

Рубан Катерина Павлівна,
заступник начальника тренінгового центру
Головного управління Національної поліції
в Херсонській області, кандидат юридичних
наук;

Степаненко Віктор Вікторович,
доцент кафедри професійних та спеціальних
дисциплін Херсонського факультету
Одеського державного університету
внутрішніх справ – начальник тренінгового
центру Головного управління Національної
поліції в Херсонській області, кандидат
юридичних наук

СПЕЦІАЛЬНО-КРИМІНОЛОГІЧНІ ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ СЕРЕД ОСІБ, УПОВНОВАЖЕНИХ НА ВИКОНАННЯ ФУНКЦІЙ ДЕРЖАВИ АБО МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Пояснення того, що є конфліктом інтересів на службі, займає особливе місце в регламентуванні поведінки посадових осіб, відповідно до закону України «Про запобігання корупції» (далі Закон) – осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Розуміння і врегулювання конфлікту інтересів допомагає службовцям ідентифікувати це явище і уникати ситуацій, коли особистий інтерес може вплинути на виконання посадових обов'язків. Тут важливо визначити, чи може приватний інтерес посадової особи впливати на процес прийняття нею службових рішень. Труднощі такої ідентифікації в тому, що ми не можемо точно дізнатися, наскільки особа піддана впливу своїх інтересів, адже особисті інтереси, в свою чергу, присутні у будь-якої людини. Звідси випливає, що головним завданням при роботі з конфліктом інтересів є питання його врегулювання та запобігання.

Варто згадати і ряд умов виникнення конфлікту інтересів. До таких умов можна віднести недостатньо точно прописані процедури дій посадовців та протиріччя в законодавчій базі. Наприклад, високий рівень невизначеності компетенцій, дублювання повноважень на державній службі різними відомствами, недостатній рівень мотивації, як-от, низька заробітна плата.

Також необхідно розуміти, що конфлікт інтересів і корупція – це не одне й те саме. Іноді існує конфлікт інтересів за відсутності корупції і навпаки. Приміром, державний службовець, зайнятий в процесі прийняття рішення, в якому у нього є приватний інтерес, може діяти справедливо і в рамках закону, і відповідно ніякої корупції немає. Інший державний службовець міг взяти неправомірну вигоду (що є корупцією) за прийняття рішення, яке б він і так би прийняв в будь-якому випадку без будь-якого конфлікту інтересів, пов'язаного з його діями [1].

Втім, саме корупція залишається найважливішим негативним наслідком конфлікту інтересів. Регулювання і попередження конфлікту інтересів є одним з механізмів протидії корупції. У Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції попередження конфлікту інтересів також є одним із заходів протидії корупції [2]. Наприклад, ми можемо сказати, що конфлікт інтересів, причиною якого є недостатній рівень інституціонального врегулювання (поява дублюючих функцій у відомств та між ними), не завжди буде причиною виникнення корупції. Це може привести до «бюрократичної плутанини» і зниження рівня ефективності прийняття рішень, але факту корупції ми можемо тут не знайти.

Існує ряд механізмів з врегулювання конфлікту інтересів та підтримання балансу між приватними і службовими інтересами. У свою чергу, досягнення такого балансу означає наявність можливості ідентифікувати ризики виникнення конфлікту інтересів та вибрати відповідну стратегію для його врегулювання (щодо реального конфлікту інтересів) або для запобігання йому (щодо потенційного конфлікту інтересів).

Проаналізувавши декілька досліджень конфлікту інтересів в державних структурах (зокрема, «Managing Conflict of Interests in the Public Sector», «Conflict of interests policies and practice in nine EU member states: a comparative review») [1, 3] можемо виділити такі основні стратегії та інструменти врегулювання конфлікту інтересів в органах влади, які, на наш погляд, належать до спеціально-кримінологічних заходів запобігання конфлікту інтересів серед осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування:

1. Ідентифікація конфлікту інтересів. Тут ми повинні визначити, який саме конфлікт інтересів може виникнути, який характер може носити приватний інтерес посадової особи, що впливає на систему ухвалення рішень. Так, до приватних (особистих) інтересів, які мають матеріальний або нематеріальний характер, відносяться: фінансові або економічні інтереси, інтереси сім'ї або бізнесу, приналежність до некомерційних або комерційних організацій, політичні інтереси (належність до будь-якої політичної партії), етнічні або релігійні уподобання, конкуренція з іншими посадовими особами тощо. За Законом приватний інтерес визначено настільки широко, що ним може виявитися будь-що.

Також важливим є визначення сфери виникнення конфлікту інтересів. Найчастіше він виникає при підписанні договорів, при взаємодії державного сектора з приватним (зокрема, з будь-якою приватною компанією), при проведенні перевірок, при призначенні на посаду, при розподілі грантів та ін.

Мета цього заходу – мінімізувати ризики розвитку конфлікту інтересів і спробувати запобігти йому на початковій стадії, визначивши, де саме він виникає, і в якій формі, а також на даному етапі будеться підготовча стратегія подальшого регулювання конфлікту інтересів в державному секторі.

За дотримання балансу між приватним інтересом і публічним має бути відповідальний кожен посадовець, адже він зобов'язаний визначити (у міжнародній антикорупційній практиці частіше використовується термін «задекларувати») та ідентифікувати свої інтереси під час несення служби. Отже, кожен чиновник повинен розуміти, що не тільки процедури або закон попереджає і регулює ситуацію конфліктів інтересів, а й він сам відповідальний за попередження конфліктних випадків.

Як досить вдалий приклад такої ідентифікації можемо навести один із способів виявлення конфліктів інтересів, який використовується у Національній поліції України, а саме збір та систематизація родинних зав'язків між поліцейськими через повідомлення останніми про роботу у лавах НПУ близьких їм осіб відповідно до вимог ст. 1 Закону. Згідно з таким переліком родинних зав'язків поліцейських(систематизованим для зручності користування, зокрема, у таблицю програмного забезпечення Microsoft Excel) можливим стає контроль за виникненням конфлікту інтересів у разі будь-яких змін місця роботи працівником на території усєї держави у системі НПУ.

2. Другий спеціально-кримінологічний захід запобігання – розвиток подальшої стратегії врегулювання конфлікту інтересів. Цей захід полягає в аналізі подій, які вже спричинені конфліктом інтересів (реальний) або можуть виникнути через нього (потенційний), і визначення низки конкретних законодавчих актів, документів, на які дана стратегія запобігання буде спиратися.

При цьому вже згадуваний спосіб систематизації родинних зав'язків поліцейських має своє продовження у цьому заході, якщо у повідомленні працівники НПУ самостійно вказують можливі (ймовірні) сфери, де їх функціональні обов'язки можуть перетинатися (потенційний) або, ба більше, перебувати у протистоянні з інтересами служби (реальний) близької їм особи, яка також працює у зазначеному відомстві. А наскільки можливо ще збільшити «коефіцієнт корисної дії» такого повідомлення, якщо передбачити у ньому усіх близьких поліцейському осіб, які працюють в інших органах державної влади (правоохоронних, судових, законодавчих, виконавчих).

3. Третій захід – навчання. Основною метою такого заходу є освіта посадових осіб, щоб вони самі розуміли, що таке конфлікт інтересів, де він може виникнути. До головних способів його реалізації відноситься проведення навчальних тренінгів для державних службовців та інших представників влади.

4. Четвертий захід – управління через конкретний приклад. Тобто чиновники, які займають вищі посадові позиції, повинні давати приклад службовцям на більш низьких посадах на предмет декларування своїх приватних інтересів, що, в свою чергу, може запобігти появі конфлікту.

У підсумку ми можемо сказати, що головним завданням при роботі з конфліктом інтересів є питання його врегулювання та запобігання, що у свою чергу дійсно дозволить реалізовувати антикорупційну політику

України на практиці, а не в теорії. Отже, доцільним є передбачення на загальнодержавному рівні обов'язкового заповнення особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування для надання до кадрових підрозділів (або до НАЗК) повідомлень про роботу близьких осіб будь-яких органах державної влади, із самостійним зазначенням можливих сфер перетинання їх функціональних обов'язків, та подальшою систематизацією цих даних за допомогою програмного забезпечення Microsoft Excel.

Список використаних джерел

1. Политика и практика конфликтов интересов в девятистранах-членах ЕС: сравнительный обзор: Доклад для организации Sigma / Проф. Мануэль Виллориа-Мендиета: Ун-т Рей Хуан Карлос, Мадрид, Испания – декабрь 2005. URL: <http://www.sigmaxweb.org/publications/39577476.pdf>.
2. Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции (принята Генеральной Ассамблеей ООН 31 октября 2003 г.) URL: http://base.garant.ru/2563049/2/#block_200.
3. Managing Conflict of Interests in the Public Sector. URL: <https://www.oecd.org/gov/ethics/49107986.pdf>.

Степанова Юлія Петрівна,

заступник начальника науково-дослідного відділу Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, кандидат юридичних наук

ЮРИДИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ ЗА ПОРУШЕННЯ АНТИКОРУПЦІЙНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Корупційна поведінка персоналу Державної прикордонної служби України (ДПСУ) має прояв в корупційних правопорушеннях та правопорушеннях, пов'язаних з корупцією. За їх вчинення прикордонники притягуються до юридичної відповідальності, яка встановлена для громадян України, на загальних підставах, але з урахуванням їх правового статусу як військовослужбовців.

Визначення виду відповідальності залежить від виду, складу вчиненого правопорушення та ступеня його суспільної небезпечності. Основний вид відповідальності, який застосовується при вчиненні корупційного правопорушення, – кримінальна. І лише в тому разі, якщо суд, розглядаючи кримінальне провадження щодо корупційного кримінального правопорушення, прийме рішення не застосувати до особи покарання, на неї може бути накладене дисциплінарне стягнення. Водночас, поряд з притягненням до кримінальної чи дисциплінарної відповідальності, особа може підлягати цивільно-правовій відповідальності.