

Європи схвалив Протокол № 16 до Конвенції. Згідно з цим протоколом надається право національним вищим судам (трибуналам), визначеним самими державами, звертатися до ЄСПЛ із запитом про надання консультативних висновків стосовно принципів питань, пов'язаних із тлумаченням або застосуванням прав і свобод, установлених Конвенцією. Консультативний запит має забезпечити правильну практику, яка буде завчасно сформована. Це дозволить прогнозувати результати судового розгляду будь-якого спору і має стати дієвим засобом боротьби з корупцією в судовій системі. Застосування цього Протоколу запобігатиме порушенню Конвенції на національному рівні та запобігатиме великій кількості звернень громадян до ЄСПЛ. Ця практика є актуальною для нашої держави у зв'язку з тим, що результатами діяльності ЄСПЛ у 2015 р., а саме, серед усіх держав – членів Ради Європи Україна продовжує лідирувати за кількістю звернень. Україна підписала Протокол № 16 ще в червні 2014 р., але з його ратифікацією не виправдано зволікає і як наслідок гальмуються механізми імплементації цієї процедури в національну правову систему.

Однак, у теперішній час ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» від 2.06.2016 р. Кримінальний процесуальний кодекс, Господарський процесуальний кодекс України, Кодекс адміністративного судочинства, Цивільний процесуальний кодекс не передбачають механізму консультативного запиту. Така ситуація негативно впливає на процес застосування, зокрема норм закону про кримінальну відповідальність. Тому, вважаємо за необхідне закріпити процедуру консультативного запиту на рівні закону для правильної кваліфікації злочинів та мінімізації корупційних ризиків.

Шатрава Сергій Олександрович,

професор кафедри адміністративної діяльності
поліції Харківського національного університету
внутрішніх справ, доктор юридичних наук,
професор

ШЛЯХИ УСУНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ

Специфіка діяльності органів Національної поліції створює можливості для існування суперечливих інтересів – індивіда, соціальних груп, суспільства та самої держави, зіткнення яких в управлінському процесі спричиняє до виникнення різноманітних ризиків. Специфічним видом ризиків в діяльності органів поліції є кадрові ризики, що мають місце під час прийняття управлінських (кадрових) рішень.

Головною проблемою під час проходження служби в органах поліції є те, що недостатньою мірою застосовуються сучасні технології

управління роботи з персоналом щодо яких провідна роль належить кадровим підрозділам. Упровадження ефективної системи управління роботи з персоналом в органах поліції створить передумови для подальшого здійснення заходів, спрямованих на модернізацію управління на основі демократичних цінностей і принципів урядування [1, с. 270]. В цьому контексті варто говорити про існування ризиків, що впливають на ефективність діяльності органів поліції, а саме, кадровий ризик, оскільки він безпосередньо пов'язаний з персоналом.

Звернення до наукових праць на предмет визначення кадрових ризиків дозволило визначити, що кадрові ризики виникають внаслідок проявів професійних, ділових і особистісних якостей персоналу й містять у собі такі види, як психофізіологічні, особистісні, комунікативні, моральні, освітні, професійно-кваліфікаційні ризики й ризики неблагонадійності. У зв'язку з цим, управління кадровими ризиками – це складний процес, оскільки не усі кадрові ризики можна ідентифікувати й оцінити, багато з них мають вірогідницький характер [2].

Під час прийняття кадрових рішень в діяльності Національної поліції, можуть мати місце такі корупційні ризики, як: недотримання обмеження щодо роботи близьких; недобросовісність поведінки; виникнення конфлікту інтересів в підрозділах поліції; безконтрольність з боку керівництва поліції; недотримання обмеження щодо використання службового становища; недотримання обмеження щодо одержання; недотримання обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності; недотримання обмеження щодо розголошення або використання в інший спосіб у своїх інтересах інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням службових повноважень.

В той же час, варто виокремити основні корупційні ризики під час проходження служби в органах Національної поліції та запропонувати заходи на їх реагування: 1) привілейоване чи завідомо упереджене ставлення до окремих працівників поліції; 2) застосування репресивних заходів впливу (переведення, атестація, зміна умов праці тощо) до викривачів фактів корупції; 3) приховування корупційної поведінки підлеглих; 4) провокування підлеглих з боку керівника на корупційні дії; 5) зговір працівників щодо здійснення корупційних дій; 6) приймання керівником або пропонування підлеглими подарунків або послуг; 7) лобіювання та просування по службі окремих співробітників [3, с. 52–53].

Стосовно заходів реагування на виявленні ризики під час проходження служби в органах Національної поліції, то постає необхідним: 1) створити збірник положень про персонал з чітким описом прав і обов'язків співробітників і керівників, процедур оцінки результатів їх роботи, просування по службі, переведення на нижчу посаду або звільнення з роботи тощо; проводити регулярні тренінги для персоналу; 2) впровадити систему щоденної фіксації працівниками своєї

роботи у таблиці обліку робочого часу; проводити вибіркові або щоденні перевірки; 3) переглянути положення про структурні підрозділи, а також посадові інструкції керівників на предмет закріплення в них повноважень з управління персоналом аби жоден співробітник не залишився поза контролем, за необхідності внести відповідні зміни; 4) забезпечити наявність та дієвість каналів для інформування посадовими особами про відомі їм факти правопорушень; 5) забезпечити здійснення контролю за підпорядкованим персоналом (в тому числі запровадження відео спостереження, коли це дозволено законом, чи доступу до документів, електронних ресурсів); 6) проводити навчання та підвищення кваліфікації керівників з питань управлінської діяльності; 7) запобігати перевантаженню керівників завданнями, які не дають можливості забезпечувати належний контроль за підлеглими; 8) розмішувати робоче місце керівника таким чином, аби забезпечити можливість безпосереднього контролю підлеглих (в одному кабінеті, в кабінеті поруч тощо); 9) періодично проводити ротацію кадрів з метою уникнення формування занадто близьких чи незалежних стосунків між керівником і підлеглими; 10) забезпечити посилений контроль щодо співробітників, діяльність яких пов'язана з підвищенням корупційним ризиком; 11) проводити періодичні анонімні опитування (анкетування) серед співробітників з метою вивчення рівня задоволеності роботою та загального рівня етики поведінки [3, с. 52–53].

В той же час, варто звернути на неврегульованість процедури укладання контракту про проходження служби з керівництвом. В даному випадку нерегламентовані дискреційні повноваження з процедур укладання контракту, підстав його припинення, і це створює можливості для зловживань та спричиняє ймовірність помилок з боку заявників, що може породжувати корупційні правопорушення чи правопорушення, пов'язані з корупцією, у самій установі на етапі перевірки документів. На сьогодні, дійсно необхідним є прийняття відповідних наказів МВС України «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції». Це у свою чергу, сприятиме дотриманню процедури укладання контракту про проходження служби в поліції та позитивно вплине на усунення потенційних корупційних ризиків під час проходження служби в органах Національної поліції.

Крім того, з метою мінімізації корупційних ризиків та забезпечення підвищення якості керівних кадрів Національної поліції на умовах демократичності, відкритості, об'єктивності та прозорості постає необхідним затвердження порядку проведення конкурсу на заміщення вакантної посади середнього та вищого складу Національної поліції України.

У зв'язку із викладеним, першочерговими заходами, необхідними для мінімізації корупційних ризиків під час проходження служби в

органах Національної поліції слід назвати [4, с. 48–49]: 1) проведення всебічного відбору кадрів, при якому не допускається прийом на роботу осіб, що мають серйозні особисті недоліки, соціальні зв'язки, які порочать їх, або факти біографії, які свідчать про наявність у них моральних дефектів; 2) забезпечення належного документування конкурсної процедури, фіксацію стадій та результатів конкурсу на спеціальних бланках або в протоколах, що одразу підписуються членами комісії; 3) встановлення процедури розкриття інформації стосовно конфлікту інтересів членами конкурсної комісії та відмови у включенні до складу членів цієї комісії; 4) попереджати претендентів на посаду щодо відповідальності за подання недостовірних відомостей про себе; 5) забезпечення перевірки достовірності наданих претендентом на посаду відомостей щодо себе з оригіналами або завіреними копіями відповідних документів, а також його відповідності кваліфікаційним вимогам (у випадку, якщо не проводиться спеціальна перевірка); 6) поширення інформації про вакантні посади та оголошені конкурси, аби забезпечити відповідність претендентів встановленим критеріям та залучення до конкурсу більшого кола осіб, що сприятиме змагальності цієї процедури; 7) запобігання залученню внутрішніх претендентів на посаду (осіб які вже працюють в органі), до будь-яких заходів з організації добору кадрів, конкурсу; 8) відображення у документації за результатами проведення конкурсу мотивів прийнятого рішення; 9) запровадження прогресивної системи матеріального та інших видів стимулювання; 10) забезпечення змішаного стилю керівництва; 11) проведення організаційних заходів, що сприяють збереженню службової таємниці.

Список використаних джерел

1. Сурай І. Кадрові служби органів державної влади в контексті модернізації законодавства України про державну службу. Державне управління та місцеве самоврядування. 2015. Вип. 2 (25). С. 267–277.
2. Кравченко В. О. Кадрові ризики в системі управління персоналом організації. Економіка і Фінанси. 2016. № 3. С. 15–23.
3. Посібник з оцінки корупційних ризиків та розробки планів протидії корупції / С. Вінборн, В. Сисоєв, В. Ткаченко. К.: USAID/FINREP-II, 2015. 72 с.
4. Шатрава С. О. Мінімізація корупційних ризиків під час проходження служби в органах Національної поліції. Верховенство права. 2018. № 1. С. 42–49.