного характеру, пов'язані із самим державним службовцем;
- причини об'єктивного характеру, які пов'язані з державним службовцем.

Що ми розуміємо під цими двома групами? Причини об'єктивного характеру, не пов'язаними з державним службовцем, являють собою такий комплекс причин конфлікту інтересів на державній службі, які виникають

через невдалі управлінські рішення з боку держави, недосконалість законодавчого регулювання тощо. Іншими словами – це цілий комплекс причин, який існує незалежно від самого державного службовця. Ключовою особливістю тут є те, що ці причини можуть по суті породжувати «прихований конфлікт інтересів» [46, с. 120]. Прихований конфлікт інтересів – це ситуація, в якій конфлікт інтересів фактично є, але при цьому державний службовець фактично не знає про його наявність (класичний приклад, коли державний орган влади розширює повноваження й ту діяльність, яку він виконував раніше без конфлікту інтересів, після розширення повноважень, починає здійснювати за умов конфлікту інтересів, проте сам державний службовець цей факт просто не усвідомлює).

Якщо докладніше позначити спектр причин, що стосуються цієї групи, їх перелік буде наступним.

По-перше, законотворчість, при цьому необов'язково законотворчість із порушенням якихось норм чи низької якості. Іноді закони та підзаконні акти, що повністю відповідають правилам юридичної техніки, також можуть самі собою породжувати конфлікт інтересів. Крім того до причин вказаної групи виникнення конфлікту інтересів можемо віднести:

- порушення проголошених у законодавстві основних принципів державної служби, зокрема законності, професіоналізму, рівності громадян перед законом;

- недобросовісність виконання службових повноважень, порушення конституційного обов'язку забезпечення прав та свобод людини;

- порушення законодавчо встановлених для державного службовця обмежень і заборон, зокрема участі в управлінні комерційними організаціями, використання службового статусу для участі в передвиборній агітації, участь у страйках;

- неправомірне користування особою службовими і особистими правами, що пов'язане з отриманням незаконних переваг чи пільг [76].

По-друге, відсутність належного механізму контролю та нагляду за органами державної влади та їх посадовцями. Можемо говорити про наявність різних видів конфлікту інтересів на державній службі, ними можуть бути «конфлікти при плануванні роботи державного службовця, організаційні конфлікти, конфлікти показників звітності, конфлікти при виконанні неправових доручень». Відомо, що конфлікт інтересів може призводити до адміністративних правопорушень та навіть злочинів. Існують також типові ситуації на державній службі, у яких міститься надвисокий ризик виникнення конфлікту інтересів, такими ситуаціями можуть бути, наприклад:

- публічні закупівлі;
- проведення конкурсів на займання вакантних посад в публічних органах;
- виконання контролюючих функцій над юридичними особами, що підпорядковуються державним органам;
- розподіл бюджетних коштів, відведення земельних ділянок посадовцями;
- видача дозволів або ліцензій на окремі види діяльності, приватизація або відчуження державного майна;
- взаємодія посадовця в межах його служби з організаціями, до яких в минулому мав безпосереднє відношення [53, с. 22-23].

По-третє, слабка міжвідомча взаємодія органів державної влади та управління. Сфера державної влади є «природнім» середовищем для виникнення конфліктів, оскільки, по своїй природі, державна влада уособлює постійне погодження та координування різних інтересів, визначення тактичних та стратегічних цілей, розподіл ресурсів та транслювання цілей. Що стосується умов виникнення конфлікту інтересів в державно-адміністративній середовищі, що характеризують зовнішню мікро- і макросередовище розвитку конфлікту, то вони обумовлені, перш за все, сучасним рівнем соціально-економічного і політичного розвитку держави.

По-четверте, система внутрішніх взаємодій – наділення державних службовців надмірно високим обсягом прав та повноважень часто призводить до прихованого конфлікту інтересів, зокрема:

- високий рівень невизначеності компетенції;
- дублювання повноважень державних органів, їх структурних підрозділів, державних службовців;
- недостатнє інформування про діяльність органів державної влади;
- наявність протиріч між нормативними правовими актами органів влади різного рівня, включення до них положень, що сприяють створенню умов для корупційної поведінки, існуючі прогалини у правовому регулюванні;
- недотримання службової та організаційної дисципліни;
- відсутність або недостатнє використання моральних та матеріальних ресурсів мотивації державного службовця, дискримінацію та неоднакову винагороду при виконанні рівного обсягу службових функцій через необ'єктивність та неефективність системи оплати праці та інше [52, с. 43-44].

Причини суб'єктивного характеру, пов'язані із самим державним службовцем, – це основні причини конфлікту інтересів на державній службі. Дані причини прямо взаємопов'язані з самою особою державного службовця та поза нею неспроможні впливати на виникнення конфлікту інтересів. Основною причиною суб'єктивного характеру є так званий «людський фактор». Цей чинник може ставитися як до державних службовців, так й до будь-яких інших індивідів. Безумовно, кожна людина має свої особисті інтереси, зокрема, не позбавлені їх і державні службовці. У службовців також є родичі, інтереси та бажання, тому варто відзначити той факт, що конфлікт інтересів завжди існував та існуватиме на державній службі як суто людський фактор. Крім того, державні службовці можуть до моменту вступу на державну службу займатися іншою трудовою або підприємницькою

діяльністю, мати певне коло знайомств, знати специфіку діяльності того чи іншого суб'єкта тощо.

Отже, як бачимо, конфлікт інтересів може проявлятися у різних варіаціях, відповідно, посадова особа може ненавмисно, через необережність, стати порушником антикорупційного законодавства, не розуміючи аспектів ситуації у повній мірі. В Україні питання врегулювання конфлікту інтересів вперше регламентовані в «Загальних правилах поведінки державного службовця від 23 жовтня 2000 р.» [48]. Відповідно до його положень, «державний службовець повинен на вимогу заявляти про наявність чи відсутність у нього конфлікту інтересів» (Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування Наказом Національного агентства України з питань державної служби, 2000) [44, с. 5-6].

Таким чином, можемо зробити наступний висновок – основу виникнення конфлікту інтересів на державній службі складають дві групи причин: причини суб'єктивного характеру, пов'язані із самим державним службовцем, а також причини об'єктивного характеру, не пов'язані з державним службовцем. Безумовно, що на зазначений спектр причин необхідним є здійснення впливу на усунення конфлікту інтересів. Але водночас очевидно, що цілком виключити можливість виникнення конфлікту інтересів, а, отже, усунути всі причини виникнення конфлікту інтересів просто неможливо. Для усунення конфлікту інтересів необхідно зосередитися на виробленні ефективного механізму виявлення конфлікту інтересів на первинному етапі. У той же час, цілком очевидно, що необхідна робота з державними службовцями за напрямом нівелювання особистого спектра причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі. У той же час зводити конфлікту інтересів виключно до корупційних дій було б неправильно. Конфлікт інтересів пов'язаний саме з конфліктом публічного та приватного інтересу. При цьому такий конфлікт не обов'язково має корупційний результат. Державні службовці нерідко без своєї волі й без

скоєння будь-яких протиправних дій потрапляють у ситуації, що характеризуються конфліктом інтересів. Проте сама ситуація конфлікту між приватним та публічним інтересами вимагає більш ретельного контролю над прийнятими рішеннями.

2.2. Основні методи та засоби вирішення конфлікту інтересів на державній службі

Існування потенційного конфлікту інтересів у державно-адміністративному середовищі, а також латентний характер перебігу конфліктних ситуацій, і, як наслідок, неприйняття необхідних заходів щодо їх вирішення сприяють виникненню конфлікту інтересів та скоєнню державними службовцями певних корупційних правопорушень. Разом з тим, соціально-правові характеристики конфлікту інтересів на державній службі та його дуалістична природа свідчать, що конфлікт інтересів підлягає та потребує вирішення [42].

Оскільки під час реалізації державними службовцями покладених на них повноважень повністю виключити конфліктність в їхній службовій діяльності неможливо, основним завданням кадрових служб має стати своєчасне виявлення та вирішення наявних у діяльності державних службовців протиріч, спрямовану на:

- запобігання;
- інформування;
- утримання від дій або рішень;
- врегулювання (рис. 2.3) [8, с. 50].

Формування механізму попередження корупції, виявлення та вирішення конфлікту інтересів на державній службі складає одне з найбільш актуальних та важливих завдань державного будівництва і реформування, а

сьогодні ще й розглядається як самостійний напрямок антикорупційної політики держави.

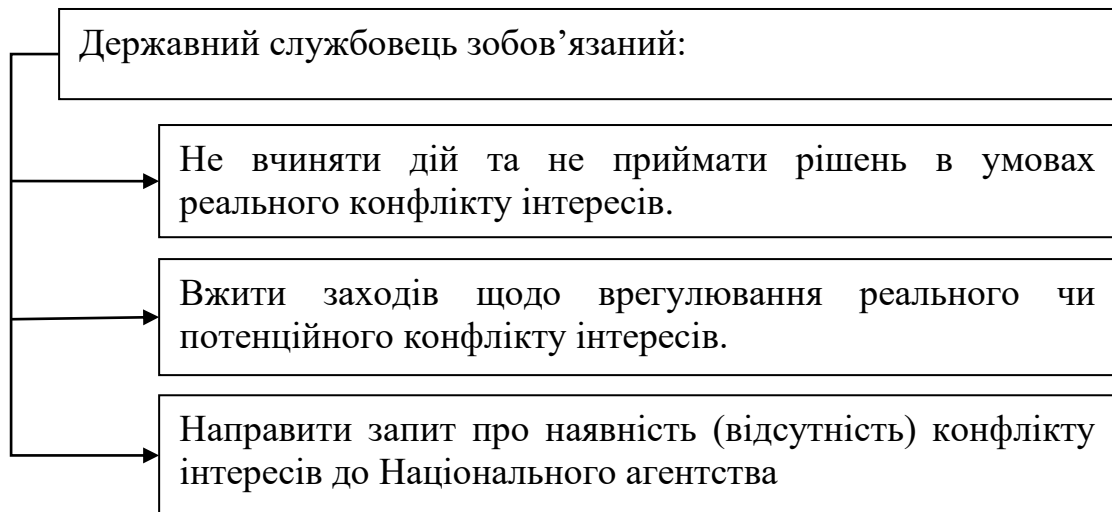


Рис. 2.3. Алгоритм дій працівника у зв'язку із встановленням наявності конфлікту інтересів

Варто вказати, що в більшості країн Європейського Союзу прийнято цілу низку спеціальних законів щодо запобігання конфлікту інтересів, а протягом останніх років було ще здійснено цілий ряд інших важливих кроків, спрямованих на запобігання конфлікту інтересів на державній службі: створюються спеціалізовані антикорупційні органи, впроваджуються ефективні механізми перевірки декларацій щодо активів та інтересів вищих посадових осіб держави, захисту осіб, котрі інформують про зловживання тощо.

Наявний європейський досвід демонструє, що узгоджені, систематичні зусилля щодо вирішення ситуацій конфлікту інтересів вкладаються у межі трьох основних стратегій:

- виявлення (в т.ч. потенційного) конфлікту інтересів;
- попередження виникнення конфлікту інтересів;
- запобігання негативним наслідкам конфлікту інтересів [19, с. 82].

Крім того, виявлення конфлікту інтересів на державній службі може також здійснюватися за допомогою аналізу:

а) інформації, що надається державним службовцем про себе відповідно до вимог законодавства про державну службу;

б) особистих заяв державного службовця про можливий конфлікт інтересів відповідно до вимог законодавства;

в) заяв третіх осіб, у тому числі тих, що вважають себе постраждалими від неправомірних дій державного службовця, пов'язаних з конфліктом інтересів [24].

Попередження виникнення конфлікту інтересів може бути реалізовано шляхом встановлення:

а) заборони займатися певними видами діяльності;

б) дозвільного порядку заняття певними видами діяльності;

в) обов'язкового повідомлення про заняття певними видами діяльності [32, с. 9].

Запобігання негативних наслідків конфлікту інтересів може бути пов'язано з такими рішеннями як

а) відсторонення (тимчасове або постійне) державного службовця від виконання обов'язків, під час здійснення яких виникає конфлікт інтересів;

б) посилення контролю за виконанням державним службовцем обов'язків, під час здійснення яких виникає конфлікт інтересів;

в) колегіальне прийняття рішень із тих питань, з якими пов'язаний конфлікт інтересів [36].

В цілому в європейських державах відсутній стандартний набір інструментів, що спрямовані на запобігання й попередження конфлікту інтересів. Проте найбільш важливі та поширені заходами представлені:

– обмеженням додаткової зайнятості (суміщенням посад);

– декларуванням особистих доходів;

– декларуванням сімейних доходів;

– декларуванням особистого майна;

– декларуванням сімейного майна;

– декларуванням подарунків;

- декларуванням приватних інтересів, взаємопов'язаних з контрактними зобов'язаннями;
- декларуванням приватних інтересів у зв'язку з голосуванням і прийняттям рішень;
- безпекою та контролем за доступом до внутрішньої інформації;
- публічним розкриттям декларацій про доходи та майно;
- обмеженням і контролем за комерційною діяльністю після звільнення з посади (припиненням повноважень);
- обмеженням і контролем за подарунками та іншими формами пільг;
- обмеженням і контролем за зовнішніми паралельними призначеннями (наприклад, у громадській організації, політичній партії або державній компанії);
- дискваліфікацією або звичайним звільненням державних посадових осіб з державної посади, коли участь у переговорах або прийнятті конкретного рішення поставить їх у конфліктну позицію [47, с. 125].

Однак, завершальний етап у динаміці конфлікту традиційно позначають терміном «вирішення конфлікту», проте багато авторів використовують інші поняття, що відображають специфіку та повноту припинення конфліктних дій та ситуацій («загасання», «подолання», «усунення», «залагодження» тощо). Варто вказати, що запобігання конфлікту інтересів – це «активне вторгнення представника наймача в ситуацію конфлікту інтересів у момент, коли державний службовець здійснює спробу безпідставного збагачення, з метою недопущення та (або) усунення можливих шкідливих наслідків конфлікту інтересів для громадян, організацій та держави» [49].

Врегулювання конфлікту інтересів – це «впорядкування, відновлення раніше існуючого порядку на основі принципів згоди та співробітництва, заснованих на взаємних поступках сторін» [49].

Вирішення конфлікту інтересів – це «втручання в ситуацію конфлікту інтересів на будь-якій його стадії, спрямоване на усунення протиріччя між

особистою зацікавленістю державного службовця та інтересами державної служби, а також на запобігання або мінімізацію заподіяної шкоди» (табл. 2.1) [49].

Таблиця 2.1

Основні засоби врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

Врегулювання конфлікту інтересів		
Виявлення	Попередження	Запобігання
аналіз інформації, наданої службовцем про себе відповідно до норм та вимог чинного законодавств	заборона займатися певними видами діяльності чи вчиняти певні дії	відсторонення службовця від виконання обов'язків (функцій), в ході виконання яких виникає конфлікт інтересів
особисті заяви службовця щодо можливого конфлікту інтересів відповідно до вимог, що встановлені нормами законодавства	дозвільний порядок заняття певними видами діяльності чи здійснення певних дій	посилення контролю за виконанням службовцем обов'язків, в ході виконання яких виникає конфлікт інтересів
заяви (включаючи анонімні) третіх осіб, у тому числі тих, хто вважає себе постраждалими від конфлікту інтересів	обов'язкове повідомлення про заняття певними видами діяльності	колегіальне прийняття рішень з питань, з якими пов'язаний конфлікт інтересів

У широкому значенні під «вирішенням конфлікту інтересів» розуміється «будь-який усвідомлений вплив на всі елементи та стадії розвитку конфлікту» [50]. Найбільш загальні характеристики вирішення конфлікту інтересів у вузькому значенні цього терміна можна звести до «забезпечення його учасниками вибору компромісного способу на конфліктну ситуацію, нормованого вимогами чинного законодавства».

Таким чином, можна зробити висновок, що в адміністративно-службовому середовищі керуючих впливів по відношенню до конфлікту інтересів центральне місце займає його вирішення.

Розробка порядку вирішення конфлікту інтересів на державній службі вимагає перманентного впливу на управлінський процес, його системного аналізу, моніторингу сфер діяльності органу державної влади, найбільш схильних до корупційних ризиків, а також прийняття раціональних та ефективних рішень, контролю їх виконання та прогнозу розвитку. Запобігання чи врегулювання конфлікту інтересів на державній службі здійснюється певними способами.

1. Зміна посадового чи службового становища державного службовця, що є стороною конфлікту інтересів, аж до його усунення від виконання посадових (службових) обов'язків. Складність застосування зазначеного способу полягає в тому, що поняття «зміна посадового чи службового становища державного службовця» у законодавстві не розкрито. Можна припустити, що під «зміною посадового чи службового становища державного службовця» слід розуміти «переведення на іншу посаду державної служби або звільнення такого службовця з державної служби у разі втрати до нього довіри у зв'язку з недотриманням вимог щодо запобігання або врегулювання конфлікту інтересів встановлених законодавством» [51, с. 91]. Водночас таке рішення може бути здійснене лише за письмовою згодою державного службовця, а не на підставі рішення керівника установи. Що стосується тимчасового відсторонення, то стосовно державних службовців воно врегульовано нормами Закону України «Про державну службу» та «Про запобігання корупції» [61; 62]. В науковій літературі висловлено думку, що закріплення у законодавстві вказаних норм суперечить принципу забезпечення державним службовцем загально визнаних соціально-трудоових прав і свобод. Проте, особливістю службово-правового регулювання, на відміну регулювання трудових взаємовідносин, є пріоритет захисту публічного інтересу над приватними інтересами державних службовців. Державна служба, будучи публічним видом професійної діяльності, має на увазі певну відмову державного службовця від своїх конституційних прав, що компенсується наданням йому

додаткових гарантій. Варто вказати, що постійна зміна посадового чи службового становища державного службовця може виражатися у його переведенні на іншу посаду (чи зміну умов службового договору, які є переведенням). Переведення державних службовців регулюються спеціальним законодавством про державну службу, однак у всіх випадках варто пам'ятати, що оскільки постійне переведення на іншу посаду (постійна зміна умов службового контракту) за загальним правилом можливе лише за згодою службовця, вирішення конфлікту інтересів зазначеним шляхом можливе лише на основі двостороннього волевиявлення.

2. Відмова державного службовця від вигоди, що стала причиною виникнення конфлікту інтересів. Під «відмовою державного службовця від вигоди» може визнаватись припинення державним службовцем приготування до діяння чи припинення самої дії, безпосередньо вкладених у досягнення безпідставного збагачення, якщо державний службовець усвідомлював можливість доведення суспільно небезпечної дії [67, с. 77]. Звісно ж, що під «вигодою» можна розуміти отримання державним службовцем пільг або преференцій, пов'язаних з використанням свого службового становища, а також будь-яких інших переваг, що впливають з неслужбової діяльності. Відмова державного службовця від вигоди, що стала причиною виникнення конфлікту інтересів, як спосіб запобігання та врегулювання конфлікту інтересів можливий лише у випадку, якщо зазначена вигода носить одномоментний характер, тому що в іншому випадку не можна точно бути впевненим, що конфлікт інтересів вирішено. За змістом цього способу він також може бути використаний лише за наявності згоди службовця. Крім того, якщо вигода вже отримана, повернення її може бути не завжди можливим.

3. Відведення чи самовідведення державного службовця. Щодо цього способу, його застосування пов'язане з участю державного службовця у всіляких колегіальних органах – комісіях, насамперед тих, що займаються розподілом матеріальних та фінансових ресурсів, прийняттям кадрових

рішень, наданням державних гарантій тощо. Законодавством про державну службу та протидію корупції такі дії під час виникнення конфлікту інтересів не передбачені, скоріше, це процесуальна необхідність, що виникає, наприклад, під час здійснення суддею, прокурором, судовим приставом-виконавцем своїх повноважень. За аналогією можна припустити, що відведення (самовідведення) державного службовця може стосуватися недопущення його до розгляду конкретної справи, прийняття певного управлінського рішення, здійснення контролю за діяльністю певної організації тощо. В будь-якому випадку застосування цього способу неможливо доти, доки випадки та порядок відведення (самовідведення) державних службовців не будуть детально регламентовані нормами законодавства.

Важлива роль у вирішенні конфлікту інтересів на державній службі належить представнику наймача та безпосередньому керівнику державного службовця і полягає вона у наступному:

- зазначені особи у межах своєї компетенції зобов'язані здійснювати контроль та аналіз службової поведінки підлеглих державних службовців;
- вживати заходів щодо профілактики, попередження та врегулювання конфліктів інтересів, а також усунення наслідків конфлікту інтересів, в тому числі щодо відновлення суспільної довіри до органу державної влади;
- розробляти та затверджувати в межах своєї компетенції відомчі нормативні акти, що конкретизують встановлені законодавством вимоги до службової поведінки, гарантії їх дотримання;
- інформувати громадян та організації про вимоги до службової поведінки державних службовців та обов'язки щодо їх дотримання тощо [77, р. 40-41].

Крім того, вирішенню конфлікту інтересів на державній службі може сприяти здійснення таких заходів:

- а) проведення моніторингу виконання посадових обов'язків державними службовцями, які проходять державну службу на посадах, заміщення яких пов'язане з корупційним ризиком, та усунення таких ризиків;
- б) використання кадрових технологій, вкладених у вдосконалення системи відбору державних службовців на заміщення посад державної служби, пов'язаних із корупційними ризиками;
- в) формування системи винагород та заохочення дотримання державними службовцями антикорупційних стандартів службової поведінки [4].

Під час вирішення конфлікту інтересів в адміністративному середовищі не можна недооцінювати роль етичних норм та принципів організації державної служби, морально-психологічних якостей службовців, які розглядаються як соціальний регулятор системи державного управління, оскільки несення державної служби є виразом особливої довіри з боку суспільства та держави. Такі негласні правила необхідні, оскільки завжди потрібні підстави прийняття морального рішення та здійснення морального вибору, особливо у складних етичних ситуаціях, якими неможливо керувати лише адміністративними методами контролю.

Розглядаючи правові засоби вирішення конфлікту інтересів, необхідно позначити існуючу точку зору, відповідно до якої сторони конфлікту інтересів мають право спробувати досягти його вирішення шляхом застосування неформальних засобів. Як зазначає В. Корченов, для «вирішення конфлікту інтересів нерідко використовуються методи, характерні для конфліктології в цілому, найбільш ефективними з яких є метод переговорів, метод «уникнення» конфліктів метод відкладення конфлікту, метод судового розгляду гострих конфліктних ситуацій, метод примирення сторін» [9, с. 11-12]. На наш погляд, через специфіку конфлікту інтересів у сукупності з властивими імперативними методами правового регулювання державно-службових взаємовідносин, використання

неформальних способів вирішення конфлікту навряд чи матиме достатню ефективність і зможе отримати широке застосування практично.

Таким чином, порядок вирішення конфлікту інтересів на державній службі має певні особливості, що базуються на пріоритеті прав і свобод людини і громадянина, публічний характер владних взаємовідносин. Такий порядок не може бути статичним і повинен складатися з правових засобів, що застосовуються залежно від структури та характеристик конфлікту, ступеня його виразності та сфери прояву та інших критеріїв. Крім того, вибір належного правового засобу вирішення конфлікту інтересів у кожному випадку необхідно диференціювати залежно від виду державної служби в умовах якої така ситуація виникає.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ТА СПОСОБИ ЇХ ПОДОЛАННЯ

3.1. Проблемні аспекти регулювання конфлікту інтересів на державній службі

На даний момент проблеми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі досить широкі та різноманітні, крім зазначеного вище закону, вони регулюються нормами Основного Закону, антикорупційного законодавства, принципами охорони та захисту прав та свобод людини, державної служби, впровадженням механізму протидії та запобігання корупції, формування безпосередньо державної служби, а також удосконалення системи державних взаємовідносин [15]. Законодавчі норми досить чітко даються опис способів «уникнення» проблем, пов'язаних із врегулюванням конфлікту інтересів. Вони полягають у тому, що:

– державний службовець повинен вживати заходів, передбачених чинним антикорупційним законодавством щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів, а також у письмовій заяві ввести в курс справи свого безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів, що виник, або про майбутню можливість виникнення конфлікту інтересів, як тільки йому стане про це відомо;

– керівник, за наявності необхідної інформації щодо виникнення в державного службовця особистої зацікавленості, яка може призвести або призводить до конфлікту інтересів, повинен прийняти передбачені законодавством заходи щодо запобігання чи врегулювання даного конфлікту інтересів;

– врегулювання конфлікту інтересів може бути як у зміні посадового (службового) становища державного службовця, який є стороною виниклого конфлікту інтересів, або ж звільнення державного службовця із займаної ним посади в установленому законом порядку, та (або) у відмові від певної вигоди, яка спричинила виникнення конфлікту інтересів;

– врегулювання конфлікту інтересів, стороною якого є державний службовець, провадиться шляхом самовідведення або відсторонення державного службовця в порядку, передбаченому чинним законодавством;

– якщо державний службовець або його рідні мають у власності цінні папери, акції чи облігації, з метою запобігання конфлікту інтересів він має передати зазначені цінні папери, акції або облігації в довірче управління іншій особі відповідно до законодавства тощо [11, с. 40-41; 16, с. 27-28].

Розглядаючи зазначені способи врегулювання конфлікту інтересів на державній службі необхідно відзначити основні проблеми врегулювання конфлікту інтересів, які полягають:

– у внесенні змін до посадового (службового) становище, державного службовця, який є стороною конфлікту інтересів, аж до звільнення його з посади;

– відмову державного службовця від певної вигоди, що є причиною виникнення конфлікту інтересів;

– відведення (самовідведення) державного службовця у встановлених чинним законодавством порядку та випадках [11, с. 40-41; 16, с. 27-28].

Однак ми вважаємо, що ці способи повною мірою не спрямовані на повноцінний аналіз та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Складність застосування цих способів, що полягає у внесенні змін до посадового (службового) становище, державного службовця, який є стороною конфлікту інтересів, аж до звільнення його з посади відповідно до норм чинного законодавства, полягає в тому, що термін «зміна посадового (службового) становища державного службовця» у чинному законодавстві відсутня [22, с. 48-49]. Однак ми маємо на увазі, що під «зміною посадового

(службового) становища державного службовця» розуміється переведення державного службовця на іншу посаду державної служби або звільнення його з займаної ним раніше посади на державній службі [24]. Переведення в цьому випадку здійснюється виключно на підставі письмової заяви державного службовця, а не на підставі волевиявлення керівника органу державної влади. Однак слід зазначити, що така підстава для припинення службового контракту як участь у конфлікті інтересів, норми законодавства про державну службу не передбачають.

Спосіб врегулювання конфлікту інтересів полягає у відмові державного службовця від певної вигоди, яка є причиною виникнення конфлікту інтересів, полягає виключно у добровільній відмові державного службовця від причини виникнення конфлікту інтересів вигоди. Водночас термін «вигода» не закріплений ні в ЗУ «Про державну службу», ні у ЗУ «Про протидію корупції» [62]. Ми вважаємо, що під «вигодою» варто розуміти «отримання державним службовцем переваг, пов'язаних із виконанням його посадових (службових) обов'язків, а також інших обов'язків, що впливають з «не службової» діяльності (наприклад, із володіння цінними паперами, майном)» [27, с. 122]. Також у нормах законодавства не відображено процедура відмови державного службовця від наміченої до отримання чи отриманої вигоди, а також наслідки порушення цієї процедури, способів врегулювання процедури відмови державного службовця від зазначеної вигоди, яка спричинила виникнення конфлікту інтересів.

Також, хочемо звернути увагу, що в законодавстві про державну службу не зазначено саму процедуру відведення або самовідведення державного службовця. Ми вважаємо, що ця позиція обумовлена процесуальною необхідністю, яка має виникати, зокрема, під час здійснення суддею, прокурором, секретарем судового засідання своїх безпосередніх повноважень. Разом з тим, виходячи з перерахованих суб'єктів судді, наприклад, взагалі не належать до державних службовців, а працівники органів прокуратури та секретарі судового засідання підлягають відводу

лише у випадках, прямо передбачених нормами процесуального законодавства. Таким чином, вважаємо, що чинне антикорупційне законодавство має низку прогалин у змісті питання врегулювання та запобігання конфлікту інтересів. Усунення зазначених прогалин вимагає внесення змін до антикорупційного законодавства, зокрема актуальним є розробка компетентним органом державної влади рекомендації щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі шляхом відображення в цих рекомендаціях типових ситуацій щодо врегулювання та запобігання конфлікту інтересів з конкретними прикладами (ситуаціями), заходами щодо врегулювання та запобігання їх, у яких необхідно відобразити порядок «виходу» із певної ситуації.

Нормативна база щодо конфлікту інтересів продовжує вдосконалюватися, так серед «свіжих» змін можна виділити:

- обмеження щодо додаткового працевлаштування;
- контроль за після трудовою діяльністю державних службовців;
- заборона дарування подарунків [34, с. 105].

Немаловажними є й перспективи формування певного національного плану боротьби з корупцією, в якому може первинно вказуватися на необхідність вдосконалення правових засад та організаційних механізмів запобігання проявам конфлікту інтересів щодо осіб, які заміщають посади, за якими встановлено обов'язок вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [57, с. 122]. Положення такого плану, по-перше, можуть містити інформацію щодо чіткого розуміння таких понять, як «запобігання» та «врегулювання», оскільки, на сьогодні, законодавчі норми поєднують вказані поняття, що очевидно не тотожні один одному.

По-друге, в якості заходів врегулювання конфлікту законодавець пропонує вичерпний перелік, а саме: зміна службового становища (аж до його усунення від виконання службових обов'язків) та примус його до відмови від вигоди [64, с. 113] Проте видається, що законодавець зупинився лише на «силових» засобах врегулювання конфлікту інтересів як

найшвидших так, на жаль, й звичних. Наприклад, інститут ведення переговорів (за аналогією до процедури медіації) дозволив би більшою мірою позитивно вирішувати питання конфлікту інтересів, причому як на стадії запобігання, так й на стадії його врегулювання.

По-третє, заходи запобігання конфлікту інтересу окремо не передбачені в більшості нормативно-правових актів. Щодо правил врегулювання конфлікту інтересів у діяльності деяких категорій осіб, окрім ЗУ «Про запобігання корупції», визначаються законами, які регулюють засади діяльності та статус відповідних посадових осіб та органів, представлених:

- народними депутатами України (розділ 6.1);
- членами Кабінету Міністрів України (розділ 6.2);
- керівниками центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України (розділ 6.3);
- суддями (розділ 6.4);
- суддями Конституційного Суду України (розділ 6.5);
- головами та заступниками голів обласних та районних рад (розділ 6.6);
- міськими, сільськими, селищними головами, секретарями міських, сільських, селищних рад (розділ 6.6);
- депутатами місцевих рад (розділ 6.6) [61; 62].

По-четверте, відсутнє законодавче розмежування передконфліктної та конфліктної ситуації. Передконфліктна ситуація – є можливістю конфлікту, який не виникатиме на порожньому місці, а визриватиме поступово, за мірою розвитку й загострення суперечностей, що його викликають. За такої ситуації майбутні учасники конфлікту ще не повною мірою усвідомлюють навіть наявність та можливість суперечностей інтересів. Передконфліктна ситуація характеризується тим, що вона формує реальні можливості конфлікту, однак може бути вирішеною й безконфліктним шляхом. Для цього варто усвідомлювати причини конфлікту та можливості їхнього усунення. Варто вказати, що саме правильність і своєчасність усвідомлення та оцінки

майбутнього конфлікту в передконфліктній ситуації виступає найважливішою умовою оптимального її вирішення й ефективним способом запобігання можливому конфлікту. Саме тому, профілактика конфлікту на вказаному етапі має включати певні дії з боку його учасників представлених:

- переговорами й домовленостями щодо ступеня можливості виникнення конфлікту в майбутньому;

- збором найбільш можливої, повної інформації щодо сутності та причин ситуації, що виникла, й визначити реальні інтереси та цілі сторін, що можуть призвести їх до конфлікту;

- з'ясуванням можливостей безконфліктного вирішення виявлених проблем;

- розробкою конкретних завдань і дій щодо вирішення вже існуючих проблем, аби не доводити справу до конфлікту [35, с. 8-9].

На нашу думку, попередження конфлікту на передконфліктному етапі завжди є набагато легшим та ефективним, ніж у подальшому його вирішувати. Дієвість вказаного саме й потребує відповідного нормативно-правового закріплення та забезпечення.

По-п'яте, в якості практично єдиного заходу щодо запобігання конфлікту інтересів законодавець зобов'язав співробітників державних органів влада, які володіють цінними паперами, акціями (частками участі, паями у статутних (складених) капіталах організацій), передати вказані цінні папери, що належать їм, акції (частки участі, паї у статутних (складених) капіталах організацій) у довірче управління відповідно до норм встановленого законодавства. Однак, відповідно до чинного законодавством у довірчого керуючого немає права власності на майно, що у нього в тимчасовому володінні. Це означає, що дивіденди у вигляді коштів від володінь акціями, державний службовець може й надалі отримувати на законних підставах, будучи при цьому таким, що виконав встановлений законом обов'язок щодо передачі довірчого керування.

Таким чином, при накладенні обов'язку на працівника передати акції у довірче управління, запобігання конфлікту приватних та публічних інтересів немає. В даному випадку зазначений приклад призводить до думки про те, що має місце скоріше «призупинення» врегулювання конфлікту інтересів на невизначений термін, але з його процедурним врегулюванням.

Відповідно до нормативно-правових норм, державний службовець зобов'язаний був ще до того, як стане співробітником, «позбутися» всякого роду цінних паперів, акцій та іншого майна, що приносить йому дохід, бо отримувати доходи можна лише від занять наукової, творчої чи викладацької діяльності. Однак не можна виключати і такі правові ситуації, за яких державний службовець, заміщаючи якусь посаду в період проходження служби може стати єдиним спадкоємцем особи, яка володіла цінними паперами чи акціями, що, безумовно, жодним чином не свідчить про те, що даний співробітник допустив порушення встановлених заборон та обмежень при вступі на державну службу.

Видається зайвим законодавче закріплення обов'язкової наявності ознаки виникнення конфлікту інтересів як здатності призвести до заподіяння шкоди законним інтересам громадян, організацій, суспільства, держави. Адже протиріччя особистої зацікавленості інтересам держави саме собою вже несе негативного впливу в сфері державно-службових взаємовідносин, а наявність шкоди виступає тут, здебільшого, як другорядний елемент, що переважніше визначає конфлікт інтересів.

Варто вказати, що про певну міфологізацію можливості врегулювання конфлікту інтересів через втручання в нього такого юрисдикційного органу, як комісія з дотримання вимог до службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів, з урахуванням її складу та повноважень вказує дослідник О. Соловйов [65, с. 56], який резюмує про «безпорадність доведення конфлікту інтересів до його завершення щодо об'єктивних причин, внаслідок дії яких стверджує про реальне завершення конфлікту інтересу тільки після втручання в нього органів судової влади чи так юстиції».

Недостатня робота уповноважених посадових осіб щодо профілактики та попередження конфлікту інтересів – це більшою мірою проблема повсюдного поширення правового нігілізму, а також протекціонізму та непотизму. Відсутність встановленої законом відповідальності за факт неповідомлення представнику наймача про можливе виникнення конфлікту інтересів утворює ряд факторів, зв'язки з якими може виникнути конфлікт інтересів, а саме:

- відсутність єдиного механізму (алгоритму) запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- персональна схильність у деяких випадках державного службовця до «девіантної» (протиправної) поведінки;
- можливість використання посадового (службового) положення для лобювання своїх інтересів та інтересів третіх осіб;
- наявність у службових повноваженнях сфер, які передбачають прийняття рішень на основі суб'єктивних оцінок;
- можливість використання посадового (службового) положення для порушення заборон та обмежень, недотримання вимог щодо службової поведінки;
- відсутність контролю з боку безпосереднього начальника за діяльністю державних службовців щодо виконання ними своїх посадових осіб (службових) обов'язків;
- наявність у колективі усталеного прийнятного відношення до корупційних проявів під час виконання державними службовцями покладених на них обов'язків (завдань) [69].

Питання створення єдиного централізованого механізму рекрутингу (підбору кандидатів на службу до органів державної служби) з метою недопущення протекціонізму, непотизму, очевидний у прямій постановці, оскільки наявність загальновідомого факту «кумовства» у всіх сферах державного управління вимагає прийняття термінових заходів реагування [11, с. 39]. Одним із дієвих заходів, на нашу думку, є здійснення незалежного,

непідконтрольного територіальними органами державної влади механізму підбору кандидатів на державну службу. Крім того варто звернути увагу, що на сьогодні визначення поняття ротації для зазначеної категорії працівників відсутня. Більше того, необхідно визначити механізм ротації, тому що це не просто перехід з одного місця на інше, а проблема, яка потребує фінансування, житла, працевлаштування тощо. Протягом останніх років вже підіймалося питання та завдання щодо розробки механізму ротації різної категорії службовців, проте на сьогодні немає ні дефініції, ні механізму, крім службовців вищих державних посад, які стосуються здебільшого номенклатури. У зв'язку з цим необхідно розглядати ротацію як самостійний ефективний захід боротьби з корупцією та не пов'язаною з правовими гарантіями державним службовцям щодо просування по службі. «М'якість» та «декларативність» норм законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів виражена у неспроможності прийняття принципових рішень комісіями з врегулювання конфлікту інтересів, а також у нездатності щодо об'єктивних причин приймати незалежні рішення через особливості формування її складу, що зумовлено, у тому числі, рекомендаційним (а не обов'язковим) характером прийнятих рішень, а також фактом знаходження більшості її членів залежно від уповноваженого керівника (представника наймача) за критерієм посадового підпорядкування та субординації [26, с. 132]. Змінити ситуацію можливо лише докорінно модернізувавши антикорупційне законодавство з урахуванням кращих зарубіжних практик.

Варто звернути увагу й на той факт, що питання створення державного централізованого органу, наділеного відповідними повноваженнями для закупівлі товарів, виконання робіт чи надання послуг для потреб державних та місцевих органів влади також є актуальною проблемою у зв'язку з «кричущими» фактами вчинення корупційних злочинів посадовими особами різного рівня у системі державних закупівель. Кількість переданих кримінальних справ зазначеної категорії до судів зростає щороку, питання створення єдиного центрального органу для державних закупівель активно

обговорювався, зокрема, на етапі прийняття законодавчих норм щодо системи державних закупівель, однак досі введення процедури обов'язкової ротації працівників державної служби молодшого, середнього та старшого керівного складу, уповноважених приймати відповідні рішення за напрямами службової діяльності могло б стати ефективним правовим інструментом боротьби з корупцією [28, с. 122-123].

Таким чином, можемо стверджувати, що на сьогодні значно зростає актуальність проблеми конфлікту інтересів на державній службі як феномена, безпосередньо супутнього явища щодо посадових зловживань. Високий рівень актуальності обумовлений необхідністю розвитку інститутів державної служби, закріплення принципів незалежного та сумлінного служіння суспільству та державі загалом. Поняття «корупція», «конфлікт інтересів», «особиста зацікавленість» об'єднані загальним методом досягнення вигоди, пов'язаним з незаконним використанням особою свого посадового становища або впливом на них належного виконання та загальним результатом, що отримується при зловживанні службовим становищем. Під час ознайомлення з науковими здобутками можемо дійти висновку щодо найбільш прийнятної та ефективного вирішення проблем врегулювання конфлікту інтересів у вигляді його системної профілактики. Поряд з цим, видаються більш дієвими такі способи вирішення проблем врегулювання конфлікту інтересів, які відсутні в даний час, як:

- ведення переговорів (за аналогією до процедури медіації);
- розробка механізму зупинення отримання дивідендів (доходів) у вигляді коштів від володінь акціями та іншими цінними паперами на період заміщення посади державної служби;
- зміна порядку формування необхідних комісій щодо врегулювання конфлікту інтересів з урахуванням правила відсутності трудових (службових) правовідносин її членів з представниками державного органу, в якому розглядається відповідна суперечка;

– комплектування комісій з врегулювання конфлікту інтересів експертами в галузі трудових взаємовідносин та представниками наукової спільноти;

– наділення комісій із врегулювання конфлікту інтересів є обов'язковим, а не рекомендаційним характером виконання прийнятих рішень;

– ротація всіх категорій державних службовців, уповноважених на ухвалення відповідних рішень за напрямками службової діяльності.

3.2. Вдосконалення способів регулювання конфлікту інтересів на державній службі

Аналіз чинного законодавства щодо протидії корупції в сфері державної служби дозволяє сформулювати деякі пропозиції (ідеї) щодо розвитку та оновлення механізму виявлення та вирішення конфлікту інтересів. Ідеї оновлення механізму мають в основному прикладну спрямованість та стосуються безпосередньо підвищення ефективності практичної діяльності з виявлення, запобігання та припинення конфлікту інтересів. Однак досягти бажаного результату у відриві від законодавчого регулювання практично неможливо. Тому реалізація наведених нижче ідей практичної спрямованості вимагатиме модернізації законодавства. Раніше вже йшлося про необхідність корекції базового поняття «конфлікт інтересів» [29, с. 133]. Як справедливо зауважують дослідники, недопущення та вирішення конфліктів інтересів на державній службі – є одним з основних антикорупційних механізмів. Позитивним моментом є те, що у законодавстві має бути сформовано єдиний підхід щодо розуміння конфлікту інтересів у сфері державного управління. Отже, виходить, що конфлікт інтересів виникає, коли виникають три основні обставини:

- коли власні інтереси державного службовця надають вплив або можуть вплинути на виконання ним своїх професійних обов'язків;
- коли з'являється чи може виникнути протиріччя між приватними інтересами державного службовця та законодавчо встановленими правами й інтересами фізичних або юридичних осіб, суспільства та держави;
- коли така суперечність обумовлює або може зумовити нанесення шкоди правам та інтересам фізичних чи юридичних осіб, суспільства та держави [57, с. 34].

Але, крім того, потрібно вжити ряд законодавчих заходів, що підвищують ефективність практичної діяльності з виявлення та вирішення конфлікту інтересів. В першу чергу, необхідно вдосконалити діяльність щодо виявлення конфлікту інтересів, що вимагатиме створення системи оцінки ризиків виникнення конфлікту інтересів. Нині з метою виявлення конфлікту інтересів законодавцем на державних службовців покладено цілу низку обов'язків, зокрема подання відомостей про доходи, витрати, майно та зобов'язання майнового характеру, обов'язкове повідомлення представника наймача про особисту зацікавленість у виконанні посадових обов'язків, яка може призвести до конфлікту інтересів, передача цінних паперів, акцій (частка участі, паю в статутних (складених) капіталах організацій) довірче управління відповідно до цивільного законодавства т.д.

Конфлікт інтересів проявляється й існує за умов, коли якась юридична особа, яка надає послуги державі, має необ'єктивні конкурентні переваги в порівнянні з іншими постачальниками послуг. Особистий конфлікт інтересів визначається як невідповідність між приватною зацікавленістю державного службовця та професійними завданнями, які вони виконують. Цей конфлікт виходить і за межі внутрішнього особистісного конфлікту, оскільки проблема конфлікту інтересів неодмінно торкається інтересів інших суб'єктів, та її вирішення залежить від впливу, що вони надають та чинять на процес.

Необхідно визнати, що саме вказана слабкість держави та суспільства відкриває різним зацікавленим групам та окремим особам можливість для

застосування будь-яких, у тому числі й недозволених, методів досягнення своїх особистих цілей. І об'єктом їхніх інтересів стають конкретні державні службовці, які заміщають посади державної служби. В такому разі джерелом конфлікту особистих інтересів державного службовця та інтересів його державної посади (тобто власне державних інтересів) стає третя особа.

Потребує вдосконалення порядок надання державними службовцями та особами, які вступають на державну службу, відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру. Надання відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру спрямовано на створення емпіричної бази антикорупційного моніторингу у державних органах. Під здійснення аналізу мають потрапити відомості щодо доходів, майна та зобов'язання майнового характеру державних службовців формуючи дві мети:

- основну – виявлення ознак корупційних правопорушень державних службовців;
- допоміжну – визначення ризиків виникнення конфлікту інтересів у державних службовців [42].

Таким чином, розвиток механізму виявлення та вирішення конфлікту інтересів можливо шляхом удосконалення:

- а) правової регламентації кола осіб, інформації щодо доходів, майна та зобов'язання майнового характеру, які мають представляти особи, що вступають на державну службу та державні службовці;
- б) прийомів та способів використання даної інформації з метою ефективною протидії корупції.

Коло осіб, інформацію про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру яких мають представляти вступники на державну службу та державні службовці, потребує розширення. На відміну від норм вітчизняного в зарубіжному законодавстві коло осіб, доходи, витрати, майно та зобов'язання майнового характеру яких підлягають державному контролю у зв'язку із зайняттям посади державної служби чи надходженням на неї, значно ширше, й у вказаному відношенні є корисним перейняти досвід ряду

інших країн. Наприклад, законодавством США передбачено обов'язкове надання державними службовцями до Управління з питань етики інформації щодо власних витрат і доходів, а також витрат та доходів близьких родичів, до яких належать як діти і чоловік (дружина), так й батьки [37]. У вітчизняній правовій літературі висловлюються пропозиції про те, щоб «щодо досить вузького кола службовців, які займають керівні пости та тих, хто приймає відповідальні рішення закріпити обов'язок надання відомостей щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру не тільки щодо свого подружжя та дітей, а й усіх осіб, взаємопов'язаних із нею взаємовідносинами близької кривності чи спорідненості» [24]. Приміром, можна розглянути досвід республіки Білорусь, в якій, згідно зі ст. 23 Закону від 14.06.2003 № 204-З «Про державну службу у Республіці Білорусь» державні службовці зобов'язані щорічно декларувати доходи та майно не лише свої, а й подружжя та інших повнолітніх близьких родичів, якими за законом є «батьки, діти, усиновлювачі, усиновлені (удочерені), рідні брати та сестри, дід, бабуся, онуки» за умови їхнього спільного проживання та ведення загального господарства з державним службовцем [20].

Крім того, під час регламентації кола осіб, відомості щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру яких повинні представлятися державними службовцями чи вступниками на державну службу особами, доцільно поєднати в два підходи: ідентифікацію за ступенем спорідненості та ідентифікацію за ознаками ведення спільного господарства. Ступінь спорідненості з метою протидії корупції необхідно розуміти максимально широко: до списку підконтрольних осіб повинні входити батьки, подружжя, діти, брати й сестри (зокрема зведені), онуки державних службовців або осіб, що вступають на державну службу, а також брати та сестри (зокрема зведені), батьки та діти подружжя (від інших шлюбів).

Необхідність ідентифікації за ознакою ведення спільного господарства обумовлена зокрема широким поширенням нині в Україні фактичного шлюбного співжиття, що надає широкі можливості для легального

приховування державними службовцями та особами, що вступають на державну службу, масиву даних щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру, що ускладнює проведення антикорупційного моніторингу, а також оцінку ризиків виникнення конфліктів інтересів.

Факт ведення спільного господарства повинен встановлюватися за умови одночасної наявності хоча б двох з таких обставин щодо тієї особи, з якою передбачається ведення спільного господарства державним службовцем або особою, яка надходить на відповідну службу: спільне проживання (за даними реєстраційного обліку), наявність спільних дітей, спільна власність на об'єкти нерухомості та транспортні кошти, спільні вклади чи рахунки банківських організаціях. Також може бути запропоновано внести зміни до порядку перевірки достовірності та повноти відомостей про майно, правила здійснення якої, рекомендовані до застосування в усіх державних органах влади та місцевого самоврядування, закріплені відповідними нормативно-правовими нормами. Відповідно до встановлених норм щодо перевірки достовірності й повноти відомостей, громадянами, які претендують на заміщення посад державної служби, та державними службовцями й дотримання державними службовцями вимог щодо службової поведінки, затвердженої відповідними нормами, перевірка достовірності та повноти відомостей щодо майна державних службовців чи осіб, які вступають на державну службу, їх подружжя та дітей здійснюється за рішенням спеціально уповноважених осіб (зазначених у відповідному положенні), прийнятому письмово щодо кожного громадянина чи державного службовця [15]. При цьому згідно до норм щодо перевірки достовірності відомостей про майно рішення під час перевірки приймається за спеціальною підставою – надходженням «достатньої інформації, поданої письмово у встановленому порядку» від перерахованого кола суб'єктів [72]. В даний час до ініціаторів зазначених перевірок віднесено переважно правоохоронні та податкові органи, постійно чинні керівні органи політичних партій та зареєстрованих відповідно до закону інших

загальнодержавних громадських об'єднань, що не є політичними партіями. Таким чином, у деяких суб'єктах із системи інформування щодо корупційних правопорушень фактично виключаються постійно чинні керівні органи регіональних відділень політичних партій, міжрегіональних та регіональних громадських об'єднань, зареєстрованих в установленому порядку.

Разом з тим не існує єдиної практики щодо ЗМІ: в одних суб'єктів вони повністю виключені зі списку осіб, чия письмова інформація може бути підставою для перевірки достовірності та повноти відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру, в інших – ініціаторами можуть лише загальнодержавні ЗМІ, або ж – загальнодержавні та регіональні. Вирішення розглянутої проблеми має принципове значення для функціонування на державному, регіональному та місцевому рівнях широкої системи інформування щодо фактів можливих корупційних правопорушень. Для ефективної роботи даної системи необхідно, щоб як найбільша кількість осіб, письмова інформація яких може послужити підставою для проведення перевірки відомостей щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру, була наділена необхідною правомочністю у відповідних нормативних і правових актах. А для цього необхідно надати відповідні права громадським радам, постійним керівним органам регіональних відділень політичних партій, зареєстрованих громадських об'єднань тощо, але найголовніше, в систему інформування щодо фактів корупційної поведінки мають бути залучені усі можливі ЗМІ – іноземні, загальнодержавні, регіональні та, звичайно, місцеві ЗМІ. Разом з цим, як видається, мова повинна вестись й у відповідних нормативно-правових актів не лише щодо письмової (газети, інтернет-ЗМІ), але й щодо аудіовізуальної інформації (радіо, телебачення) у ЗМІ [74].

Відповідно до встановлених нормативно-правових норм державний службовець зобов'язаний вживати заходів щодо недопущення будь-якої можливості виникнення конфлікту інтересів. На державних службовців також покладено обов'язок у письмовій формі повідомити свого

безпосереднього керівника щодо конфлікту інтересів, що виник, або щодо можливості його виникнення, як тільки їм стане про це відомо. Очевидно, що сформульований у загальному вигляді вказаний обов'язок потребує уточнення. В юридичній літературі пропонується, щоб державний службовець, заміщуючий посаду, на якій висока ймовірність виникнення конфлікту інтересів, заявляв представнику наймача про характер та/або розміри власної особистої зацікавленості. З урахуванням цієї позиції аналізований обов'язок пропонується модифікувати. Виконавцями обов'язків необхідно визнати не лише державних службовців, а й осіб, які вступають на державну службу, що дозволить вже під час прийому на службу вживати заходів щодо запобігання конфлікту інтересів [48].

Варто вказати, що також потребує уточнення форма повідомлення щодо конфлікту інтересів. Враховуючи поширення розглянутого обов'язку і на осіб, які не перебувають у службових взаємовідносинах, видається доцільним поряд з наданням довідок щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру подання вступниками на державну службу особами декларації про конфлікт інтересів. До декларації пропонується включати відомості про родичів того, хто вступає на державну службу, місцях їх роботи, посади, характер виконуваної ними роботи, що належать їм та (або) вступнику на службу цінних паперів, частки в статутному капіталі юридичних осіб. На сьогодні частина даних відображається в анкеті державного службовця та у довідках щодо доходів, майна та зобов'язань майнового характеру. З форми анкети пропонується дублюючі дані виключити, залишивши лише загальні відомості щодо родичів вступника на державну службу особи (ступінь спорідненості, дата народження, місце проживання). Склад даних у формах довідок про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру доцільно залишити незмінним у цілях зручності подальшого порівняння відповідної інформації попередніх та наступних періодів [48].

Щодо комісії зі службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів пропонується наділити повноваженнями щодо обов'язкового розгляду декларацій про конфлікт інтересів, оцінку відповідних ризиків його виникнення та дачі обов'язкового для представника наймача висновку про можливість та умови вступу особи на державну службу. З урахуванням сказаного зазначимо, що на державних службовців має бути покладено обов'язок уточнення декларації про конфлікт інтересів у можливо короткий термін (наприклад, тижневий), як тільки їм стало відомо про зміну чи можливість зміни даних, які у ній було зазначено [38].

Крім того нормативно-правовим нормами встановлено право державного службовця з попереднім повідомленням представника наймача виконувати іншу оплачувану роботу, якщо це не спричинить за собою конфлікт інтересів. Недосконалість цієї норми у тому, що вирішення питання щодо можливості виникнення конфлікту інтересів здійснюється самим державним службовцем. В науковій літературі з цього приводу справедливо зазначається, що «не завжди державний службовець здатний адекватно оцінити ситуацію, пов'язану із виникненням або можливістю виникнення конфлікту інтересів на державній службі» [42]. У зв'язку з цим пропонується запровадити чітке правило, за яким державний службовець може виконувати іншу оплачувану роботу тільки згідно рішення комісії зі службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів. При цьому інформацію про іншу оплачувану роботу також необхідно включати як уточнення до декларації про конфлікт інтересів.

Потребує вдосконалення й правовий статус комісій щодо службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів. Однією з проблем низької активності роботи комісій із службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів є недолік кваліфікованих кадрів. Також не врегульовано практику участі «сторонніх» членів у складі комісії. Зокрема, потребують регламентації на державному рівні питання компетентності зазначених представників, механізму їх відбору та запрошення, недопущення

можливості для включення до складу комісії знайомих та лояльних членів, гарантій незалежності, відповідальності членів комісій, питання оплати їхньої праці. Надається доцільним запровадження обмежень за кількістю комісій, до складу яких можуть входити ті самі особи [42]. Потребують вирішення питання формування комісій з дотриманням вимог щодо службової поведінки службовців та врегулювання конфліктів інтересів. Варто вказати, що ряд органів місцевого самоврядування не мають структурних підрозділів, представники яких повинні включатися до складу комісій у обов'язковому порядку. Крім того, виникають складності із залученням до складу комісій представників наукових та освітніх організацій.

Повноваження комісій із службової поведінки та врегулювання конфлікту інтересів мають бути розширені не лише з урахуванням висловлених пропозицій. Також дуже корисно розглянути питання щодо надання права запиту інформації, необхідної для вирішення питань, поставлених перед комісіями, у громадян та організацій. Причому «невиконання законної вимоги комісії щодо дотримання вимог до службової поведінки державних службовців, врегулювання конфлікту інтересів має забезпечуватись заходами адміністративними, а щодо посадових осіб органів державної влади – дисциплінарною відповідальністю», реалізація чого потребує внесення відповідних змін до законодавства про державну службу. Відмова від співпраці з такою комісією чи ігнорування вимог законодавства має бути безумовною підставою для звільнення з державної служби. Це, як вважає Л. Андріченко, забезпечить можливість комісіям зібрати необхідну інформацію в повному обсязі [30]. Однак наведені заходи не мають належного ефекту, якщо більшість рішень комісій із врегулювання конфлікту інтересів не носитимуть обов'язковий для керівника державного органу характер: у положенні про конфліктні комісії варто подолати найбільш суттєвий недолік попередніх норм – введення норми щодо обов'язкового

характеру рекомендаційних рішень, що по суті, повністю нівелювало процедуру врегулювання конфлікту інтересів.

Таким чином, вказані вище напрями вдосконалення шляхів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів можуть бути забезпечені за допомогою внесення відповідних змін до нормативно-правових актів, спрямованих на:

- подальше вдосконалення нормативного визначення таких понять, як «конфлікт інтересів», потенційного й реального конфлікту інтересів;

- законодавче закріплення основних заходів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів»;

- вдосконалення правого статусу безпосередніх та індивідуальних суб'єктів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;

- деталізація та розширення кола індивідуальних суб'єктів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на рівні суб'єктів, на яких поширюється дія закону.

ВИСНОВКИ

Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів як одного з найважливіших засобів протидії корупції – це складна організаційна та правова робота державних органів, органів місцевого самоврядування, інститутів громадянського суспільства та самих громадян. Належне здійснення цієї діяльності вимагає узгоджених рішень, систематичного узагальнення раціонального досвіду, адекватної науково-аналітичної інтерпретації результатів. Необхідно здійснювати постійний моніторинг дотримання державними службовцями вимог щодо службової поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Варто вказати, що в повсякденному житті досить часто виникають ситуації, коли стикаються протилежні інтереси різних осіб, груп, громадських та державних інститутів. Подібне зіткнення, протиріччя інтересів охоплюється загальним поняттям «конфлікт інтересів», характерним як публічної, так приватної сфер.

В ході написання магістерської роботи було сформовано відповідні та логічні висновки.

1. На сьогодні поняття конфлікту інтересів в більшості випадків досліджується з погляду протидії корупційним правопорушенням та злочинам корупційної спрямованості, в тому числі у світлі тієї обставини, що на державному рівні врегулювання конфлікту інтересів визнано одним із головних антикорупційних механізмів та водночас способом забезпечення належного функціонування службових правовідносин у системі органів державної влади. У зв'язку з цим досліджуються переваги та недоліки нормативного визначення поняття «конфлікт інтересів» у нормах законодавства щодо протидії корупції. Встановлено, що «конфлікт інтересів» як поняття не диференціюється точно в жодному нормативному правовому акті, тому воно тлумачиться здебільшого виходячи і відповідаючи «духу»

відповідного закону – про протидію корупції, про державну службу тощо. Крім того, нерідко зміст конфлікту інтересів може бути розкрито лише з урахуванням конкретної ситуації, оскільки причиною конфлікту можуть бути менталітет, культура країни, рівень правосвідомості та інші об'єктивні та суб'єктивні фактори, в тому числі родинні стосунки. Крім того, дослідження конфлікту інтересів здебільшого відбувається лише у прив'язці до корупційних правопорушень, що є недостатньо виправданим. Конфлікт інтересів, що породжується протиборством ідей, культурними відмінностями, рівнем правосвідомості громадян та іншими причинами, є складною багатоаспектною теоретичною та практичною проблемою, що охоплює міжособистісні, групові, державні, а також міжнародні взаємовідносини, а протидія корупції може розглядатися лише як із елементів даної системи.

2. Система державної служби та державного управління, за своєю природою, наділена значним конфліктним потенціалом і різноманітністю конфліктних ситуацій, що обумовлені розходженням статусів та інтересів органів державної влади, їх структурних підрозділів і посадових осіб, тобто «природними» причинами об'єктивних і суб'єктивних властивостей, що ґрунтуються на відповідному функціональному розподілі відповідних та можливих ролей. Основні об'єктивні причини виникнення та розвитку конфлікту інтересів можуть бути обумовлені:

- природним зіткненням інтересів в державній сфері (конфліктністю управлінської діяльності);
- невідповідністю структур державного органу його компетенціям, покладеним на нього функціям і завданням;
- порушенням функціональних взаємозв'язків системи органів державної влади та їх структурних підрозділів (неефективним розподілом компетенції);

- недосконалістю законодавства України (наявністю прогалин, колізій та протиріч, корупційних чинників у положеннях нормативно-правових актів);

- недосконалістю правових механізмів запобігання й врегулювання конфлікту інтересів, відсутністю критеріїв, що дозволяють виявити ситуацію потенційного чи реально існуючого конфлікту інтересів;

- недостатнім використанням сучасних технологій державного управління (інформаційно-телекомунікаційних), що відповідають завданням реалізації масштабних загальних державних програм і проектів;

- недотриманням і порушенням вимог законодавства України щодо державної служби, протидії корупції тощо;

- невиконанням (неналежним) виконанням державними службовцями покладених на них службових і посадових обов'язків;

- невідповідністю державного службовця вимогам займаної посади;

- відсутністю сучасних механізмів стимулювання державних службовців і компенсації дотримання ними обмежень і заборон, пов'язаних з державною службою.

Суб'єктивні причини конфлікту інтересів на державній службі можуть бути обумовлені:

- незадоволенням потреб державних службовців (соціального статусу, грошового утримання тощо);

- неадекватним рівнем домагань і переваг державних службовців;

- недостатньою соціально-психологічною компетентністю й розвиненістю морально-психологічних якостей державних службовців.

3. Наявне розмаїття варіацій методів та засобів попередження та врегулювання конфлікту інтересів передбачає певну гнучкість щодо вирішення конфлікту інтересів, що є доцільним для сучасної вітчизняної моделі державного управління та державної служби. Тим не менш, виникає ціла низка запитань щодо оптимізації механізмів службового контролю, а саме набору більш широкого кола санкцій, що застосовуватимуться як міра

відповідальності за порушення службових обов'язків. Неодмінно важливою умовою є забезпечення державних службовців належними методами під час здійснення професійної діяльності, що дозволятимуть якомога більше мінімізувати можливості виникнення конфлікту інтересів на державній службі. Відповідно, існуючими шляхами такого забезпечення є:

- впевненість у тому, що в органах державної влади сформовані відповідні стандарти політики зі сприяння доброчесності, що ефективно реалізуються на практиці;

- формування та впровадження ефективних процесів виявлення ризиків та врегулювання конфлікту інтересів під час повсякденної роботи й відповідних механізмів підзвітності та управлінських процесів, що включають санкції, метою яких є не лише гарантування понесення службовцем відповідальності за дотримання букви і духу таких стандартів, а й заохочення службовців, діяльність яких засвідчуватиме постійну відповідність таким стандартам.

Отже, основними настановами щодо управління конфліктом інтересів є:

- 1) ідентифікація наявності відповідних ситуацій конфлікту інтересів;
- 2) впровадження процедурних механізмів виявлення, управління та врегулювання ситуації конфлікту інтересів;
- 3) контроль дотримання політики з урегулювання конфлікту інтересів;
- 4) сприяти розвитку партнерства з працівниками;
- 5) ініціювання партнерства з діловим та некомерційним секторами на новій основі.

- б) наголошення на демонструванні лідерства;

4. Законодавство про обмеження та заборони, вимоги щодо запобігання або щодо врегулювання конфлікту інтересів та щодо невиконання обов'язків, встановлених з метою протидії корупції, є оптимальним на певний період часу і не може бути постійно досконалюваним регулятором службових взаємовідносин у державних органах. Тому воно потребуватиме постійного

розвитку, а з деяких проблем вдосконалення порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів вже зараз необхідно:

- підвищення інформаційну відкритість;
- подальший розвиток системи адміністративних та посадових регламентів;
- вдосконалення процедур обов'язкового повідомлення про конфлікт інтересів;
- вдосконалення порядку інформування про вступ на роботу колишніх державних службовців.

До основних завдань удосконалення порядку застосування та розвитку законодавства щодо конфлікту інтересів варто зарахувати:

- інформування державних службовців та громадян про норми законодавства щодо антикорупційних заборон, правообмежень та обов'язків;
- організація застосування законодавства;
- визначення та виявлення існуючих типів конфліктів інтересів;
- розробка заходів щодо усунення найбільш одіозних типів конфліктів інтересів;
- організація моніторингу застосування норм прямої дії запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- залучення інститутів громадянського суспільства до організації виконання та моніторингу реалізації норм прямої дії запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Завдання вдосконалення чинного законодавства щодо конфлікту інтересів полягають також у тому, що необхідно:

- уточнити визначення поняття «особисті інтереси» з урахуванням нематеріальної, немайнової зацікавленості;
- визначити порядок декларування (подання інформації) особистих інтересів такого роду;

– встановити принципи завчасного визначення того, які види індивідуальних інтересів несумісні з прийняттям рішень у громадських інтересах;

– визначити механізми, що мінімізують особисту зацікавленість у процесі прийняття рішень;

– визначити процедури та санкції, що застосовуються на завершальних стадіях у процесі врегулювання конфлікту інтересів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріянова Ю. Формування конфліктостійкості як основа попередження конфліктів у професійній діяльності посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс] / Ю. Андріянова. – Режим доступу : [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-02\(12\)/19.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2014-02(12)/19.pdf)
2. Андріяш В.І. Державна політика: концептуальні аспекти визначення [Електронний ресурс] / В.І.Андріяш // Державне управління: удосконалення та розвиток. – 2013. – № 9. – Режим доступу до журналу : <http://www.dy.nayka.com.ua>.
3. Андрущенко О. Окремі проблеми визначення поняття конфлікту інтересів в законодавстві України / О. Андрущенко // Університетські наукові записки. – 2017. – № 3. – С. 259-267.
4. Антикорупційна стратегія на 2021-2025 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://cutt.ly/EIswEwO>.
5. Антикорупційні стандарти Організації економічного співробітництва та розвитку і їх реалізація: Монографія / С.В. Борисов, А.А. Кашірка, А.Н. Морозов та ін .; під ред. Т.Я. Хабриевой, А.В. Федорова. – М. : ІЗіСП, 2015. – 296 с.
6. Базіло С. Традиційні та інноваційні методи розв'язання конфліктів у діяльності державних службовців / С. Базіло // Персонал. – 2017. – № 8. – С. 60-64.
7. Берлач А. І. Конфліктологія : навч. посіб. / А. Берлач, В. Кондратюкова. – Київ : Університет «Україна», 2017. – 204 с.
8. Бірюкова А.М. Конфлікт інтересів в адвокатській діяльності в умовах глобалізації / А. Бірюкова // Юридичний бюлетень. – 2017. – № 5. – С. 48-54.

9. Бобровник С. Компроміс і конфлікт у праві: теоретико-методологічне дослідження: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 / С. Бобровник. – К., 2013. – 40 с.

10. Бодун Т. Конфлікт інтересів як детермінанта реформування системи влади в Україні / Т. Бодун // Збірник наукових праць НАДУ / за заг. ред. В. П. Приходька. Київ : НАДУ, 2009. – Вип. 2. – С. 224-235.

11. Бондар А. Роль громадянського суспільства у досягненні сталого розвитку та боротьбі з корупцією в Україні / Бондар А., Андріяш В. // Публічне управління та регіональний розвиток. – № 1. – 2018. – С. 32-51.

12. Бугайчук К.Л. Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: наук.-метод. рек. / Бугайчук К.Л., Беспалова О.І. – Харків : Харк. нац. ун-т. внутр. справ, 2016. – 41 с.

13. Василевська Т. Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти / Т. Василевська // Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки. – 2014. – № 1. – С. 106-120.

14. Відсутність визначення такого конфлікту інтересів є свідченням того, що коментований Закон не повною мірою відповідає міжнародним стандартам (Антикоррупционные реформы в Украине. 3-ий раунд мониторинга в рамках Стамбульського плану дій по боротьбі з корупцією. – OECD, 2015. – С. 119.

15. Волянський П. Б. Шляхи запобігання конфлікту інтересів на державній службі [Електронний ресурс] / П. Волянський // Державне управління: удосконалення та розвиток : електронне наукове фахове видання. – 2014. – № 6. – Режим доступу : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=726>

16. Гладун О. Засоби врегулювання конфлікту інтересів у діяльності прокурорів / Гладун О., Годуєва К. // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2017. – № 2(14). – С. 26-34.

17. Грабець І.Н. Адміністративно-правові засади діяльності прокурора щодо протидії адміністративним правопорушенням, пов'язаним з корупцією

в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07; Ген. прокуратура України, Нац. акад. прокуратури України / І. Грабець. – Київ, 2015. – 20 с.

18. Гудков Д. В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві / Д. Гудков // Право і суспільство. – 2014. – № 1-2. – С. 120-124.

19. Гудков Д.В. Недоліки механізму адміністративної відповідальності за правопорушення, пов'язані з корупцією, як віддзеркалення недоліків Закону України «Про запобігання корупції» / Д. Гудков // Право і суспільство. – 2017. – № 2. – Ч. 2. – С. 81-85.

20. Дем'янчук С. Конфлікти в системі державної служби [Електронний ресурс] / С. Дем'янчук, Г. Юркевич. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/soc_gum/sre/2011_3/58.pdf

21. Діденко І. В. Адміністративно-правовий аналіз порушень вимог щодо запобігання та контролю конфлікту інтересів / І. Діденко // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. – 2017. – № 3 (104). – С. 344-352.

22. Діденко І. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів: іноземний досвід / Діденко І., Загорська О. // Науковий часопис Національної академії прокуратури України. – 2018. – № 2(18). – С. 47-58.

23. Діденко І. Неопотизм, фаворитизм та кронізм як причини виникнення конфлікту інтересів / І. Діденко // Підприємництво, господарство і право. – 2017. – № 8. – С. 103-106.

24. Довгань Н. П. Конфлікти в державному управлінні та шляхи їх вирішення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління». – Київ, 2016. – [Електронний ресурс] / Н. Довгань. – Режим доступу : <http://avtoreferat.net/content/view/2086/45/>.

25. Євдокимов В. О. Аналіз психологічних причин конфліктів в органах державної влади [Електронний ресурс] / В. Євдокимов, О. Рябічко. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010-2/doc/3/02.pdf>

26. Євтушенко О. Державне управління (Основи внутрішньої організації державного органу та менеджменту) : [навчальний посібник] / О. Н. Євтушенко, В.І. Андріяш. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2014. – 262 с.

27. Євтушенко О. Державне управління (Основи теорії державного управління) : [навчальний посібник] / О. Н. Євтушенко, В.І. Андріяш. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2013. – 262 с.

28. Євтушенко О. Державне управління (Система органів державної влади та місцевого самоврядування України) : [навчальний посібник] / О. Н. Євтушенко, В.І. Андріяш. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2014. – 262 с.

29. Ємельянов В. Психологія управління : навчальний підручник / Ємельянов В.М., О.Н. Євтушенко, В.І. Андріяш, Т.В. Лушагіна. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2019. – 292 с.

30. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», затвержені Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016 р. [Електронний ресурс] // Національне агентство з питань державної служби України. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16>.

31. Запобігання конфлікту інтересів у діяльності органів системи Міністерства внутрішніх справ. / А. Б. Фодчук, О. М. Стрільців, І. Г. Гаман та ін. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2019. – 72 с.

32. Калнінш В. Управління конфліктами інтересів в Україні та Національне агенство з питань запобігання корупції: висновки і рекомендації / В. Калнінш // EUROPEAN UNION ANTI-CORRUPTION INITIATIVE. – 2018. – 16 с.

33. Карамушка Л. Психологія управління конфліктами в організації : монографія / Л. Карамушка, Т. Дзюба. – Київ-Полтава, 2019. – 268 с.

34. Карлов Т. Теоретичні засади конфліктної взаємодії в публічному управлінні / Т. Карлов // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 2. – С. 104-110.

35. Кацуба О.Ю. Конфлікт інтересів на публічній службі: поняття і сутність / О. Кацуба // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2017. – Вип. 1(17). – С. 1-12.

36. Кодекс професійної етики та поведінки прокурорів, затверджений Всеукраїнською конференцією прокурорів від 27.04.2017. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.gp.gov.ua/>

37. Козіна В.В. Новий антикорупційний закон: про конфлікт інтересів / В.В. Козіна // Місцеве Самоврядування. – 2015. – № 5. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nu-rda.gov.ua/novunu/info/183.html>.

38. Конвенція ООН Проти корупції, прийнята 31.10.2003, ратифікована Україною 18.10.2006 / Верховна Рада України. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16

39. Конфлікт інтересів, або як політики збагачуються коштом громад [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.epravda.com.ua/columns>.

40. Конфлікт інтересів: поняття та шляхи вирішення // Міграція : всеукр. Інформ.-аналіт. щоміс. газ. – 2017. – 11 серп. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://migraciya.com.ua/news/MainTerritorialDepartme>

41. Конфлікт інтересів: поняття, врегулювання, відповідальність. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://www.veklegal.com/uk/blog/k>

42. Конфлікт інтересів: українська традиція чи привид минулого? / За матеріалами Центру «Ейдос». [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/cdn/graphics/2016/12/Kon>

43. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 № 4651-VI. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/>

44. Кузнік А. Врегулювання конфліктів інтересів на державній службі / А. Кузнік // Політ. Сучасні проблеми науки : тези доповідей XXI

Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених. Нац. авіаційний університет. – Київ, 2021. – С. 5-15.

45. Лопушинський І. П. Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми законодавчого врегулювання в Україні / І. Лопушинський // Наукові праці [Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Сер. : Державне управління. – 2010. – Т. 130, Вип. 117. – С. 11-18.

46. Маленко О.В. Принцип уникнення конфлікту інтересів при здійсненні адвокатської діяльності / О. Маленко // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія». – 2019. – № 4. – С. 119-132.

47. Матвєєва Ю. Дослідження сутнісно-змістовної основи конфлікту інтересів в органах місцевого самоврядування / Матвєєва Ю. Т., Бондар Т. В., Курасов А. І. // Економіка та держава. – 2019. – № 3. – С. 124-131.

48. Методичні рекомендації з питань запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та прирівняних до них осіб: Рішення Національного агентства з питань запобігання корупції від 14.07.2016 року № 2. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://nazk.gov.ua/uk/departament-monitoringu-dotrymannya-zakon>

49. Методичні рекомендації Міністерства юстиції України «Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування» від 16.10.2013 // Законодавство України : інформ.-пошук. система. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>

50. Методичні рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, розроблені Національним агентством з питань запобігання корупції від 29.09.2017 // Законодавство України : інформ.-пошук. система. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://mfa.gov.ua/mediafiles/files/mi>

51. Надьон В. Правова категорія «конфлікту» як підстава для захисту прав пацієнтів. Забезпечення прав людини четвертого покоління у системі охорони здоров'я: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 12 квітня 2019 р.) / В. Надьон. – Ужгород, 2019. – С. 90-95.

52. Настільна книга детектива, прокурора, судді: коментар антикорупційного законодавства / за ред. М.І. Хавронюка ; 2-е вид., перероб. і доп. – Київ : Дакор, 2017. – 522 с.

53. Науково-практичний коментар до Закону України «Про запобігання корупції» / Наук. ред. Хавронюк М.І. – К. : Ваіте, 2018. – 472 с.

54. Науково-практичний коментар Закону України «Про запобігання корупції». Станом на 5 вересня 2017 р. : практичний посібник / за заг. ред. В.В. Чернея. – Київ : Центр учбової літератури, 2017. – 512 с.

55. Національна доповідь щодо реалізації засад антикорупційної політики у 2016 році, схвалена рішенням Національного агентства з питань запобігання корупції № 125 від 4 квітня 2017 року // Національне агенство з питань запобігання корупції : офіц. веб-сайт. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://nazk.gov.ua/sites/default/files/docs/2017.pdf>

56. Олешко О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби / О. Олешко // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2015. – Вип. 1 (24). – С. 254-265.

57. Олійник Є.О. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі як важливий напрям адміністративної реформи в Україні / Олійник Є.О., Олійник А.С., Волкова Н.В., Ярошенко А.В. // Інвестиції: практика та досвід. – 2019. – № 20. – С. 91-97.

58. Організація державної служби: теорія та практика. Навчальний посібник рекомендований Міністерством освіти і науки України для студентів. (За загальною редакцією В.І. Андріяш, М.С. Іванова, В.С. Фуртатова); – Андріяш В.І. – співавтор та керівник редакційної колегії. – Миколаїв. – Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили. – 2007. – 244 с.

59. Пам'ятка щодо шляхів врегулювання конфлікту інтересів // Управління держпраці у Черкаській області. – Україна, 2019. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://ck.dsp.gov.ua/novunu_2016/sites/?q=node%2F69

60. Пастух І.Д. Проблеми визначення конфлікту інтересів в діяльності окремих категорій службовців у зв'язку з їх підпорядкуванням один одному: законодавча колізія legal and political science / І. Пастух // World science. – 2018. – Vol. 6. – № 3 (31). [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://archive.ws-conference.com/wp-content/uploads/2296.pdf>

61. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфліктів інтересів на державній службі [Електронний ресурс] // ОЕСР. – 2003. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.acrc.org.ua>

62. Про запобігання корупції : Закон України № 1700-VII від 14.10.2014 // Відом. Верхов. Ради України. – 2014. – № 49. – Ст. 2056. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

63. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України № 3206-VI від 07.04.2011 // Відом. Верхов. Ради України. – 2011. – № 40. – Ст. 404. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show>

64. Русинка І. Конфліктологія. Психотехнології запобігання і управління конфліктами / І. Русинка. – Київ : ВД «Проф», 2017. – 332 с.

65. Сергієнко Т.І. Особливості сучасних конфліктів в контексті ноосферної концепції В. Вернадського / Т. Сергієнко // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2017. – № 68. – С. 113.

66. Скібіцький О. М. Антикризовий менеджмент : навч. посіб. / О. Скібіцький. – Київ : Центр учбової літератури, 2019. – 568 с.

67. Словник української мови: В 11 т. [укл. І.К. Білодід та ін.]. – Київ : Наукова думка, 1973. Т. 4: І-М / ред. тому: А. А. Бурячок, П. П. Доценко. 1973. – 840 с.

68. Строяновська О. Конфлікт: крок назад чи вперед? / О. Строяновська // Секретар-референт. – 2018. – № 10 (71). – С. 76-81.

69. Технології роботи організаційних психологів / за ред. Л. М. Карамушки. – Київ : Фірма «ІНКОС», 2015. – 366 с.

70. Тимофієв В. Г. Розв'язання конфліктів у сфері державної служби: ситуативний підхід [Електронний ресурс] / В. Тимофієв. – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12TVGSSP.pdf>.

71. Тимофієв В. Г. Технологія управління конфліктами в діяльності державних службовців [Електронний ресурс] / В. Тимофієв. – Режим доступу : <http://center.kr-admin.gov.ua/index.php?q=Elibr/28.html>

72. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії : навч. посіб. / М. Цюрупа. – Київ : Кондор, 2019. – 192 с.

73. Шатрава С. О. Способи врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів внутрішніх справ: питання сьогодення [Електронний ресурс] / С. Шатрава. – Режим доступу : <http://www.lj.kherson.ua/2015/pravo06/par.pdf>

74. Кодекс України про адміністративні правопорушення : Закон України від 07.12.1984 № 8073-Х. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10Text>.

75. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16.

76. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією. [Електронний ресурс] – Режим доступу : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101Text.

77. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14Text>.

78. Dodu M. Organizational Diagnosis / Dodu, M., Tripon, C. and Şandor, D. S. // Transylvanian Review of Administrative Sciences. – 2014. – vol. 3/12. – PP. 37-50.

79. Stiglitz Joseph E. Freefall: America, Free Markets, and the Shrinking of the World Economy / Stiglitz Joseph E. – Norton, 2010. – P. 35.

ДОДАТКИ

Додатки А

Конфлікт Інтересів: треба знати!

Гетьцік, як свій службову особу, виконуючи свої обов'язки, має професійний інтерес (власний, заступницький, заг. інтер. з ін. осіб, органів, службовців, ін. працівників) індивідуальної, родинної або іншої організації, підприємства, або інше до цього відношення

Потенційний ↔ **Реальний**

Потенційний конфлікт інтересів у офісі, в цей час, виконуючи свої обов'язки, як представник організації, що може мати до відносини, як наслідок, професійні, заг. інтер. з ін. осіб, органів, службовців, ін. працівників, або інше до цього відношення

Суперечність між професійним інтересом особи та її діяльністю як представника організації, на відміну від її успішності або невдачі, як наслідок, професійних, заг. інтер. з ін. осіб, органів, службовців, ін. працівників, або інше до цього відношення

Якщо службова особа виявила конфлікт інтересів, то повинна

- 1. Вжити заходів щодо відмовлення від виконання професійних обов'язків
- 2. Сповістити керівника про наявність інтересів індивідуальної, родинної або іншої організації, підприємства
- 3. Не виконувати дій та не приймати рішень в сфері виконання професійних обов'язків
- 4. Вжити заходів щодо професійного рішення чи відмовлення від виконання професійних обов'язків

Заходи врегулювання конфлікту інтересів

- 1. Скасування професійних обов'язків
- 2. Застосування спеціальних заходів
- 3. Обмеження доступу до інформації
- 4. Перегляд області виконання
- 5. Повищення на іншу посаду
- 6. Застосування

Відповідальність за порушення

- Дисциплінарна**: За виконання дій, що суперечать чи розходяться з професійними обов'язками
- Цивільна**: Цивільна відповідальність за порушення
- Адміністративна**: За виконання дій, що суперечать чи розходяться з професійними обов'язками
- Кримінальна**: Коли професійний інтерес фактично зростає до приватного інтересу, який або виконання професійних обов'язків

ТИПОВІ ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

Що таке приватний інтерес?

РОДИНА (іконка родини)

ДРУЗИ (іконка друзів)

КОЛИШНІ ФІРМИ (іконка будівлі)

ЧИНОВНИК ДЕПУТАТ (іконка людини з портфелем)

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДРУЗІВ, РОДИНИ (іконка групи людей)

ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ В ЯКИХ ЗАРЕЄСТРОВАНО ЧЛЕНСТВО (іконка організації)

ФІРМИ ДРУЗІВ, РОДИНИ (іконка будівлі)

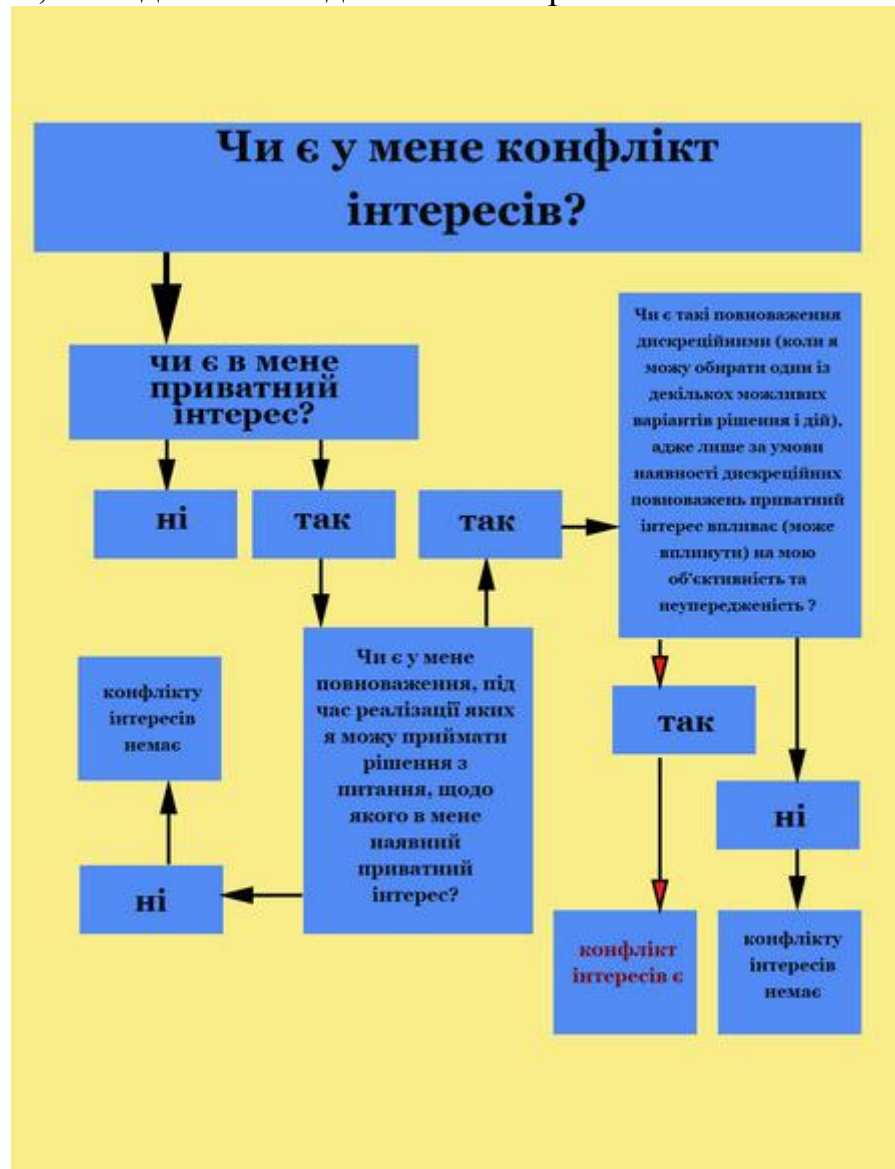
**Порівняння дев'яти країн Європи: політики і практики
запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (GOV/SIGMA, 2006)**

Країна	Особливості
Великобританія	Британський порядок вирішення конфлікту інтересів є найдавнішим – Закон про боротьбу з корупцією було прийнято ще 1989 року. Британський підхід базується на ідеї, що конфлікти інтересів є аспектом етичних норм поведінки державних і публічних службовців. Стосовно всіх державних службовців застосовуються «Сім принципів» публічного життя, а Комітет з питань стандартів публічного життя розробляє рекомендації по кожному з них.
Португалія	Португальський підхід перебуває під значним впливом британського, але він також передбачає різні заходи, що не дуже захищають право осіб на приватне життя – наприклад, декларування і майна з оприлюдненням таких декларацій. Причина суворості такого підходу полягає в незадоволенні громадськості проявами корупції, виявлених в Португалії останніми роками, та браком громадської упевненості у спроможності органів державного управління та судової влади ефективно працювати
Франція	Найбільш відрізняє французький підхід зосередження уваги на роботі державних службовців після їх звільнення з державної служби. Іншою його визначальною рисою є застосування карних санкцій у разі переслідування посадовою особою своїх особистих інтересів під час перебування на посаді державної служби, а також роботи (після звільнення з державної посади) у приватних компаніях, які контролювалися такою посадовою особою під час перебування на посаді державної служби впродовж останніх п'яти років.
Угорщина	Угорщина має комплексну систему правил і нормативних актів щодо невідповідностей, але досі не має нормативного документу щодо запобігання конфлікту інтересів, як також і незалежного органу для неупередженого виявлення і розслідування конфлікту інтересів.
Польща	Польща є країною, де сприйняття корупції є найбільш негативним за решту досліджених країн. Пояснення причин такого явища є комплексним і складним для підсумкового аналізу, але один з моментів заслуговує на

	<p>увагу: польське суспільство не зв'язує конфлікт інтересів з корупцією. Можливо, це є однією з причин, чому правова система, передбачена законодавством, не повністю виконується, і чому там спостерігається певна безкарність державних посадових осіб, які порушують порядок регулювання конфліктів інтересів. Потрібні соціальні і законодавчі заходи для виправлення такої ситуації, і новий уряд має приділити цьому увагу</p>
Німеччина	<p>Німецька модель є найкращим прикладом належного правового підходу до проблеми конфлікту інтересів. Безумовно, було б доцільно мати добре розвинуті і продумані адміністративно-правові умови для запровадження таких умов в інших країнах.</p>
Італія	<p>Італія є країною, яка серед максимально розвинутих країн щонайбільше потерпає від корупції. Зараз вона має ще одну специфічну рису, а саме, той факт, що найбагатша особа в країні – власник найбільшого медіа холдингу – обрана Прем'єр-міністром. Зрештою, більшість професій державного сектору італійської економіки приватизовані й з 1993 р. підлягають укладанню колективних трудових угод, хоча обов'язки державних службовців досі визначаються державним роботодавцем в односторонньому порядку відповідно до статті 54 Конституції, в якій зазначено, що громадяни, яким довірено виконання державних функцій, мають виконувати їх дисципліновано і добросовісно. У будь-якому випадку, відповідальність за визначення правопорушень і дисциплінарних стягнень лежить на колективних трудових угодах, які не передбачають санкцій щодо конфлікту інтересів.</p>
Іспанія	<p>Іспанія доклала значних зусиль щодо встановлення порядку вирішення конфліктів інтересів. Іспанські нормативні акти, за лише окремими виключеннями, запроваджують обмеження доступу державних посадових осіб до процесу укладання комерційних угод тощо.</p>

Про конфлікт інтересів

З метою забезпечення вчасного запобігання та ефективного врегулювання конфлікту інтересів рекомендується періодично складати самостійно тест, який допоможе здійснити експрес – аналіз його наявності.



КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ: ВИРІШУЄМО ПО-НОВОМУ

КОРОТКА АНОТАЦІЯ ОСНОВНИХ ЗМІН У АНТИКОРУПЦІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття особою рішень чи вчинення дій під час виконання повноважень.

Види конфлікту інтересів:



Що робити при виникненні конфлікту інтересів?

Безпосередній керівник, який володіє інформацією про чи реальний чи потенційний конфлікт інтересів підлегого зобов'язаний:

- 1) протягом двох робочих днів вжити заходів із врегулювання конфлікту інтересів;
- 2) повідомити особу про прийняте рішення;
- 3) Нацагенство при одержанні від особи повідомлення про наявність реального, потенційного конфлікту інтересів, за 7 робочих днів роз'яснює як його врегулювати.

Варіанти заходів із врегулювання конфлікту інтересів:

1. Усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів.
2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання чи участі в його прийнятті (у разі неможливості усунення особи, обмеження її доступу до інформації чи перегляд її повноважень та за відсутності підстав для переведення чи звільнення).
3. Обмеження доступу особи до певної інформації (у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з доступом та має постійний характер, а також є можливість продовження належного виконання повноважень за умов обмеження доступу і можливості роботи з відповідною інформацією іншою особою).
4. Перегляд обсягу службових повноважень особи (у разі, якщо конфлікт інтересів має постійний характер та за можливості продовження виконання завдань за умов перегляду та наділення відповідними повноваженнями іншого працівника).
5. Переведення особи на іншу посаду (у разі, якщо конфлікт інтересів у діяльності особи має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення особи від виконання завдання шляхом обмеження доступу до інформації, перегляду повноважень, позбавлення приватного інтересу та за наявності підходящої вакантної посади).
6. Звільнення особи (якщо конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути врегульований іншим способом, в тому числі через відсутність згоди особи на переведення або на позбавлення приватного інтересу).

Варіанти заходів із врегулювання конфлікту інтересів:

1. Правила врегулювання конфлікту інтересів в діяльності народних депутатів України, членів Кабінету Міністрів України, керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, суддів Конституційного Суду України, голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад визначаються окремим законом.
2. Публічний службовець, який входить до складу колегіального органу (комітету, комісії, колегії тощо) та має конфлікт інтересів, не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, якщо його участь не впливає на правомочність самого органу (в іншому разі його участь здійснюється під зовнішнім контролем). Про конфлікт інтересів такої особи може заявити будь-який інший член або учасник засідання.
3. Високлосадовці зобов'язані протягом 30 днів після призначення на посаду передати в управління підприємства та корпоративні права, але не свої сім'ї. За 1 день після передачі вони повинні письмово проінформувати Нацагенство і надати нотаріальну копію договору.

Наслідки порушення правил врегулювання конфлікту інтересів:

1. Порушення особою вимог закону щодо врегулювання конфлікту інтересів є підставою для її притягнення до кримінальної, адміністративної, цивільно-правової та дисциплінарної відповідальності в порядку, визначеному законодавством.
2. Нормативно-правові акти, рішення, видані (прийняті) в умовах конфлікту інтересів можуть бути скасовані або визнані незаконними в судовому порядку.
3. Правочин, укладений в умовах конфлікту інтересів, може бути визнаний недійсним.

Інфографіку виготовлено за підтримки Міжнародного фонду "Відродження"

