



УДК 351.743(477)

СПОСОБИ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: ПИТАННЯ СЬОГОДЕННЯ

Шатрава С.О., к. ю. н.,
доцент, професор кафедри адміністративної діяльності ОВС
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті наголошено, що конфлікт інтересів становить собою корупційний ризик в діяльності органів внутрішніх справ. Досліджено способи врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів внутрішніх справ. Запропоновано внесення змін до норм чинного законодавства з метою врегулювання конфлікту інтересів під час проходження служби в органах внутрішніх справ.

Ключові слова: *конфлікт інтересів, корупційний ризик, органи публічної адміністрації, органи внутрішніх справ, потенційний конфлікт інтересів, реальний конфлікт інтересів, приватний інтерес.*

В статье отмечается, что конфликт интересов представляет собой коррупционный риск в деятельности органов внутренних дел. Исследованы способы урегулирования конфликта интересов в деятельности органов внутренних дел. Предложено внесение изменений в нормы действующего законодательства с целью урегулирования конфликта интересов при прохождении службы в органах внутренних дел.

Ключевые слова: *конфликт интересов, коррупционный риск, органы публичной администрации, органы внутренних дел, потенциальный конфликт интересов, реальный конфликт интересов, частный интерес.*

Shatrava S.O. METHODS CONFLICT OF INTEREST IN THE ACTIVITIES OF INTERNAL AFFAIRS: THIS ISSUE

The article stressed that the conflict of interest is a corruption risk in the work of the police. Investigated ways to resolve conflicts of interest in the work of the police. Proposed amendments to current legislation to resolve the conflict of interest during the service in law enforcement bodies.

Key words: *conflict of interest, corruption risk, bodies of public administration, law enforcement bodies, potential conflicts of interest, real conflict of interest, private interest.*

Постановка проблеми. В Україні створено достатні передумови для розбудови ефективного державного механізму запобігання та протидії корупції. Ухвалення останнім часом низки антикорупційних законів стало початком системної реформи з подолання корупції. Реформа включає в себе ухвалення нової антикорупційної стратегії та на її основі законів, що повністю врегулюють ключові сектори антикорупційної діяльності в державі: формування та моніторинг реалізації державної антикорупційної політики, превентивну антикорупційну діяльність, переслідування за корупцію. Окрім того, постає необхідним врегулювання питань, пов'язаних із запобіганням та розв'язанням конфлікту інтересів у діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави.

Стан дослідження. На важливість дослідження корупційних ризиків в діяльності органів публічної адміністрації звертали увагу у свої працях такі вітчизняні вчені, як: С.М. Альфьоров, О.М. Бандурка, М.Ю. Бездольний, О.В. Джафарова, І.А. Дьомін, Д.Г. Заброда, В.А. Завгородній, Д.І. Йосифович, М.І. Мельник, Є.В. Невмержицький, О.М. Охотнікова, О.Я. Прохоренко, С.С. Рогульський, С.С. Серьогін, М.М. Тищенко, О.В. Ткаченко, І.І. Яцків тощо.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі аналізу теорії адміністративного права та практики діяльності органів внутрішніх справ дослідити способи врегулювання конфлікту інтересів в діяльності останніх.

Виклад основного матеріалу. На початку варто зазначити, що ми виходимо із загаль-

ної позиції розуміння конфлікту як зіткнення протилежних інтересів і поглядів, напруження і сильного загострення суперечностей, що призводить до активних дій, ускладнень, боротьби, які супроводжуються складними колізіями. Невід'ємними ознаками конфлікту відзначаються зіткнення або боротьба, ворожі стосунки. Отже, можливим є визначити, що важливою ознакою конфлікту є активні дії його сторін.

Звернення до Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [1] надає можливість виокремити такі два види конфлікту інтересів, як потенційний і реальний. Потенційний конфлікт інтересів полягає в наявності у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Реальний конфлікт інтересів – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Отже, саме наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде індикатором, що свідчатиме про конфлікт інтересів у особи.

Варто звернути увагу на те, що правова природа публічно-службових відносин зу-

мовляє необхідність встановлення гнучкого механізму для того, аби уникнути негативних наслідків конфлікту інтересів. Найчастіше конфлікт інтересів виникає вже під час проходження служби в органах внутрішніх справ. У такому випадку потрібно вжити відповідних заходів з врегулювання конфлікту інтересів і забезпечення неупередженого виконання своїх службових обов'язків посадовою особою органів внутрішніх справ.

Як наголошує Т.Е. Василевська, в державному управлінні найбільш розробленими є алгоритми виходу із внутрішньо-організаційного конфлікту. Вони зафіксовані в нормативних документах у вигляді приписів для індивіда (правила повідомлення про конфлікт інтересів, уникнення, запобігання та вирішення конфлікту інтересів) і для організації (приписи щодо попередження, вияву, контролю та санкціонування конфлікту) [2].

Конфлікт інтересів державного службовця може стати каталізатором конфлікту між суспільством (громадянами) та налаштованим на реалізацію приватного інтересу індивідом-чиновником. Виходом із даної колізії можуть бути широко задіяні механізми суспільного нагляду. В цьому випадку громадськість, громадські організації можуть здійснювати контроль та ініціювати попередження конфліктів інтересів і санкціонування зловживань чиновників службовим становищем (через звернення до органів виконавчої влади зі скаргами, судові позови, виступи у ЗМІ тощо) [2].

Конфлікт інтересів провокує суперечність між приватними інтересами державного службовця та інтересами професійної групи (що спрямовані на виконання її соціального призначення), при цьому виявляються нові механізми впливу на працівника. Репутаційний контроль за поведінкою чиновника з боку професійної спільноти стає вагомим контрзаходом використання службового становища.

Конфлікт інтересів може породжувати конфлікт з міжособистим ракурсом виміру – між працівником, який зловживає або може зловжити службовим становищем, і працівником, для якого подібні дії або бездіяльність колеги є неприйнятними. В цій ситуації як засіб виявлення конфлікту інтересів можуть використовуватися службові викриття [2].

Коли конфлікт інтересів постає як внутрішньо-особистісний конфлікт, він набуває справді морального забарвлення. При існуванні суперечностей між однаково значимими для суб'єкта цінностями моральний конфлікт протікає досить гостро для особистості. Держава прямо або опосередковано спроможна впливати на гідний вихід з цієї ситуації. Активне проведення заходів професійної соціалізації, професійного навчання здатне через механізм переконання діяти на усвідомлення та засвоєння індивідом місії професії [2].

Слід констатувати, що конфлікт інтересів розглядається як конфлікт між суспільно-правовими і приватними інтересами посадової особи. Але доцільно було б позначити й розходження інтересів службовця як представника професійної групи, відомства, державної інституції та його ж суспільно-правових інтересів [2].

На підставі аналізу норм Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [1] конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (це коли проблему вирішують розпорядчим актом керівника або керівного органу [3]) або самостійно. В останньому випадку, звичайно, мова йде про дії, які працівник може вчинити сам, щоб вирішити певне питання.

Звернення до статті 29 Закону України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [1] надає можливість виокремити заходи зовнішнього та самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

Так, зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

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, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

3) обмеження доступу особи до певної інформації;

4) перегляду обсягу службових повноважень особи;

5) переведення особи на іншу посаду;

6) звільнення особи.

Самостійне врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням документів, що це підтверджують, безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення чи ініціювання звільнення з посади.

В цілому, можна дійти висновку, що способами врегулювання конфлікту інтересів в діяльності органів внутрішніх справ є застосування однієї або декількох стратегій: по-перше, відмова і обмеження; по-друге, залишення посади; по-третє, прозорість процесу прийняття рішень.

Якщо вірогідність частого повторення конкретного конфлікту невелика, то буде доцільніше надати посадовій особі органів внутрішніх справ можливість зберегти свою нинішню посаду, але в цьому випадку він не повинен брати участь в прийнятті рішень з питань, які пов'язані з конфліктом інтересів, і рішення в цьому випадку можуть прийматися незалежною третьою стороною; в інших випадках він може утримуватися від обговорення пропозицій чи планів, пов'язаних з конфліктом інтересів, або від одержання відповідних документів чи інших даних, які стосуються їхніх приватних інтересів.

Має також застосовуватися варіант делегування певних функцій конкретної посадової особи, якщо існує вірогідність продовження приватного конфлікту інтересів, внаслідок чого буде неможливою або недостатньою тимчасова відмова посадової особи від свого приватного інтересу.

Особливу увагу слід приділити тому, щоб усі учасники прийняття рішень, які «причетні» до конфлікту інтересів, були обізнані з заходами, що було вжито з метою захисту доброчесності процесу прийняття рішень з



використанням методу відмови від приватного інтересу [4].

Необхідно, щоб посадові особи органів внутрішніх справ усували приватні інтереси, які створюють конфліктну ситуацію, якщо вони бажають зберегти посаду і якщо конфлікт неможливо врегулювати за допомогою інших засобів (з використанням одного або кількох заходів з числа вище запропонованих). В тих випадках, коли серйозний конфлікт інтересів неможливо врегулювати в будь-який інший спосіб, посадова особа органів внутрішніх справ має залишити посаду, яку вона обіймає.

Політика врегулювання конфліктів інтересів має передбачати можливість скорочення посад цих посадових осіб за цих обставин відповідно до існуючого порядку [4].

Ведучи мову про прозорість процесу прийняття рішень, варто зазначити, що реєстрація і декларування приватних інтересів, а також створення механізмів для врегулювання конфліктів, мають чітко визначатися в офіційних документах. Це повинно дозволити зацікавленому правоохоронному органу в разі необхідності продемонструвати факт своєчасного виявлення конкретного конфлікту або управління його врегулюванням. Додаткове розкриття інформації про конфлікт

інтересів може виявитися корисним засобом підтримки загальної політичної мети шляхом демонстрації того, як розгляд розкриття конкретного конфлікту інтересів був відображений у протоколі відповідної наради [4].

Висновок. Враховуючи викладене, слід зазначити, що способи врегулювання конфлікту інтересів мають забезпечити своєчасність реагування на порушення законодавства і запобігти прийняттю рішень чи вчинення дій в умовах існування конфлікту інтересів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/1700-18>.
2. Василевська Т.Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти / Т.Е. Василевська // Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки. – 2014. – Вип. 1 (1). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nationalecurity.org.ua/2015/04/29/konflikt-interesiv-na-derzhavnij-sluzhbi-etichni-aspekti>.
3. 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>.
4. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфліктів інтересів на державній службі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.oecd.org/countries/ukraine/49106140.pdf.