

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:

Завідувач кафедри

Анна ЧЕЧЕЛЬ

(підпис)

(ПІБ завідувача кафедри)

30 травня 2024 р.

**«ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ»**

Кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми

«Муніципальний менеджмент»

Горобець Катерини Олександрівни
Науковий керівник:

Чечель Анна Олександрівна, доктор
економічних наук, професор, завідувач
кафедри публічного управління та
адміністрування

Рецензент:

Халецька Аліна Анатоліївна, д.держ.упр.,
професор, професор кафедри «Києво-
Могилянська школа врядування імені
Андрія Мелешевича» НаУКМА

Кваліфікаційна робота захищена

з оцінкою _____

Секретар ЕК

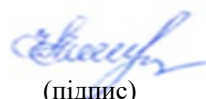
«22» червня 2024 р.

Київ – 2024

**МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Рівень вищої освіти перший (бакалаврський)
Шифр та назва спеціальності 073 Менеджмент
Освітньо-професійна програма Муніципальний менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ


(підпис)

Завідувач кафедри
д.е.н., професор
Анна ЧЕЧЕЛЬ
(ППП завідувача кафедри)
«30» травня 2024 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Горобець Катерина Олександрівна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи **Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі**
керівник роботи Чечель Анна Олександрівна, доктор економічних наук,
професор, завідувач кафедри публічного управління та адміністрування
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від 16.02.2024 №30

2. Строк подання студентом роботи 13.05.2024

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета роботи – вивчення конфлікту інтересів на державній службі та шляхів його вирішення у рамках соціально-управлінського процесу.

Об'єктом дослідження є конфлікт інтересів на державній службі.

Предметом дослідження виступають особливості врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1. Поняття та правове регулювання конфлікту інтересів на державній службі

Розділ 2. Виявлення та подолання конфлікту інтересів на державній службі

Розділ 3. Проблемні аспекти застосування заходів врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Чечель А.О., д.е.н, професор	15.03.2024	29.03.2024
2	Чечель А.О., д.е.н, професор	30.03.2024	14.04.2024
3	Чечель А.О., д.е.н, професор	15.04.2024	30.04.2024

6. Дата видачі завдання «15» березня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітки
1.	Написання Вступу та 1 розділу кваліфікаційної роботи	15.03-29.03.2024	
2.	Написання 2 розділу кваліфікаційної роботи	30.03-14.04.2024	
3.	Написання 3 розділу кваліфікаційної роботи	15.04-30.04.2024	
4.	Написання Висновків та оформлення списку літератури, додатків	01.05-10.05.2024	
5.	Подання завершеної кваліфікаційної роботи на кафедру	13.05.2024	

Здобувач

Катерина ГОРОБЕЦЬ
 (власне ім'я, ПРИЗВИЩЕ)
Науковий керівник роботи


(підпис)

Анна ЧЕЧЕЛЬ
 (власне ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	9
1.1 Поняття категорії «конфлікт інтересів» на державній службі.....	9
1.2. Правове регулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	14
1.3. Зарубіжний досвід регулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	19
Висновки до першого розділу.....	26
РОЗДІЛ 2. ВИЯВЛЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	28
2.1. Причини та умови виникнення конфлікту інтересів на державній службі.....	28
2.2. Засоби, способи та методи попередження та вирішення конфлікту інтересів на державній службі.....	32
2.3. Проблемні аспекти застосування заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	41
Висновки до другого розділу.....	45
РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	47
3.1. Вдосконалення заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.....	47
3.2. Розробка системних заходів з попередження конфлікту інтересів.....	53
3.3. Ефект від запровадження заходів з врегулювання конфлікту інтересів.....	58
Висновки до третього розділу.....	61
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	67
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Актуальність теми. Служіння інтересам суспільства – це основне завдання урядів та державних установ. Громадяни чекають від посадових осіб державних органів чесного, справедливого та неупередженого виконання своїх службових обов'язків. Суспільство все частіше очікує, що уряди забезпечать умови, за яких приватні інтереси, ділові та інші зв'язки державних чиновників не зможуть скомпрометувати механізм ухвалення державних рішень або підірвати авторитет системи управління.

Вимоги суспільства до державних органів постійно зростають, тому неефективно вирішені конфлікти інтересів з боку державних чиновників здатні похитнути довіру громадян до інститутів державної влади.

Конфлікт інтересів, як і корупція загалом, породжуються значною мірою недосконалістю законодавства про державну службу та недосконалою внутрішньовідомчою правозастосовчою практикою. Державні службовці та посадові особи не зацікавлені у викритті ситуацій конфлікту інтересів, бо це загрожує негативними наслідками не тільки для їх особистих інтересів, а й для іміджу державного органу. Демонстрація лояльності до керівників та правопорушника обіцяє лише особисті вигоди державному службовцю.

Глибина такого конфлікту залежить не лише від особистих якостей державних службовців, що визначають мотивацію корисливої поведінки, а й від факторів, серед яких важливими є правові, організаційні та моральні «пороки» на державних службовців.

Головний наслідок конфлікту інтересів – зниження якості виконання посадових функцій, зниження значимості різних державних і суспільних сфер, ігнорування суспільних 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. При конфлікті інтересів:

- суспільний 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). Таким чином, конфлікт інтересів на державній службі неминуче веде до приватизації держави приватними особами.

У більш коректній постановці це проблема співвідношення юридичних та моральних вимог до державних службовців, правил їх службової поведінки та особистих інтересів. Вона завжди була злободенною.

У зв'язку з цим набуває актуальності дослідження врегулювання конфлікту інтересів як одного з основних правових способів протидії корупції у системі державного управління.

Підвищення ролі державного регулювання та, як наслідок системи державної служби зумовлює колосальне значення конфліктів під час проходження державної служби, зокрема конфлікту інтересів.

Масштаб впливу конфлікту інтересів на державну систему управління підтверджує актуальність обраної теми дослідження.

Ступінь наукової розробленості теми. Проблематиці теми конфлікту інтересів на державній службі присвячені роботи таких дослідників, як: Андрущенко Ю.А., Біляк Ю.В., Бойко С.Ю., Василевська Т.Е., Волянчук Н.Ю., Голяшкіна О.А., Гудков Д.В. Джумагельдієва Г.Д., Дзьобань О.П., Довжанин В.М., Дрозд О.Ю., Задихайло О.А., Зелінська Я.С., Кузнік А.Ю., Липовська Н. А., Лопушинський І. П., Миколаєнко О.І., Новосад В.Д., Олійник Є.О., Пархоменко-Куцевіл О.І., Петрова Д.Г., Прокоф'єв М.М., Рівчаченко С.В., Сабадуха В. О., Супрун-Ковальчук Т. М., Токар-Остапенко О.В., Хиль М.В., Яковлева О.С. та інші.

Об'єктом дослідження є конфлікт інтересів на державній службі.

В якості *предмета дослідження* виступають особливості врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Метою дослідження є вивчення конфлікту інтересів на державній службі та шляхів його вирішення у рамках соціально-управлінського процесу.

Для досягнення поставленої мети дослідження сформульовано такі завдання:

- розглянути поняття категорії «конфлікт інтересів» на державній службі;
- виокремити джерела правового регулювання суспільних відносин, що виникають внаслідок конфлікту інтересів на державній службі;
- проаналізувати зарубіжний досвід регулювання конфлікту інтересів на державній службі;
- розглянути причини та умови виникнення конфлікту інтересів;
- проаналізувати методи та засоби попередження та вирішення конфлікту інтересів;
- виявити проблемні аспекти застосування заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі;
- розбити пропозиції щодо вдосконалення заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Методологічну основу дослідження склали загальний діалектичний метод пізнання, загальнонаукові методи (аналіз, синтез, порівняння, системний, узагальнення, логічний, історичний, системний), а також приватно-наукові методи пізнання (порівняльно-правовий, історико-правовий, техніко-юридичний) та інші методи.

Зазначені методи застосовувалися разом із методами пізнання і пояснення основних закономірностей державно-правових явищ, принципами об'єктивності, всебічності, універсальності, конкретності, критичного аналізу. Зокрема, використання соціологічного та статистичного методів дозволило обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання форм та методів вирішення конфлікту інтересів у системі державної служби; застосування порівняльно-правового методу – дослідити правову практику управління конфліктом інтересів у зарубіжних країнах.

Наукова новизна дослідження :

- розглянуто проблеми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі з урахуванням сучасних реалій;

- проведено порівняння між практикою регулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні та в зарубіжних країнах;

- розроблено пропозиції щодо вдосконалення організаційних та нормативних засад врегулювання конфлікту інтересів у процесі розвитку системи державної служби у сучасній Україні.

Практичне значення дослідження та отриманих результатів полягає у можливості використання результатів при розробці локальних актів органів влади в галузі протидії корупції та конфлікту інтересів. Матеріали дослідження можуть бути використані при викладанні курсу адміністративного права, а також при розробці методичних рекомендацій щодо вирішення конфлікту інтересів для органів влади та управління.

Структура та обсяг дослідження. Структура дослідження відображає його мету та завдання. Робота складається зі вступу, 3 розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, 2 додатків. Загальний обсяг роботи становить 75 сторінок, список використаних джерел складається із 64 найменувань і вміщений на 8 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

1.1. Поняття категорії «конфлікт інтересів» на державній службі

Державна служба, будучи одним із найскладніших видів соціальних взаємодій, пов'язана з безліччю суперечностей зумовлених структурою та змістом цих взаємодій, специфікою поширення їх на всі соціальні відносини, які створюють передумови для виникнення безлічі конфліктів у цій сфері, в тому числі і для конфлікту інтересів. Будучи однією з актуальних соціальних проблем теорії та практики державного управління - конфлікт інтересів на державній службі, виявляється у протиріччі між суспільно-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, при якій її приватні інтереси здатні неправомірно вплинути на виконання нею офіційних обов'язків чи функцій [15, с.10-110; 11, с.261]. Неврегульованість такого роду конфлікту веде до девіантного шляху розвитку державної служби, впливає на економічні та соціальні процеси, призводить до падіння довіри населення до органів влади.

Як зазначає дослідник Кислова Л.А., «зіткнення протилежних інтересів або конкуренція подібних інтересів зазвичай викликає так званий конфлікт інтересів» [31, с.30]. Отже, поняття «конфлікт інтересів на державній службі» ми будемо розглядати з урахуванням поняття «конфлікт інтересів» (Додаток А).

В даний час словосполучення «конфлікт інтересів» міцно асоціюється з державною службою як характеристика процесів та явищ у сфері державного управління. У нормативно-правовій інтерпретації під конфліктом інтересів розуміється ситуація, при якій особиста зацікавленість (пряма або непряма) особи, яка заміщає посаду, заміщення якої передбачає обов'язок вживати заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, впливає або

може вплинути на належне, об'єктивне та безпосереднє виконання посадових (службових) обов'язків (здійснення повноважень) [25, с.70; 53, с.163; 43, с.208].

Іншими словами, конфлікт інтересів - це «ситуація, при якій службова особа, виконуючи свої обов'язки, має приватний інтерес (особисту заінтересованість), який хоча і не обов'язково призводить до прийняття неправомірного рішення або вчинення неправомірного діяння, але здатний до цього призвести» [55, с.151].

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) тими, хто перебуває з ними в близькій спорідненості [15, с.109; 39, с.96]. Як, бачимо, основними термінами, визначальними зміст конфлікту інтересів на державній службі, становлять терміни «інтерес» і «особиста зацікавленість». Дані терміни представляють 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». О.А. Голяшкіна Д.І. вказує, що «конфлікт інтересів завжди обумовлюється залежністю особи від інтересів, в першу чергу своїх особистих, що суперечать з інтересами, які захищаються правом» [18, с.691]. На думку багатьох дослідників, під час розгляду поняття «конфлікт інтересів» за відправну дефініцію слід приймати категорію «інтерес» [13, 642; 34, с.67; 27, с.157].

У словниках - інтерес (від латинського *interest* - має значення, важливо) означає: увагу до будь-кого, чогось важливого, корисного; важливість, значення, прибуток, вигода, користь, сенс, бажання, значущість, потреби [16, с.256]. Як очевидно з представлених суджень значення поняття «інтерес» має широкий смисловий спектр і виражений побутовий відтінок, що створює певні

труднощі встановлення чітких визначальних кордонів. Відповідно, будь-яке наведене визначення в рамках розгляду конфлікту інтересу на державній службі буде, по-перше, свідомо повсякденного розуміння цієї категорії, по-друге, не може претендувати на використання в інших сферах досліджень.

У вітчизняній соціології інтерес, що розглядається як реальна причина діяльності соціальних суб'єктів, спрямований на задоволення певних потреб, які лежать в основі безпосередніх спонукань, мотивів, ідей тощо, що визначається становищем та роллю цих суб'єктів у системі суспільних відносин [47, с.62; 17, с.231]. В іншій інтерпретації, що міститься в довідковій соціологічній літературі - під інтересом також розуміється процес вибору суб'єктом найбільш прийнятної, значимої моделі поведінки, що веде до специфічного соціального результату, що приносить суб'єкту користь, благо, вигоду для його існування та розвитку [44, с.147].

Таким чином, соціальна категорія «інтерес» дозволяє пояснити взаємозв'язок об'єктивних та суб'єктивних факторів, описати прийоми та способи, які використовуються суб'єктами для задоволення своїх потреб, реалізації своїх прагнень у конкретних ситуаціях з урахуванням постановки цілей та вибором доступних засобів їх досягнення.

Повертаючись до безпосереднього предмету нашого дослідження, слід особливо наголосити на категорії «особистих інтересів» та «особистої зацікавленості».

Термін «особистий» означає - здійснюваний самим, безпосередньо даною особою. Говорячи про особисті інтереси, слід зазначити, що це системотворча категорія, оскільки в основі всіх форм інтересу лежить індивідуальний інтерес, який у кожній іншій своїй формі набуває якісно нового стану.

Особисті інтереси державного службовця є сукупність інтересів властивих конкретній особистості з її суб'єктивними поняттями та потребами [19, с.129].

Особиста зацікавленість у загально-соціологічному аспекті відповідає загальному розумінню особистих інтересів. Однак необхідно звернути увагу,

що в словнику синонімів особиста зацікавленість визначається як «спрага особистої наживи», «шкурний інтерес» [28, с.127]. З цього можна дійти висновку, що за загальної характеристики особистих інтересів спосіб їх сприйняття веде до великого розмаїття оцінок (те, що для однієї людини має велику цінність, для іншої може не мати ніякої цінності). Таким чином, якщо говорити про особисту зацікавленість як про основний чинник конфлікту інтересів, то в центрі взаємодії стоятиме особистість державного службовця, тобто можна говорити про яскраво виражену об'єктно-суб'єктну складову даної категорії. Звісно ж, у рамках розгляду конфлікту інтересів на державній службі застосування термінів особиста зацікавленість та особистий інтерес є тотожними.

Матеріальні інтереси є ключовою характеристикою особистої зацікавленості, вони, як правило, мають об'єктивний характер і безпосередньо пов'язані із задоволенням потреб. Саме матеріальний інтерес здатний вступити у суперечність із усіма суб'єктами взаємодії у системі державної служби. Матеріальний інтерес виявляється у фінансовій чи майновій формі, а також майнових правах, послугах майнового характеру, результатах виконаних робіт [36, с.232; 30, с.91].

Соціальні інтереси відображають систему соціальних зв'язків особистості з різними малими і великими соціальними групами. Чим більше і міцніше вони охоплюють особистість, тим більше особиста зацікавленість у реалізації цих інтересів. У цьому аспекті, перш за все, необхідно виділити сім'ю, оскільки ця група характеризується найтіснішими безпосередніми зв'язками та співробітництвом, які утворюють коло взаємної відповідальності та прихильності. Ще однією групою із сильними безпосередніми зв'язками з особистістю державного службовця можуть бути друзі. Однак тут необхідно зазначити, що особиста зацікавленість у контексті, що розглядається, може виникнути, лише за умови спільності їх цілей. Якщо говорити про великі соціальні групи, з якими у державного службовця може бути спільність

інтересів, то тут слід виділити колег по роботі, у тому числі колишніх, політичні та релігійні організації тощо.

Політичні інтереси - характеризуються ставленням особистості до суспільно-політичних процесів, подій та явищ, заснованому на світоглядних засадах, переконаннях, а також настановах [42, с.14]. Вплив політичних інтересів на виконання посадових обов'язків визначається залученням державного службовця у політичні процеси пов'язані зазвичай із набором постійних (ухвалення рішення пов'язані з підтримуваних ними політичних організацій) і ситуаційних чинників (політичним інтересом використовувати посадове становище під час передвиборної кампанії).

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

Особливу увагу необхідно приділити професійним інтересам та їх взаємозв'язку з іншими особистими інтересами.

Інтереси служби, службовий обов'язок державного службовця визначаються обсягом посадових обов'язків особи, що впливають із відповідних нормативних актів та посадового регламенту.

Посадові обов'язки покладаються на державних службовців виключно для виконання завдань та функцій державних органів у суспільно корисних цілях. Чітке виконання посадових обов'язків означає досягнення високої якості службової діяльності, високу організованість та трудову дисципліну, стабільно високі результати, успішне виконання особливо важливих завдань, прояв ініціативи та творчої активності, що сприяють ефективному вирішенню завдань.

Професійні інтереси безпосередньо пов'язані з матеріальними інтересами державного службовця. Ця взаємодія виявляється в отриманні державним службовцем грошового змісту, що є основним засобом його матеріального

забезпечення та стимулювання професійної діяльності, а також державні гарантії передбачені законодавством про державну службу.

Таким чином, інтереси державного службовця охоплюють об'єктивно-суб'єктивні характеристики його носія, та їх різноспрямованість слід уявляти як особисту зацікавленість державного службовця у досягненні результату певного змісту, так і державну зацікавленість в очікуванні результату виконання державним службовцем своїх посадових функцій. Відповідно, професійні інтереси перебувають у безпосередній взаємодії з іншими особистими інтересами і можуть істотно впливати на можливість задоволення потреб державного службовця.

Таким чином, особисту зацікавленість можна висловити 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.

Підсумовуючи, приходимо до висновку, що поняття «конфлікт інтересів на державній службі» можна уявити, як багатотипну конфліктну (спірну) ситуацію, за якої особиста зацікавленість державного службовця перешкоджає об'єктивному виконанню ним своїх посадових чи службових обов'язків та суперечить правам і законним інтересам суспільства та держави.

1.2. Правове регулювання конфлікту інтересів на державній службі

За останні кілька років в Україні, з метою реформування системи державної служби, здійснюється комплекс заходів, в тому числі і законодавчого характеру, підвищенню компетентності, моральних якостей державних службовців, зниження та мінімізації рівня корупції при прийнятті управлінських рішень. Однією з цілей реформування державної служби є виявлення, вирішення конфлікту інтересів та законодавче регулювання професійної етики державних службовців.

Специфіка державної служби об'єктивно визначає наявність зіткнень між суспільним благом, примножувати яке державний службовець покликаний, та його особистими інтересами, та інтересами соціальних груп, до яких він належить. Тому в міжнародно-правових документах і у внутрішньому законодавстві різних держав конфлікту інтересів приділяється серйозна увага, оскільки колізії інтересів та сприйняття їх громадськістю підривають її віру у сумлінність та чесність державних службовців та інших посадових осіб.

У Конвенції ООН проти корупції 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 орієнтуючі держави на вжиття заходів щодо попередження та вирішення колізії інтересів відповідно на державній службі та у приватному секторі [1].

У Конвенції про боротьбу з підкупом іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях [2] також немає визначення конфлікту інтересів. Однак цій темі присвячено спеціальне Керівництво Організації економічного співробітництва та розвитку, в якому під конфліктом інтересів розуміється конфлікт між суспільно-правовими обов'язками та приватними інтересами державної посадової особи, при якому її приватні інтереси (що впливають із положення державної посадової особи як приватної особи) здатні неправомірно вплинути на виконання нею офіційних обов'язків чи функцій.

У нормативних правових актах іноземних держав також закріплені поняття конфлікту інтересів та механізми його попередження та вирішення, виходячи з того, що норми про конфлікт інтересів мають яскраво виражену спрямованість на запобігання корупційній злочинності. Так, у Республіці Молдова є окремий Закон від 15.02.2008 № 16-XVI «Про конфлікт інтересів», згідно з яким конфліктом інтересів вважається конфлікт між виконанням обов'язків по посаді 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 та обов'язків. Під особистим інтересом розуміється будь-який (матеріальний або нематеріальний) інтерес посадових осіб, що впливає з їх особистих потреб чи намірів, а також дій, які могли б бути законними в їх становищі як приватних осіб, з відносин з їх близькими чи юридичними особами незалежно від виду власності, з відносин або особистих зв'язків із політичними партіями, некомерційними організаціями, міжнародними організаціями, а також є наслідком їх переваг чи зобов'язань [26, с.222-223].

У Законі Киргизької Республіки «Про конфлікт інтересів», прийнятому 12.12.2017 року, під конфліктом інтересів розуміється конфлікт між суспільним інтересом та особистим інтересом посадової особи, який може вплинути на виконання нею службових обов'язків, що призводить чи може призвести до порушення прав та законних інтересів громадян, організацій чи держави. У свою чергу, особистий інтерес (особиста зацікавленість) означає матеріальну чи іншу вигоду, яку прагне отримати прямо чи опосередковано для себе чи своїх близьких посадова особа внаслідок виконання своїх службових обов'язків [5].

Законодавча база України щодо врегулювання конфлікту інтересів у системі державного управління включає ряд наступних нормативно-правових актів:

- Кодекс законів про працю України [6];
- Кодекс України про адміністративні правопорушення [7];
- Закон України «Про державну службу» [8];
- Закон України «Про запобігання корупції» [9];
- Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [10].

Характеристику зазначених нормативно-правових актів, що прямо чи опосередковано урегульовують питання конфлікту інтересів у напрямку реалізації державно-управлінських відносин, наведено в Додатку Б.

Ряд нормативно правових актів, що містять положення щодо запобігання і врегулювання конфлікту інтересів в Україні включають: Господарський Кодекс України, Закон України «Про Кабінет Міністрів України», Закон України «Про Вищу раду правосуддя», Закон України «Про Конституційний суд України», Закон України «Про Рахункову палату», Закон України «Про Фонд енергоефективності», Закон України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг», Закон України «Про виконавче провадження», Закон України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів», Закон України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність», Закон України «Про ринок електричної енергії», Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», Закон України «Про вищу освіту» [21, с.4].

Таким чином, як зазначає дослідник Свяжина К.В. «законодавство України містить різноманітні норми та вимоги, що стосуються уникнення конфлікту інтересів державних службовців, забезпечуючи їхню етичну поведінку та відповідальність за дії» [48, с.24].

Однак найбільшу складність викликає питання заходів 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) при здійсненні закупівель, що здійснюються державним органом, в якому посадова особа заміщає посаду, а також організаціями, підвідомчими цьому органу або на які він 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 до повноважень 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, у якому посадова особа заміщає посаду [20, с.123; 38, с.259-261; 45, с.95].

Водночас формування в Україні організаційних та 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 щодо визначення не може оптимально охопити всі види корупційної поведінки. Тому у вирішенні таких колізій особливе значення мають етика, моральні механізми.

Сучасні механізми врегулювання конфлікту інтересів засновані вже не тільки на нормативно закріплених вимогах про недопущення та своєчасне залагодження колізій та покарання за їх недотримання, а й насамперед на розкритті інформації про потенційні випадки особистої зацікавленості та підвищення ролі етики та моральності при виборі переваг між приватним та службовим обов'язком. Усі свої дії щодо реалізації посадових функцій службовець повинен звіряти з етичними нормами. Етичні норми формують стандарти поведінки індивіда у певних обставин особистої зацікавленості, визначають рамки реалізації суб'єктом наданих йому законом прав і забезпечують баланс особистих і громадських інтересів стосовно конкретного життєвого випадку.

Таким чином, сучасне національне та міжнародне законодавство, що регулює та регламентує поведінку державних службовців, охоплює всі гілки влади та на всіх рівнях, деталізуючи різноманітні ситуації, за яких прийняття

законодавчих та управлінських рішень може залежати від особистої зацікавленості будь-якої посадової особи. Як запобіжні та каральні заходи передбачений широкий спектр дисциплінарних, цивільно-правових та кримінальних покарань.

1.3. Зарубіжний досвід регулювання конфлікту інтересів на державній службі

У середовищі державного сектору, що швидко змінюється, конфлікт інтересів завжди бути проблемою для занепокоєння. Занадто суворий підхід до контролю здійснення особистих інтересів може суперечити іншим правам, бути нездійсненним або контрпродуктивним на практиці. Тому сучасна політика конфлікту інтересів повинна прагнути до досягнення балансу, виявляючи ризики для суспільства, а посадові особи, які забороняють неприйнятні форми конфлікту, забезпечувати належне управління конфліктними ситуаціями, забезпечуючи ефективні процедури, доступні для ідентифікації, розкриття, управління та сприяння належному вирішенню ситуацій конфлікту інтересів [57].

Як зазначається дослідниками [12, с.34; 41, с.179], еволюція конфлікту інтересів пройшла три етапи. Запобігання особистої упередженості при прийнятті суспільних рішень є давнім і його витoki сягають глибини століть. Стародавній принцип «ніхто не може судити його / її власну справу» був поширений на членів сім'ї та інших близьких, особисті відносини, яких можуть неправильно впливати на рішення в адміністративному та судовому процесах. Особисті подарунки особам, які ухвалюють рішення, розглядалися як потенціал для упередженості.

Доктрина поділу влади запровадила другий етап обмеження державних службовців. Забезпечення політично безпартійного характеру державної служби є ключовим компонентом, який підкреслює нову ідею неупереджено служити суспільним інтересам через надання професійних послуг.

Третій етап виникає з державного і приватного сектора, що швидко змінює інтерфейс, зі збільшенням обміну персоналу, аутсорсингу та передачі традиційних державних послуг, поряд з розширенням нових форм інвестицій та різноманітної участі бізнесу. Нові питання, що стосуються матеріальних та інших приватних інтересів державних службовців, породжують розширення спектра можливостей конфлікту інтересів. Цьому сприяють нові форми контролю, що забезпечуються використанням нових технологій, що спонукає уряди надати нові стандарти щодо запобігання конфлікту інтересів, які зачіпають економічні інтереси чиновників та їх участь у приватному та некомерційному секторах [58].

Часто країни ЄС наводять як зразкові в антикорупційних рейтингах. Здається, цьому сприяє солідна нормативна основа, що має наукову базу, а також правозастосовна практика. Крім того, у рамках Європейського Союзу періодично публікуються відповідні звіти. Як звіт можна навести спеціальний Звіт № 15/2012 «Управління конфліктом інтересів в окремих агентствах ЄС» [59].

Згідно з цим звітом, конфлікт інтересів може виникнути практично на будь-якому робочому місці в будь-який час. Якщо з ним поводитися неправильно, він може негативно вплинути на процес ухвалення рішень, викликати скандали та завдати шкоди репутації. Це найбільш очевидно, коли йдеться про державні органи, оскільки це може призвести до втрати віри в їх здатність діяти неупереджено та в інтересах суспільства.

Велика увага у звітах приділяється повідомленням у ЗМІ про конфлікт інтересів. Зокрема, у звіті наголошується, що «в останні роки в пресі було повідомлено про низку передбачуваних випадків, пов'язаних із конфліктом інтересів, пов'язаних із певними агентствами ЄС, що викликало стурбованість у Європейському парламенті. 2011 року Європейський парламент звернувся до Суду з проханням «провести всебічний аналіз підходу установ до врегулювання ситуацій, в яких існують потенційні конфлікти інтересів» [60].

Не існує всеосяжної нормативно-правової бази ЄС, присвяченої конфлікту інтересів, яка б забезпечувала порівняні мінімальні вимоги щодо незалежності та прозорості, застосовні до всіх агентств ЄС та всіх ключових гравців, що впливають на стратегію, операції та прийняття рішень. За відсутності такої нормативно-правової бази Керівні принципи ОЕСР (Організації економічного співробітництва та розвитку) щодо цього, які встановлюють міжнародні критерії розробки комплексної політики щодо конфлікту інтересів, розглядалися як частина еталонної основи цього аудиту.

Не секрет, що конфлікт інтересів найчастіше виявляється у сфері тендерів, прилюдних торгів, тому у праві Європейського Союзу особлива увага приділяється кваліфікації конфлікту інтересів у цій сфері. Так, згідно зі ст. 10 Директиви № 2007/36/ЄС Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу «Про здійснення певних прав акціонерів у компаніях, акції яких допущені до організованих торгів», конфлікт інтересів може, зокрема, виникнути, коли власник довіреної особи:

(I) є контролюючим акціонером компанії або іншою особою, яку контролює такий акціонер;

(II) є членом адміністративного, управлінського чи наглядового органу компанії або контролюючого акціонера або контрольованої організації, згаданої у пункті (I);

(III) є співробітником або аудитором компанії або контролюючого акціонера або контрольованої особи, зазначеної у пункті (I);

(IV) має сімейні відносини з фізичною особою, зазначеною в пунктах (I) - (III) [59].

Відповідно до цієї директиви, держави-члени повинні забезпечити, щоб встановлений законом аудитор, аудиторська фірма, їх ключові партнери з аудиту, їх співробітники та будь-яка інша фізична особа, послуги якої були надані в розпорядження або під контроль такого встановленого законом аудитора чи аудиторської фірми та який безпосередньо залучений в обов'язкові аудиторські дії та особи, тісно пов'язані з ними, не мають

матеріального та прямого вигідного інтересу або беруть участь у будь-яких операціях, в межах їх сфери обов'язкової аудиторської діяльності, за винятком часток, що побічно належать через диверсифіковані схеми колективних інвестицій, включаючи керовані фонди, такі як пенсійні фонди або страхування життя.

Держави-члени повинні забезпечити, щоб офіційний аудитор або аудиторська фірма документували у робочих документах аудиту всі істотні загрози їх незалежності, а також запобіжні заходи, що застосовуються для пом'якшення цих загроз.

Зазначимо, що у рамках Європейського Союзу діє базовий акт – «Стокгольмська програма «Відкрита та безпечна Європа, яка служить своїм громадянам та захищає їх», де спеціальний розділ (п. 4.4.5.) [62], присвячений питанням економічної злочинності та корупції.

Згідно з цим актом, Союз має скоротити кількість можливостей, доступних для організованої злочинності внаслідок глобалізації економіки, зокрема під час кризи, яка посилює вразливість фінансової системи, та виділяти відповідні ресурси для ефективного вирішення цих проблем.

Як бачимо, країни Європейського Союзу дуже серйозно ставляться до боротьби з корупційними правопорушеннями. Країни-учасниці цього акту мають розуміння того, що корупцію можна зупинити (або мінімізувати) лише загальними силами. При цьому спеціалізованим органам надані широкі повноваження у цій сфері.

Потрібно зазначити, що законодавство Євросоюзу часто дуже докладно прописує адміністративні процедури з метою виключити можливий конфлікт інтересів. Зокрема, у Регламенті № 66/2010 Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу «Про Екологічну марку Європейського Союзу» [63] встановлюються вимоги до компетентних органів. Встановлюється, що компетентний орган має бути незалежним від організації чи продукту, що він оцінює.

Компетентний орган, його керівництво на найвищому рівні та персонал, відповідальний за виконання завдань з оцінки відповідності, не повинні бути безпосередньо залучені до проектування, виробництва чи конструкції, маркетингу, встановлення, використання чи технічного обслуговування цих продуктів або представляти зацікавлені сторони у цих заходах. Вони не повинні займатися будь-якою діяльністю, яка може суперечити їх незалежності судження чи сумлінності щодо діяльності з оцінки відповідності, для якої вони призначені. Це особливо стосується консультаційних послуг.

Компетентні органи повинні забезпечити, щоб діяльність їх дочірніх компаній або субпідрядників не впливала на конфіденційність, об'єктивність чи неупередженість їх діяльності за оцінкою відповідності. Компетентні органи та їх персонал здійснюють діяльність з оцінки відповідності з найвищим ступенем професійної чесності та необхідною технічною компетентністю в конкретній галузі і не повинні зазнавати жодного тиску та спонукань, особливо фінансових, які можуть вплинути на їх судження або результати їх діяльності з оцінки відповідності стосовно осіб чи груп осіб, зацікавлених у результатах цих заходів [64].

Дослідження зарубіжного досвіду показують, що найбільш суттєві зусилля щодо попередження конфлікту інтересів у державному апараті роблять США, де створена ціла система заходів адміністративно-правового характеру, спрямованих на попередження та припинення виникнення конфлікту інтересів та їх переростання у корупцію. США також виступають із низкою важливих міжнародних ініціатив у аналізованій сфері. У цій країні діють комітети сенату та палати представників Конгресу США, Комітет з етики при уряді. Головним координуючим відомством боротьби з корупцією є Міністерство юстиції. Кожне відомство, що входить до системи органів виконавчої влади, має спеціально призначеного співробітника, який координує та контролює дотримання посадовими особами норм етики всередині відомства та здійснює зв'язок даного відомства з головним контрольно-фінансовим управлінням США та з управлінням з етики при уряді.

Для запобігання та припинення корупції законодавство про етику в уряді зобов'язує посадових осіб усіх трьох гілок влади інформувати відповідні державні органи про свій фінансовий стан та зміни, що відбуваються в ньому, регулярно подаючи фінансові декларації [40, с.59; 24, с.49-51].

Особливе місце у запобіганні та припиненні корупції та виникнення конфлікту інтересів у США відведено Федеральному бюро розслідувань, крім цього, у заходах щодо запобігання корупції та покаранню злочинців беруть участь також прокуратура, поліція, суд.

У боротьбі з корупцією існує суворий розподіл компетенції між законодавчою, виконавчою та судовою владою. Конгрес США розробляє та приймає відповідні закони та здійснює нагляд за їх виконанням. Контроль за правопорушеннями у системі державної служби здійснюється Конгресом США через постійні та спеціальні комітети його палат. Проблемами корупції займається Спеціальний сенатський комітет з етики та Комітет із стандартів службової поведінки посадових осіб палати представників. Справи про правопорушення, пов'язані з корупцією, заслуховуються також у комітетах з урядових операцій, справ поштового відомства цивільної служби, науки, космосу, техніки, витрат і доходів.

Комітети підтримують контакти з федеральними міністерствами та відомствами, проводять слухання та розслідування діяльності урядових органів. Іноді слухання у справах про корупцію проводяться на об'єднаних комітетах обох палат з оподаткування та економічних питань. Конгрес має право запрошувати та заслуховувати на засіданнях комітетів керівників міністерств.

Незважаючи на головну роль парламентського контролю за виконавчою та судовою владою у сфері протидії корупції, викликаній конфліктом інтересів, у США існують засоби контролю та над діяльністю законодавчих органів. Так, з 1946 р. діє Закон про федеральне регулювання лобістської діяльності. Важливість дії цього закону пояснюється тим, що нерегульований лобізм у будь-якому розвиненому суспільстві неминуче веде до ухвалення

законодавчих рішень, вигідних для обмеженого кола осіб чи політичних груп, і, як наслідок, до корупції в апараті законодавчих органів [56, с. 56].

Крім перелічених заходів, важливим профілактичним потенціалом володіє федеральне законодавство США, що передбачає обмеження ділової діяльності колишніх державних посадових осіб після їх звільнення з органів державної влади. Наприклад, якщо державний службовець, перебуваючи на службі, особисто брав участь у вирішенні конкретних проблем, він не має права після виходу у відставку офіційно та в будь-якій формі представляти чийсь інтереси для вирішення органами виконавчої таких же проблем у подальшому. Крім того, якщо колишній державний службовець «особисто чи опосередковано» не займався цією процедурою, хоча вона «фактично належала до його офіційної відповідальності протягом одного року до її припинення», він втрачає право займатися практикою зазначеного роду на період у два роки. Характерною особливістю є й те, що колишній державний службовець не має права протягом двох років після виходу у відставку провадити підприємницьку діяльність, якщо при цьому йому доводиться звертатися при вирішенні конкретних проблем до органів виконавчої влади, які належали до офіційного ведення цього державного службовця протягом року, що передував припиненню його служби в органі виконавчої влади. Така ж дворічна заборона поширюється і на колишніх «старших чиновників» виконавчої влади.

У США є спеціальний незалежний орган, представники якого консультують державних службовців з питань виникнення та регулювання конфлікту інтересів - Офіс (міністерство) урядової етики, що має представництво у всіх федеральних виконавчих структурах.

У Канаді, як і в США, також відпрацьовано систему норм, спрямованих на протидію процесу корумпування державного апарату, у тому числі шляхом детальної регламентації способів задоволення державними службовцями своїх приватних інтересів таким чином, щоб це не суперечило службовим обов'язкам і не завдавало матеріального і матеріального характеру і, що не

менш важливо, моральної шкоди конкретному державному органу та державі в цілому. У зв'язку з цим у 1985 р. в Канаді було прийнято Кодекс, що містить правила поведінки, якими повинні керуватися всі державні службовці у разі виникнення протиріч між їхніми службовими обов'язками та особистими інтересами [54, с.3-4].

Узагальнюючи викладений матеріал, можна констатувати, що, на відміну від української системи регулювання конфлікту інтересів на державній службі, аналогічні зарубіжні системи включають більш розгалужені організаційні структури (включаючи незалежні), орієнтовані на блокування конфлікту інтересів, консультування держслужбовців з цих питань тощо.

Таким чином, як показує досвід зарубіжних країн, антикорупційне законодавство спрямоване насамперед на запобігання корупційним діям, у тому числі на профілактику конфлікту інтересів на державній службі.

Висновки до першого розділу

Таким чином, конфлікт інтересів на державній службі є досить складною теоретичною та практичною проблемою. Саме словосполучення «конфлікт інтересів» використовується для характеристики процесів та явищ у сфері публічного управління та викликане необхідністю запобігання впливу на державного службовця будь-яких приватних інтересів.

В цілому, під конфліктом інтересів на державній службі розуміється ситуація, при якій особиста зацікавленість (пряма чи непряма) державного службовця впливає або може вплинути на належне виконання ним посадових обов'язків і за якої виникає або може виникнути суперечність між особистою зацікавленістю державного службовця та правами та законними інтересами громадян, організацій, суспільства чи держави, здатна призвести до заподіяння їм суттєвої шкоди.

Під особистою зацікавленістю державного службовця, що може стати причиною неналежного виконання ним посадових обов'язків, розуміється можливість отримання державним службовцем під час виконання ним

посадових обов'язків доходів (грошей, цінностей, іншого майна чи послуг майнового характеру, інших майнових прав) собі чи в інтересах третіх осіб.

Законодавство, яке регулює конфлікт інтересів на державній службі, має потребу для подальшого вдосконалення. Тільки заборонними та рекомендаційними заходами виключити прояв конфлікту інтересів неможливо, що говорить про необхідність формування професійного особистісного орієнтування державного службовця, в основі мотивації посадової поведінки якого будуть принципи служіння державі та суспільству, дотримання законів та повага прав і законних інтересів особистості та суспільства в цілому.

Слід зазначити, що аналіз закордонного законодавства свідчить про доцільність прийняття окремого законодавчого акта щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Таким шляхом пішла Канада, прийнявши Ціннісний етичний кодекс державної служби. В нашій країні поки що немає окремого закону щодо врегулювання конфлікту інтересів, всі норми, які регулюють цю сферу державної служби містяться у нормативно-правових актах різного рівня.

Наприкінці варто зазначити, що кожна країна самостійно вирішує, чи є конфлікт інтересів на державній службі проблемою і чи варто вирішувати цю проблему. У низці країн немає навіть усвідомлення конфлікту інтересів на державній службі як проблеми, яка потребує уваги з боку держави.

РОЗДІЛ 2

ВИЯВЛЕННЯ ТА ПОДОЛАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

2.1. Причини та умови виникнення конфлікту інтересів на державній службі

Розпочати розгляд даного питання видається необхідним із вказівки на те, що 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 Закону України від 10.12.2015 № 889-VIII «Про державну службу» [8], Закону України від 14.12.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції» [9] та інші акти. 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.

Як видається, причини конфлікту інтересів на державній службі з певною часткою умовності можна віднести до двох груп: причини суб'єктивного характеру, пов'язані з самим державним службовцем; причини об'єктивного характеру, які не пов'язані з державним службовцем. Що ми розуміємо під цими двома групами?

Причини об'єктивного характеру, не пов'язані з державним службовцем, є таким комплексом причин конфлікту інтересів на державній службі, які виникають у вигляді невдалих управлінських рішень з боку держави, недосконалістю законодавчого регулювання тощо. Іншими словами - це комплекс причин, який існує незалежно від державного службовця.

Ключовою особливістю тут є те, що ці причини можуть по суті породжувати «прихований конфлікт інтересів». Прихований конфлікт інтересів - це ситуація, в якій конфлікт інтересів фактично є, але при цьому державний цивільний службовець фактично не знає про його наявність. (класичний приклад, коли у державного органу влади розширюються повноваження та діяльність, яку він виконував раніше без конфлікту інтересів, після розширення повноважень, починає здійснюватися 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. Перша причина - законотворчість. Іноді закони та підзаконні акти, що повністю відповідають правилам юридичної техніки, також можуть самі собою породжувати конфлікт інтересів. Друга причина – відсутність належного механізму контролю та нагляду за органами державної влади та їх посадовими особами. Слабку міжвідомчу взаємодію органів державної влади та управління можна вважати третьою причиною. І четверта причина відноситься до системи внутрішніх взаємодій - наділення державних службовців надмірно високим обсягом прав і повноважень часто призводить до прихованого конфлікту інтересів.

Причини суб'єктивного характеру, пов'язані з державним службовцем, - це основні причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі. Дані причини прямо пов'язані з самою особою державного службовця і поза нею не можуть впливати на виникнення конфлікту інтересів.

Основною причиною суб'єктивного характеру є так званий «людський фактор». Цей чинник може відноситись як до державних службовців, так і до будь-яких інших осіб. Безумовно, кожна людина має особисті інтереси, у тому числі не позбавлені їх і державні службовці. У службовців також є родичі, інтереси та бажання, тому варто відзначити той факт, що конфлікт інтересів завжди існував, і існуватиме на державній службі як чисто людський фактор.

Особиста зацікавленість посадової особи є причиною виникнення конфлікту інтересів на державній службі.

Зокрема, особиста зацікавленість може виражатися в отриманні:

- 1) певного доходу держслужбовцем;
- 2) необґрунтованої матеріальної вигоди для посадової особи або службовця, зокрема для членів його сім'ї (чоловік, діти, батьки);
- 3) безпідставного збагачення державного службовця;
- 4) одержання незаконної винагороди від організацій або юридичних осіб, безпосередньо пов'язаних з ним через фінансові або інші взаємини.

Незаконна винагорода або отримана необґрунтовано матеріальна вигода може бути передана держслужбовцеві у натуральному або у грошовому вигляді шляхом особистої передачі, перерахування на його банківський рахунок чи рахунки близьких родичів посадової особи.

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.

На думку І. Діденко, всі причини конфлікту інтересів можна згрупувати так:

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

2) особистісні причини конфлікту інтересів, які у посадової особи можуть з'явитися через низьку якість виконання його службових обов'язків або низький рівень його компетенції [23, с.104-105].

У свою чергу Д.В. Гудков, аналізуючи причини конфлікту інтересів, дійшов висновку, що з них слід виділяти суб'єктивні і об'єктивні. Що стосується об'єктивних причин появи конфлікту інтересів, то вони не залежать від цінностей державного службовця, його свідомості та волі, а також від інших психологічних особливостей.

До об'єктивних причин появи конфлікту інтересів, на думку Д.В. Гудкова, слід відносити такі:

- 1) недосконалість законодавства;
- 2) природне зіткнення інтересів, яке має місце в адміністративно-державній сфері;
- 3) невідповідність структури державного органу його компетенції, а також вирішуваним таким органом завданням і покладеним на нього функціям;
- 4) інші причини [20, с.123].

Що стосується другої групи причин - суб'єктивних, то до них автор відносить конкретні незадоволені потреби державного службовця, наприклад, незадоволення своїм грошовим утриманням, соціальним статусом тощо. Як бачимо, вченими пропонуються різні причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі, проте практично всі автори виділяють із усіх наявних причин дві великі групи: особистісні причини (або суб'єктивні) та інституційні (або об'єктивні). Звідси можна дійти висновку, що виникнення конфлікту інтересів на державній службі носить об'єктивно-суб'єктивний характер, оскільки об'єктивна причина є причиною виникнення будь-якого конфлікту в силу дії суб'єктивного фактора.

Окремо слід наголосити, що причиною масового характеру виникнення конфлікту інтересів на державній службі є використання малоефективної системи оплати праці. Найчастіше робота на державній службі має на увазі трудомістку важку роботу за порівняно низької оплати праці.

Найважливішим чинником конфлікту інтересів на державній службі є незадоволення фінансового та матеріального становища державного службовця. Це може підштовхувати державного службовця до реалізації своїх потреб шляхом задоволення особистих інтересів. Відповідно, це породжує конфлікт інтересів на державній службі.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо зробити такий висновок - в основі виникнення конфлікту інтересів на державній службі лежать дві групи причин: причини суб'єктивного характеру, пов'язані з самим державним службовцем, а також причини об'єктивного характеру, не пов'язані з державним

службовцям. Безумовно, що на зазначений спектр причин необхідний вплив для усунення конфлікту інтересів. Але разом з тим цілком очевидно, що повністю виключити можливість виникнення конфлікту інтересів, а отже, усунути всі причини конфлікту інтересів, просто неможливо.

Для усунення конфлікту інтересів необхідно зосередитися на виробленні ефективного механізму виявлення конфлікту інтересів на первинному етапі. Водночас цілком очевидно, що необхідна робота з державними службовцями у напрямку нівелювання особистого спектра причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі.

2.2. Засоби, способи та методи попередження та вирішення конфлікту інтересів на державній службі

Попередження конфлікту інтересів є одним із пріоритетних напрямів державної антикорупційної політики у нашій країні.

Як показують наукові дослідження, в основі будь-якого корупційного правопорушення знаходиться конфлікт інтересів осіб, які займають посади у системі державного управління.

Надані ним державою повноваження та відповідний вплив можуть бути використані в особистих інтересах, у тому числі всупереч інтересам держави. Неправові засоби державного управління (такі, як протекціонізм, корпоративізм, тощо) є однією з перешкод ефективної протидії корупції. Такі дії недостатньо регламентовані нормами права та зрештою призводять до деградації та неефективності правових механізмів системи державного управління. Щодо наслідків, то вони нерідко дуже важкі.

Так, в ніч на 16 вересня 2017 року після пожежі в дитячому таборі «Вікторія» в м. Одеса, внаслідок якої загинули троє дітей: 8-річна Софія Мазур, 10-річна Анастасія Кулініч та 12-річна Сніжана Арпентій, обвинувачення висунули: колишньому керівнику буднагляду Одеської області, який погодив проект будівництва цього капітального об'єкта,

прийнятий його родичкою – співробітницею міського комітету будівельного контролю. За версією слідства, вона не припинила експлуатацію одного з двоповерхових котеджів корпусу № 5, що зрештою спричинило особливо тяжкі наслідки.

Практика показує, що широкого поширення набули такі прояви конфлікту інтересів, як фінансування за рахунок бюджету афілійованих з державними службовцями комерційних структур, необґрунтована і часто збиткова передача державного майна у їх управління, опосередковану участь у якому (як правило, через родичів) здійснюють державні службовці.

Постановою Шевченківського районного суду м. Чернівці від 26 вересня 2023 року за результатами розгляду протоколу Національного агентства визнано винною у вчиненні адміністративних правопорушень, пов'язаних з корупцією, за 172-7 КУпАП начальника одного з управлінь фітосанітарної безпеки Головного управління Держпродспоживслужби в Чернівецькій області. Вона, діючи в умовах реального конфлікту інтересів, провела оцінювання результатів службової діяльності своєї дочки, яка також працює в цьому державному органі [48].

Значного поширення набули факти знаходження державних службовців, які перебувають у близьких родинних відносинах, у ситуаціях безпосереднього підпорядкування.

Так, постановою Крижопільського районного суду Вінницької області від 20 вересня 2023 року суддю Піщанського райсуду Вінниччини визнано винною у вчиненні адміністративного правопорушення за ч. 2 ст. 172-7 КУпАП та накладено штраф в розмірі 3 400 грн. Раніше Національне агентство склало протокол стосовно судді, яка у 2020-2022 роках, діючи в умовах реального конфлікту інтересів, розглядала кримінальну справу за обвинуваченням громадянина, з яким має позаслужбові відносини [48].

Загалом підсумки цієї роботи вивели антикорупційну політику на новий рівень. Приклади відомі, не будемо на них зупинятись, але відзначимо, що ситуації, поширені ще недавно, сьогодні вже неприйнятні.

Система державного управління по суті є конфліктною зоною людської діяльності. У ній щільно переплітаються приватні інтереси державного службовця з громадськими інтересами.

Оскільки повністю усунути можливість виникнення конфліктних ситуацій у системі державного управління важко, одним з основних способів профілактики корупції в цій сфері є своєчасне виявлення конфлікту інтересів та ефективне його врегулювання. З цією метою на постійній основі удосконалюється законодавство про протидію корупції, виробляються нові засоби правового врегулювання конфлікту інтересів.

Зазначимо, що нормативні визначення конфлікту інтересів та особистої зацікавленості, які використовуються для протидії корупції, ґрунтуються на понятті «корупція». У взаємозв'язку ці норми мають на увазі отримання або можливість отримання з конфліктної ситуації вигоди майнового характеру, матеріальної переваги. Винятком, де матеріальна ознака є не завжди, може бути безпосередня підпорядкованість чи підконтрольність родичів.

Водночас законодавцем не дається розгорнута характеристика її концептуальних складових, зокрема, «запобігання конфлікту інтересів» та «врегулювання конфлікту інтересів», що з позиції ряду дослідників [18, с.692; 19, с.128] зумовлено різноманітністю способів такого врегулювання (запобігання), так само, як і потребою розмежування їх з іншими заходами, які можуть бути віднесені до інших типів та реакції на передбачуваний чи реальний конфлікт інтересів.

Серед методів врегулювання конфлікту інтересів можемо виокремити наступні:

1. особисто службовцем шляхом:

- усунення ним обставин виникнення конфлікту інтересів;

- письмового повідомлення безпосереднього керівника про виникнення конфлікту інтересів;

- відмови (самовідводу) від участі у прийнятті рішення колегіальним органом (комітетом, комісією, колегією, радою), якщо така неучасть не впливає на повноваження цього органу;

2. керівником, у випадку отримання ним інформації про наявність у підлеглому конфлікту інтересів, шляхом:

- проведення службового розслідування;

- прийняття рішення щодо особистого виконання керівником службового завдання;

- доручення виконання відповідного службового завдання іншій посадовій особі;

- заборони підлеглому брати участь у засіданні колегіального органу, на якому розглядаються питання, пов'язані зі змістом конфлікту інтересів;

- забезпечення контролю прийняття рішень службовцем під час засідання колегіального органу, у разі якщо його неучасть у прийнятті рішень призведе до втрати повноважень цим органом.

Конфлікт інтересів, який має постійний (тривалий) характер, може бути врегульований безпосереднім керівництвом шляхом:

1. позбавлення приватного інтересу, з приводу якого виник конфлікт інтересів.

Часто трапляються випадки, коли державний службовець має певні особисті інтереси, пов'язані з майновими правами. У цьому випадку службовець може позбавитися особистої зацікавленості, з приводу якої виник конфлікт інтересів, шляхом відчуження корпоративних прав, майна чи майнових прав, передачі в довірче управління майна, чи будь-яким іншим способом.

Однак відсутність приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування чи відновлення. Тому не можуть вважатися позбавленням приватного інтересу дії розлучення з подружжям, а також заяви, в т. ч. публічні, про розірвання особистих, дружніх чи інших відносин із іншими особами.

2. усунення державного службовця від прийняття рішення чи участі у прийнятті рішення, або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів, а також залучення до прийняття рішення або вчинення відповідних дій інших службовців здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює державний службовець.

У разі виникнення конфлікту інтересів державного службовця, який входить до складу колегіального органу (органу місцевого самоврядування, комітету, комісії, колегії тощо), такий службовець не має права брати участь у прийнятті рішення цим органом, якщо його неучасть впливає на правомочність цього органа;

3. обмеження доступу особи до інформації;

«Обмеження доступу особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи до певної інформації здійснюється за рішенням керівника органу або відповідного структурного підрозділу, в якому працює особа, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання особою повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації» [9, ст.31].

4. перегляду обсягу службових повноважень особи;

5. забезпечення зовнішнього контролю за прийняттям особою рішення або вчинення дій в умовах конфлікту інтересів.

У разі якщо неучасть державного службовця, у якого виник конфлікт інтересів і який входить до складу колегіального органу, у прийнятті рішень цим органом призведе до втрати правомочності цього органу, участь такого державного службовця у прийнятті рішень має здійснюватись під зовнішнім контролем.

6. переведення службовця на іншу посаду або його звільнення із займаної посади;

Якщо конфлікт інтересів має постійний характер і не може бути вирішений шляхом усунення відповідного державного службовця від ухвалення рішення або вчинення дій та за наявності рівноцінної вакантної посади, яка за своїм характеристикам відповідає особистим та професійним якостям державного службовця, відбувається переведення державного службовця на іншу посаду.

Однак переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою державного службовця. Якщо переведення державного службовця на іншу посаду є неможливим або державний службовець не згоден на переведення на іншу посаду, та конфлікт інтересів не може бути врегульований іншим способом, державного службовця звільняють із займаної ним посади.

Зазначені процедури переведення та звільнення здійснюються за рішенням органу або посадової особи, які уповноважені приймати рішення щодо призначення державних службовців на посади. У цьому випадку звільнення відбувається за участю тих органів та посадових осіб, які брали участь у його призначенні.

Наявність різних методів врегулювання конфлікту інтересів має відображати гнучкість у вирішенні цієї проблеми, що дасть можливість охопити різні ситуації, які можуть виникати практично.

Хоча, на наше переконання, у закріплених у законодавстві методів врегулювання конфлікту інтересів бракує конкретики; більше, є розмитість їх юридичної техніки, що може призвести до необґрунтованого розсуду у ході їх застосування.

Водночас при формуванні механізмів попередження та врегулювання конфліктів інтересів невикористано мало уваги приділяється етичній, моральній складовій. Очевидно, що знижений рівень моральних вимог щодо поведінки осіб, які реалізують публічні функції, терпиме ставлення до корупції фактично більшості членів суспільства є головною передумовою існування корупції. Люди на публіці засуджують корупцію, закликають посилити заходи відповідальності, але у своїй повсякденній діяльності не

тільки не перешкоджають різним проявам корупції, але виправдовують таку поведінку.

Тому основною умовою зниження рівня корупції є зміна морального, етичного клімату в соціумі, формування в суспільстві реального нетерпимого до її проявів ставлення шляхом вдосконалення законодавства, правової освіти та інформування громадян.

Передбачені національним законодавством механізми, спрямовані на протидію корупції, у тому числі на запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, повинні тісно переплітатися з заходами, спрямованими на пропаганду етичних, моральних цінностей.

Водночас слід особливо наголосити, що законодавство не має забігати вперед. Мораль, право та інші соціальні регулятори повинні пред'являти до членів соціуму вимоги, що підтримуються та поділяються більшістю суспільства. В іншому випадку невідповідність правових вимог реальним уявленням суспільства про належну поведінку неминуче веде до формування спотворених моральних уявлень про право, законність, справедливість.

Звичайно, право має великі можливості впливу на формування моральних, етичних стандартів поведінки у корупційно небезпечних ситуаціях, але перебільшувати його вплив на соціальне життя не можна. Розрив між реальною поведінкою більшості членів суспільства та вимогами закону, з одного боку, неминуче підриває повагу до закону, а з іншого боку, деформує моральні норми.

При конструюванні тих чи інших нормативних розпоряджень необхідно враховувати можливі прямі та непрямі наслідки їх впливу на суспільні процеси, а також об'єктивну готовність більшості членів суспільства слідувати відповідним приписам.

Нині у науковій літературі конфлікту інтересів приділяється увага не тільки стосовно державної служби, а також стосовно інших сфер соціального управління. Однак, незважаючи на увагу з боку політичного керівництва країни та науки до питань, що стосуються конфлікту інтересів, ефективність

роботи з недопущення конфлікту інтересів, усунення умов формування особистої зацікавленості низька. Однією з причин цього, як здається, є погана поінформованість про засоби недопущення конфлікту інтересів та його врегулювання.

З метою недопущення конфлікту інтересів національним законодавством передбачено низку заходів. Система цих заходів ґрунтується на положеннях Конституції України, а також Конвенції ООН проти корупції, Керівництва ОЕСР щодо вирішення конфлікту інтересів на державній службі, Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб тощо.

Основним заходом недопущення конфлікту інтересів визнається повідомлення безпосереднього керівника про наявність у державного службовця реального чи потенційного конфлікту інтересів [9, п.2 ч.1 ст.28]. У цьому випадку важливо підкреслити, що повідомлення керівника має відбутися «не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів» [32, с.1]. Але кожен керівник при отриманні для подання вищому керівнику повідомлення свого працівника в межах своєї компетенції зобов'язаний вживати заходів щодо запобігання або врегулювання конфлікту інтересів.

Обов'язок повідомлення про можливий конфлікт інтересів, безумовно, є важливим профілактичним заходом. Однак найбільшу складність викликає питання щодо заходів щодо недопущення ситуації конфлікту інтересів.

Пріоритетними заходами в цьому 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 при здійсненні закупівель, що здійснюються

державним органом, у якому посадова особа заміщає посаду, а також організаціями, підвідомчими цьому органу;

- 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, рішення або погодження даного питання;

- нездійснення зазначеними юридичними особами діяльності в сфері, регулювання якої здійснюється державним органом, у якому посадова особа заміщає посаду;

- зміна службового становища посадової особи, яка виключає можливість його впливу на прийнятті рішення з питань, щодо яких є особиста зацікавленість, аж до усунення виконання обов'язків (звільнення) [14, с.24].

На наш погляд, як альтернативні, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід у даному питанні, можна розглядати такі варіанти:

- по-перше, здійснення тимчасового делегування повноважень державного службовця, що є стороною конфлікту інтересів, іншому службовцю;

- по-друге, усунення державного службовця на постійній або тимчасовій основі від виконання функцій, що стали джерелом чи причиною виникнення конфлікту інтересів;

- по-третє, позбавлення на період дії конфлікту інтересів допуску державного службовця до відомостей, якщо конфлікт пов'язаний з їх використанням;

- по-четверте, корекція (удосконалення) контрольних заходів, вжитих у державному органі щодо виконання державними службовцями посадових (службових) обов'язків у ситуації конфлікту інтересів;

- по-п'яте, встановлення колегіального порядку ухвалення рішень з питань, з якими пов'язаний конфлікт інтересів.

Враховуючи зарубіжну правозастосовну практику, вважаємо, що для цілей розробки концепції запобігання конфлікту інтересів у національному законодавстві необхідно:

- по-перше, конкретизувати та виключити дублювання у повноваженнях органів влади та державних службовців;
- по-друге, оптимізувати порядок використання державних ресурсів, розміщення замовлень на постачання товарів, виконання робіт, надання послуг для державних потреб;
- по-третє, розробити організаційно-правовий механізм передачі державним службовцям та особам, які заміщають державні посади, довірче управління цінних паперів, акцій (часткою участі у статутних капіталах організацій);
- по-четверте, підвищити мотиваційну компоненту діяльності державних службовців через заохочення за сумлінне та ефективне виконання ними своїх посадових обов'язків.

Загалом стає очевидним той факт, що інститут запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в нашій країні потребує змін та доповнень. Однак у будь-якому випадку вважаємо, що навіть за умови формулювання стрункого та актуального переліку відповідних заходів, форми, методи та способи запобігання, так само як і врегулювання подібних конфліктів, повинні визначатися відповідно до обставин кожного конкретного випадку, з урахуванням характеру та ступеня загострення, функцій та повноважень державного службовця.

2.3. Проблемні аспекти застосування заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

Аналіз основних норм національного права України, спрямованих на регулювання конфлікту інтересів, дозволяє зробити висновок про декларативний підхід до механізму врегулювання конфлікту інтересів. Суть

проблем конфлікту інтересів та його врегулювання у сучасних умовах можна асоціативно співвіднести з тезою відомого англо-німецького філософа, соціолога Р. Дарендорфа, який стверджував, що «Будь-яке втручання в конфлікти обмежується регулюванням їх форм і відмовляється від марних спроб усунення їх причин», а також давньоримським правовим постулатом *Nemo debet esse iudex in propria causa* - «Ніхто не повинен бути суддею у своїй власній справі».

Безумовно, обмежуючись лише юридичними дефініціями, неможливо було б повно охарактеризувати проблему конфліктології, бо таке ємне наукове поняття є саме собою міжгалузевим. Однак найбільший інтерес викликає механізм правового регулювання зазначеного явища, ефективність чинних юридичних засобів поряд з психологічними, соціальними, економічними факторами, що впливають на якість його врегулювання.

В даний час, питання, пов'язані з осмисленням конфлікту інтересів, охоплюють значний комплекс правових проблем, які пов'язані як з причинами та умовами порушення державними службовцями існуючих напрямів у частині службової поведінки, так і із застосуванням тих чи інших заходів щодо усунення наявних фактів порушення службової поведінки. Зазначимо, що деякі з авторів вважають, що наявність великої кількості конфліктних ситуацій на державній службі прямо обумовлюється наявними прогалинами щодо антикорупційного законодавства [45, с.79; 30, с.97; 19, с.129].

Разом з тим, незважаючи на інтенсивний розвиток розглянутих суспільних відносин у сфері протидії корупції, ми пропонуємо звернути увагу на такі проблемні аспекти:

- неоднозначне визначення законодавцем терміну конфлікту інтересів.

Говорячи про проблему неоднозначного визначення законодавцем терміну конфлікту інтересів, що породжує його вільне тлумачення правозастосовниками з подальшими «вигідними» рішеннями за результатами його вирішення, слід підкреслити, що більшість вчених наділяють це

визначення безліччю ознак та елементів, що перевантажують його зміст та ускладнюють встановлення конфлікту інтересів практично;

- законодавче не визначення особистої зацікавленості державного службовця, за якої виникає конфлікт інтересів, також слід вважати проблемою сучасного законодавства у сфері протидії і запобігання корупції;

- недостатня робота уповноважених посадових осіб з профілактики та попередження конфлікту інтересів – це більшою мірою проблема повсюдного поширення правового нігілізму, а також протекціонізму та непотизму;

- недостатня робота уповноважених посадових осіб з профілактики та запобігання конфлікту інтересів;

- 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 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);

- відсутність ротації державних службовців.

Введення процедури обов'язкової ротації державних службовців, уповноважених приймати відповідні рішення за напрямками службової діяльності могло б стати ефективним правовим інструментом боротьби з корупцією. Однак, на сьогодні день визначення поняття ротації для зазначеної категорії працівників відсутнє.

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. У зв'язку з цим необхідно розглядати ротацію як самостійний ефективний захід боротьби з корупцією;

- невирішеність питання публічного декларування інтересів будь-якої якості стосовно фірм, банків, фізичних чи юридичних осіб посадовими особами державних органів, які тією чи іншою мірою беруть участь в ухваленні управлінських рішень;

- надмірна «м'якість» та декларативність норм законодавства про врегулювання конфлікту інтересів.

Змінити ситуацію можливо лише докорінно модернізувавши антикорупційне законодавство України з урахуванням критики незалежних дослідників та спостерігачів групи держав проти корупції.

Підсумовуючи, слід зазначити, що на даний час значно зростає актуальність проблеми конфлікту інтересів на державній службі як феномена, безпосередньо супутнього посадовим зловживанням. 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.

При ознайомленні з науковими роботами ряду авторів процитованих у цій роботі, є підстави зробити висновок про те, що найбільш прийнятне та ефективне вирішенні проблем врегулювання конфлікту інтересів у вигляді його системної профілактики.

Поряд з цим, видаються 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.

Висновки до другого розділу

Підсумовуючи вищевикладене, можемо зробити наступний висновок – в основі виникнення конфлікту інтересів на державній службі лежать 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 необхідний вплив 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 повного усунення конфлікту інтересів необхідно зосередитись 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.

Водночас при формуванні механізмів попередження та врегулювання конфліктів інтересів невикористано мало уваги приділяється етичній, моральній складовій. Очевидно, що знижений рівень моральних вимог щодо поведінки осіб, які реалізують публічні функції, терпиме ставлення до корупції фактично більшості членів суспільства є головною передумовою існування корупції. Люди на публіці засуджують корупцію, закликають посилити заходи відповідальності, але у своїй повсякденній діяльності не тільки не перешкоджають різним проявам корупції, але виправдовують таку поведінку.

Передбачені національним законодавством механізми, спрямовані на протидію корупції, у тому числі на запобігання та врегулювання конфлікту

інтересів, повинні тісно переплітатися з заходами, спрямованими на пропаганду етичних, моральних цінностей, правове виховання.

Інститут попередження та врегулювання конфлікту інтересів є одним з основних елементів системи правових та організаційних заходів протидії корупції, у зв'язку з цим природно, що всі проблеми та складності реалізації та розвитку антикорупційних заходів притаманні конфлікту інтересів.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАХОДІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

3.1. Вдосконалення заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

Аналіз чинного законодавства про протидію корупції у 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 і стосуються безпосередньо підвищення ефективності практичної діяльності з виявлення, запобігання та припинення конфлікту інтересів. Однак досягти названого результату у відриві від законодавчого регулювання неможливо. Тому реалізація наведених нижче ідей практичної спрямованості вимагатиме модернізації законодавства.

Як справедливо зауважують юристи, недопущення та вирішення конфліктів інтересів на державній службі є одним із головних антикорупційних механізмів [43, с.206; 39, с.94].

Таким чином, виходить, що конфлікт інтересів виникає, коли стикаються три основні обставини:

- коли власні інтереси державного службовця впливають чи можуть вплинути на виконання ним своїх професійних обов'язків;
- коли з'являється чи може виникнути суперечність між приватними інтересами державного службовця та законодавчо встановленими правами та інтересами фізичних чи юридичних осіб, суспільства та держави;
- коли така суперечність обумовлює або може зумовити заподіяння шкоди правам та інтересам фізичних чи юридичних осіб, суспільства та держави.

Але, крім того, потрібно вжити ряд законодавчих заходів, що підвищують ефективність практичної діяльності щодо виявлення та вирішення конфлікту інтересів.

Необхідно вдосконалення діяльності щодо виявлення конфлікту інтересів. Це вимагатиме створення системи оцінки ризиків виникнення конфлікту інтересів.

В даний час з метою виявлення конфлікту інтересів законодавцем на державних службовців покладено низку обов'язків, зокрема подання відомостей про доходи, витрати, майно та зобов'язання майнового характеру, передача цінних паперів, акцій (часток участі, паїв у статутних (складених) капіталах організацій) у довірче управління відповідно до цивільного законодавства тощо.

Організаційний конфлікт інтересів проявляється і існує в умовах, коли якась юридична особа, яка надає послуги державі, має необ'єктивні конкурентні переваги порівняно з іншими постачальниками послуг. Особистий конфлікт інтересів визначається як невідповідність між приватною зацікавленістю державного службовця та професійними завданнями, які вони виконують. Цей конфлікт виходить поза межі внутрішньо-особистого конфлікту, оскільки проблема конфлікту інтересів неодмінно зачіпає інтереси інших суб'єктів. Необхідно визнати, що саме зазначена слабкість держави та суспільства відкриває різним зацікавленим групам та окремим особам можливість для застосування будь-яких, у тому числі й недозволених, методів для досягнення своїх особистих цілей. І об'єктом їх інтересів стають конкретні державні службовці. У такому разі джерелом конфлікту особистих інтересів держслужбовця та інтересів його державної посади (тобто власне державних інтересів) стає третя особа.

Потребує вдосконалення порядок надання державними службовцями та особами, що вступають на державну службу, відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру.

Надання відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру спрямоване на створення емпіричної бази антикорупційного моніторингу в державних органах. Аналіз відомостей про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру державних службовців має, як видається, дві мети: основну - виявлення ознак корупційних правопорушень державних службовців - і допоміжну - визначення ризиків виникнення конфлікту інтересів у державних службовців.

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

а) правової регламентації кола осіб, інформацію про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру які повинні представляти особи, що надходять на державну службу, і державні службовці;

б) прийомів та способів використання цієї інформації з метою ефективної протидії корупції.

Коло осіб, інформацію про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру яких повинні представляти особи, що надходять на державну службу, і державні службовці, потребує розширення. На відміну від українського в зарубіжному законодавстві коло осіб, доходи, витрати, майно та зобов'язання майнового характеру яких підлягають державному контролю у зв'язку з зайняттям посади державної служби або надходженням на неї, значно ширше, і в зазначеному відношенні представляється корисним запозичити досвід інших країн.

Наприклад, законодавством США передбачено обов'язок державних службовців надавати в Управління з питань етики інформацію про свої витрати і доходи, а також витрати і доходи близьких родичів, до яких належать не тільки діти та чоловік (дружина), а й батьки [51, с.962; 37].

При регламентації кола осіб, відомості про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру яких повинні представлятися державними службовцями або вступаючими на державну службу особами, доцільно об'єднати два

підходи: ідентифікацію за рівнем 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 та сестри (у тому числі зведені), онуки державних службовців або осіб, що надходять на державну службу, а також брати та сестри (у в тому числі зведені), батьки та діти подружжя (від інших шлюбів).

Необхідність ідентифікації за ознакою ведення спільного господарства обумовлена у тому числі широким поширенням в даний час в Україні фактичного шлюбного співжиття, що надає широкі можливості для легального приховування державними службовцями та особами, що надходять на державну службу, масиву даних про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру, що ускладнює проведення антикорупційного моніторингу, а також оцінку ризиків виникнення конфліктів інтересів.

Факт ведення спільного господарства повинен встановлюватися за одночасної наявності хоча б двох з наступних 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, загальна власність на об'єкти нерухомості та транспортні засоби, спільні вклади або рахунки у банківських організаціях.

Вирішення розглянутої проблеми має важливе значення для функціонування широкої системи інформування про факти можливих корупційних правопорушень.

Потребує уточнення форма повідомлення про конфлікт інтересів. З урахуванням поширення аналізованого обов'язку у осіб, які перебувають у службових відносинах, представляється доцільною поруч із наданням довідок про доходи, майно і зобов'язання майнового характеру подання вступниками на державну службу декларації про конфлікт інтересів.

У декларацію пропонується включати відомості про родичів особи, що надходить на державну службу, місця їх роботи, посади, характер виконуваної ними роботи, про їх частки у статутному капіталі юридичних осіб. У поточний період частина названих даних відображається в анкеті державного службовця та у довідках про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру. З форми анкети пропонується дублюючі дані виключити, залишивши лише загальні відомості про родичів особи, що надходить на державну службу (ступінь спорідненості, дата народження, місце проживання). Склад даних у формах довідок про доходи, майно та зобов'язання майнового характеру доцільно залишити незмінним з метою зручності подальшого порівняння відповідної інформації попередніх та наступних періодів.

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 або можливість зміни даних, які в ній містяться.

До основних завдань удосконалення порядку застосування та розвитку законодавства про конфлікт інтересів слід зарахувати:

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

Завдання вдосконалення чинного законодавства про конфлікт інтересів полягають також у тому, що необхідно:

- уточнити визначення поняття «особисті інтереси» з урахуванням нематеріальної 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.

Врегулювання конфлікту інтересів у системі державної служби слід розглядати не як окремі процедури, а як новий вид адміністративного провадження в сучасному адміністративному праві. А тому, необхідно встановити адміністративну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання державним службовцем обов'язку повідомляти відомості про доходи, незаконну участь в управлінні комерційними організаціями, здійснення підприємницької діяльності. Доцільно також передбачити адміністративну відповідальність за використання посадовою особою своїх службових повноважень всупереч інтересам служби, якщо це діяння скоєно з корисливої чи іншої особистої зацікавленості.

Як вид покарання за скоєння зазначених правопорушень слід передбачити штраф та дискваліфікацію державного службовця.

У Законах України «Про протидію корупції» та «Про державну службу», а також законах, що регулюють проходження державної служби у правоохоронній сфері, слід закріпити відповідальність у вигляді позбавлення державного службовця додаткових виплат стимулюючого характеру (премії, грошове заохочення) за порушення законодавства про конфлікт інтересів.

З метою здійснення нагляду за дотриманням законодавства про протидію корупції слід наділити прокурора повноваженнями щодо отримання в банках

та інших кредитних організаціях відомостей про рахунки та наявні на них засоби, причому без судового рішення, та внести відповідні зміни до законодавства про прокуратуру України.

3.2. Розробка системних заходів з попередження конфлікту інтересів

Інститут конфлікту інтересів, виходячи з його легального та доктринального визначення, встановлює не реальні, а можливі певною мірою «гіпотетичні» ситуації, за яких можуть виникнути (або не виникнути) потенційні корупційні ризики, а також ризики невиконання чи неналежного виконання посадовими особами повноважень державних службовців.

Тобто державний службовець, який опинився в ситуації конфлікту інтересів, може вирішити діяти як задля особистих, а не службових інтересів, так і навпаки, виключно відповідно до своїх посадових повноважень.

В останньому випадку, незважаючи на протиріччя інтересів, будуть відсутні будь-які негативні наслідки у вигляді невиконання або неналежного виконання своїх посадових повноважень.

Наприклад, державний службовець, одночасно є членом приймальної комісії, перебуває у спорідненості з кандидатом працювати у цьому державному органі.

Факт спорідненості є, навіть в тому випадку коли державний службовець не спілкується і не підтримує з ним родинні стосунки, всіляко дистанціюється від нього та потай сподівається на те, що родича зовсім не приймуть на престижну роботу. Також можуть виникнути ситуації конфлікту інтересів, коли державний службовець, незважаючи на можливість, не зможе діяти для особистих інтересів через законодавчо встановлені конкретні умови застосування тієї чи іншої статті.

Таким чином, вважаємо, що поняття «конфлікт інтересів» є більшою мірою оціночною категорією і, на нашу думку, має трактуватися стосовно конкретної, а не «гіпотетичної» ситуації, тим більше що самі державні

службовці не завжди можуть розрізнати ситуації, коли вони викликають конфлікт інтересів.

Наприклад, державний службовець не знав про те, що кандидат є його родичем (батько приховував від своєї сім'ї наявність у нього інших дітей).

Виходячи з викладеного, видається, що головне призначення інституту конфлікту інтересів у сфері державної служби полягає не в тому, щоб не «допустити», «усунути» або «виключити» його, а в тому, щоб своєчасно виявити, правильно оцінити та реагувати на те протиріччя між особистими та службовими інтересами з метою забезпечення діяльності державного службовця виключно відповідно до встановлених посадових повноважень.

Простіше кажучи, ситуацію конфлікту інтересів необхідно врегулювати за допомогою встановлених заходів таким чином, щоб посадові повноваження здійснювалися належним чином і керівництво державного органу не мало сумнівів у чесності та добропорядності державного службовця. Однак, все ж таки очевидно розумно не допускати і діяти на попередження можливого порушення. У цьому контексті, звичайно ж, необхідно вживати запобіжних заходів.

Однак, на жаль, ні Закон України «Про державну службу», ні Закон України «Про запобігання корупції» не встановлює та відповідно не розмежовує чіткий та зрозумілий алгоритм дій державного службовця залежно від ситуації.

Тобто, які заходи (хто, коли, у якому обсязі) необхідно вжити попередження конфлікту інтересів, його виявлення, регулювання, припинення, запобігання тощо.

Наприклад, внесено припис Першому віце-прем'єр-міністру України - Міністру економічного розвитку і торгівлі стосовно директора департаменту залучення інвестицій Мінекономрозвитку, який не передав належні йому корпоративні права в управління протягом 30 днів після призначення на відповідну посаду, чим порушив вимоги частини першої статті 36 Закону України «Про запобігання корупції» [4].

Внесено припис голові Поліської РДА стосовно головного лікаря Поліської центральної районної лікарні, який не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та вчинив дії і прийняв рішення в умовах цього конфлікту, чим порушив вимоги частини першої статті 28 Закону України «Про запобігання корупції» [4].

Складено 4 протоколи стосовно депутата Київської міської ради, який, будучи заступником генерального директора ТОВ «Епіцентр Ко», не повідомив про наявність у нього реального конфлікту інтересів та взяв участь у розгляді та прийнятті рішення про затвердження порядку денного пленарного засідання 5 сесії Київради, яким було передбачено розгляд питань про передачу ТОВ «Епіцентр Ко» чотирьох земельних ділянок, чим порушив вимоги пунктів 2 та 3 частини першої статті 28 Закону України «Про запобігання корупції» [4].

Зазначені порушення були виявлені не внаслідок цілеспрямованих встановлених заходів щодо виявлення конфлікту інтересів, а в рамках зовнішнього аналізу корупційних ризиків. Тим самим правозастосовна практика показує, що виявлення конфлікту інтересів здійснюється вже після настання негативних наслідків, що вказує на відсутність інституту превентивних заходів з виявлення конфлікту інтересів.

Слід зазначити, що Закон України «Про державну службу» визначає конфлікт інтересів, переважно, в категорії адміністративний державний службовець. У законі відсутні положення, що регламентують дії політичних державних службовців, які мають найвпливовіші повноваження.

Наприклад, неясно, які має вжити заходи політичний державний службовець, який опинився у ситуації конфлікту інтересів, і хто здійснюватиме контроль. Крім того, відсутня регламентація відносин щодо недопущення конфлікту інтересів, пов'язаних з його бізнесом, новою та колишньою роботою після відставки політичного службовця.

За аналогією із закордонним досвідом, у таких ситуаціях перший керівник має повідомити про конфлікт інтересів до уповноваженого органу протидії корупції. Проте, у вітчизняному законодавстві такої вимоги немає.

Таким чином, виходячи з викладеного слід зазначити відсутність єдиного системного підходу у врегулюванні конфлікту інтересів політичних та адміністративних державних службовців.

З викладеного і з урахуванням передового зарубіжного досвіду, пропонуємо розробити окрему главу Закону «Про державну службу», присвяченої конфлікту інтересів, або самостійний Закон України «Про конфлікт інтересів».

У структурі зазначених глави чи закону доцільно передбачити таке:

1. визначити та перерахувати заходи запобіжного, припиняючого, регулюючого характеру, що виходять із градації конфлікту інтересів;
2. визначити алгоритм дій політичного державного службовця щодо врегулювання конфлікту інтересів;
3. визначити суб'єкти, відповідальні за попередження та регулювання конфлікту інтересів;
4. встановити повноваження уповноваженого державного органу у сфері державної служби щодо здійснення перевірки достовірності та повноти відомостей про доходи, про майно та зобов'язання майнового характеру, що надаються державними службовцями, а також особами, які претендують на посади державної служби;
5. Визначити процедуру періодичного декларування особистих інтересів;
6. Визначити процедуру участі громадськості у питаннях запобігання, врегулювання конфлікту інтересів.

Крім того, ми вважаємо, що серед заходів щодо вдосконалення інституту врегулювання конфлікту інтересів на державній службі ефективними будуть:

- 1) Підвищення прозорості рішень, що приймаються державними службовцями всіх рівнів, зміна культури державного управління;

2) визначення сфер (закупівлі, кадри, розробка та прийняття нормативно-правових актів) як основні та додаткові/супутні. Розробка чітких інструкцій та механізмів/інструментів як діяти у разі конфлікту інтересів залежно від сфери, які закони поширюються і яка відповідальність передбачена;

3) запровадження нового механізму контролю за виникненням ситуації конфлікту інтересів - декларування інтересів держслужбовців. Така практика поширена в країнах ОЕСР (Організація економічного співробітництва та розвитку), зокрема в Канаді, де публічна посадова особа декларує всі свої інтереси (при надходженні на службу та надає такі відомості з появою додаткових інтересів);

4) У Законі «Про державну службу» необхідно присвятити окремий розділ, де чітко та докладно викласти процедуру не просто добровільного розкриття конфлікту інтересів, а саме процедури постійного моніторингу та активного розкриття потенційних та реальних конфліктів інтересів, а також визначення конкретних структур, відповідальних за це;

5) посилення дисциплінарної та адміністративної відповідальності державних службовців за неприйняття заходів щодо врегулювання конфліктів інтересів;

6) організація безперервного навчання держслужбовців з питань конфлікту інтересів;

7) законодавчо прописати норму про звільнення із займаної посади за допущення конфлікту, лобіювання інтересів (у разі відсутності кримінального складу), тобто передбачити лише два види відповідальності - кримінальну відповідальність та звільнення;

8) Закріплення відповідальності за створення передумов конфлікту інтересів та закріплення відповідального державного органу за виявлення подібних конфліктів інтересів;

9) зобов'язати окремий державний орган про перевірку даних декларації щодо відповідності реальності;

10) конкретизація кола суб'єктів конфлікту інтересів. Найчастіше конфлікт інтересів у нас пов'язують із близькими родичами, але є багато інших зв'язків – колеги, сусіди, однокласники, друзі, друзі друзів тощо. Поки не буде визначено коло суб'єктів, не буде чіткого розуміння цього явища;

11) додатково розробити пакет відповідних методичних рекомендацій для державних органів;

12) у рамках проведення внутрішніх та зовнішніх аналізів корупційних ризиків рекомендується посилити експертний аналіз за напрямом – «Наявність конфлікту інтересів»;

13) подальший розвиток системи адміністративних та посадових регламентів;

14) удосконалення процедур обов'язкового повідомлення про конфлікт інтересів;

15) залучення інститутів громадянського суспільства до організації виконання та моніторингу реалізації норм щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Загалом рекомендації більшої частини експертів вказують на те, що необхідно від заборонної політики держави та врегулювання конфлікту інтересів переходити до її запобігання та профілактики.

3.3. Ефект від запровадження заходів з врегулювання конфлікту інтересів

Політика в області конфлікту інтересів, як і раніше, зосереджена здебільшого на вихідних матеріалах, а не на моніторингу політики та результатах, хоча деякі країни почали переключати свою увагу на здійснення політики в області конфлікту інтересів. Що стосується вибору інструментів, країни досі сконцентровані на збільшенні числа правил та кодексів. У той же час під визначення конфлікту інтересів потрапляє дедалі більше різних ситуацій.

В даний час більш висока прозорість, відкритість, підзвітність, нові етичні норми та доступ до державної інформації, а також більш ефективне декларування інтересів широко вітаються як засоби усунення суспільних та індивідуальних недоліків.

Особливо у сфері конфліктів інтересів передбачається, що вимоги до більшої прозорості, декларування інформації тощо дисциплінують установи та виборних представників. Вимоги прозорості та відкритості також дуже популярні, оскільки, згідно з поширеною думкою, вони підвищують надійність та відповідальність установ та їх посадових осіб. Крім того, посилення вимог до звітності про конфлікт інтересів сприяє підвищенню довіри громадськості. Однак ці припущення не позбавлені своїх складнощів. Наприклад, оприлюднення відомостей потребує ефективних систем управління і може призвести до появи величезних обсягів інформації.

Ще одна проблема пов'язана з тим, що розкриття фінансової інформації та публічні реєстри можуть легко використовуватися як інструмент політичної боротьби та застосовуватися для стигматизації політичних опонентів. Аналогічно, декларації та реєстри можуть використовуватися для досягнення популістських цілей. Таким чином, незважаючи на всі позитивні наміри, підвищення прозорості також може мати негативні побічні ефекти.

Поки що не зрозуміло, чи збережуться ці тенденції. В останні роки стають все більш помітними претензії на інші права, засновані на конфіденційності, секретності, безпеці та обмеження права на недоторканність приватного життя. Залишається відкритим питання про те, як недавні тенденції до більшої відкритості та прозорості узгоджуватимуться з новими тенденціями, що закликають до посилення контролю, захисту даних, забезпечення безпеки, більше суворому управлінню інформацією, удосконаленню контролю індивідуальних результатів роботи і навіть до обмеження прав людини тощо. До цього слід додати глобальну тенденцію «цифровізації».

В цілому, у всіх країнах спостерігається тенденція до розмивання кордонів між різними сферами суспільного життя, державою та громадянами,

державним та приватним секторами, роботою та дозвіллям, офісною та домашньою роботою. Ці тенденції позначаються на розвитку конфлікту інтересів. Відмінностей між цінностями державного та приватного секторів стає менше. Якщо поточна тенденція збережеться, у майбутньому будуть переважати нові конфлікти цінностей та нові зароджувані цінності. Ще одна проблема пов'язана з тим, що розкриття фінансової інформації та публічні реєстри можуть легко використовуватися як інструмент політичної боротьби та застосовуватися для стигматизації політичних опонентів. Аналогічно, декларації та реєстри можуть використовуватися для досягнення популістських цілей. Таким чином, незважаючи на всі позитивні наміри, підвищення транспарентності також може мати негативні побічні ефекти.

Поки що не зрозуміло, чи збережуться ці тенденції. В останні роки стають все більш помітними претензії на інші права, засновані на конфіденційності, секретності, безпеки та обмеження права на недоторканність приватного життя. Залишається відкритим питання про те, як недавні тенденції до більшої відкритості та транспарентності узгоджуватимуться з новими тенденціями, що закликають до посилення контролю, захисту даних, забезпечення безпеки, більше строгому управлінню інформацією, удосконаленню контролю індивідуальних результатів роботи і навіть до обмеження прав людини та ін. До цього слідує додати глобальну тенденцію «цифровізації».

В цілому, у всіх країнах спостерігається тенденція до розмивання кордонів між різними сферами суспільного життя, державою та громадянами, державним та приватним секторами, роботою та дозвіллям, офісною та домашньою роботою. Ці тенденції позначаються розвитку КІ. Відмінностей між цінностями державного та приватного секторів стає менше. Якщо поточна тенденція збережеться, у майбутньому будуть переважати нові конфлікти цінностей та нові зароджувані цінності.

Висновки до третього розділу

Підсумовуючи, слід зазначити, що у нас час значно зросла актуальність проблеми конфлікту інтересів на державній службі як феномена, безпосередньо супутника 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. Реалізація наряду вдосконалення механізму запобігання та врегулювання конфлікту інтересів сприятиме підвищенню ефективного врегулювання конфлікту інтересів за рахунок підвищення кількості письмових повідомлень представнику наймача про можливе виникнення чи виникнення конфлікту інтересів на державній службі.

Сьогодні ситуації в області конфлікту інтересів регулюються безліччю різних національних та міжнародних правил та керівних принципів, і жодна політична дискусія не проходить без згадки про важливість порядності. Але наявність інструментів та етичних знань не рівнозначно етичному ноу-хау.

Таким чином, здається, що легше вчити, проповідувати, вивчати, відстоювати та обговорювати етику, чим практикувати етичну поведінку. В області конфлікту інтересів моніторинг та вимірювання конфлікту інтересів як і раніше є найскладнішим завданням. Місцева влада повинна розуміти, що запровадження кодексів поведінки, реєстри оприлюднення інформації та інші правила в області конфлікту інтересів всього лише перший крок. Ці кодекси потребують ефективної реалізації, оцінки та моніторингу, що вимагає грамотного керівництва, певних ресурсів та жорсткої політичної волі.

Реальна зміна організаційної та політичної культури у бік культури є більш підзвітною та підтримує високі етичні стандарти, вимагатиме постійних

зусиль з боку всіх рівнів державного управління. Однак це виклик, який необхідно прийняти.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження конфлікту інтересів на державній службі, причин їх виникнення, правових способів запобігання та порядку їх урегулювання дало змогу відповісти на поставленні завдання.

1. Ми розглянули поняття категорії «конфлікт інтересів» на державній службі та довели, що 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 потребує узгоджених рішень, систематичного узагальнення раціонального досвіду, адекватної науково-аналітичної інтерпретації результатів. Необхідно здійснювати постійний моніторинг дотримання державними службовцями вимог до службової поведінки, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

2. Виокремили джерела правового регулювання суспільних відносин, що виникають внаслідок конфлікту інтересів на державній службі.

Аналіз правової регламентації дотримання вимог до службової поведінки державних службовців та врегулювання конфлікту інтересів дозволяє зробити висновок про невисокий рівень деталізації положень Законів України «Про запобігання корупції» та «Про державну службу».

Особливо помітним є дефіцит процедурних норм, спрямованих на розкриття окремих положень зазначених нормативних правових актів.

3. Проаналізували зарубіжний досвід регулювання конфлікту інтересів на державній службі та виявили, що проблема управління конфліктом інтересів актуальна для багатьох країн, що простежуються чітко виражені тенденції підвищення рівня розвитку етичної складової державної служби. У світовій практиці з розвитком системи державного управління встановлюються вищі вимоги до професійної етики державних службовців та відповідальності у

системі державної служби, та приділяється більша увага питанням відповідальності перед населенням.

Ми вважаємо, що суттєвим фактором максимально ефективного управління конфліктом інтересів виступає ретельне вивчення та використання позитивного зарубіжного досвіду управління конфліктом інтересів, запровадження якого з урахуванням вітчизняних національних особливостей та менталітету дозволяє знаходити нові шляхи прискореної побудови розвиненої системи державного управління з урахуванням додаткових можливостей, що відкриваються.

4. Розглянули причини та умови виникнення конфлікту інтересів і можемо зробити висновок, що в основі виникнення конфлікту інтересів на державній службі лежать 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.

5. Проаналізували методи та засоби попередження та вирішення конфлікту інтересів.

При ознайомленні з науковими роботами ряду авторів процитованих у цій роботі, ми прийшли до висновку про найбільш прийнятне та ефективне вирішенні проблем урегулювання конфлікту інтересів у вигляді його системної профілактики.

6. Виявили проблемні аспекти застосування заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі, серед яких: однозначне визначення законодавцем терміну конфлікту інтересів; законодавче не визначення особистої зацікавленості державного службовця, за якої виникає конфлікт інтересів, також слід вважати проблемою сучасного законодавства у сфері протидії і запобігання корупції; недостатня робота уповноважених посадових осіб з профілактики та попередження конфлікту інтересів – це більшою мірою проблема повсюдного поширення правового нігілізму, а також протекціонізму та непотизму; недостатня робота уповноважених посадових осіб з профілактики та запобігання конфлікту інтересів; відсутність єдиного

механізму (алгоритму) запобігання та врегулювання конфлікту інтересів; відсутність ротації державних службовців.

7. Розбили пропозиції щодо вдосконалення заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Законодавство про обмеження та заборони, вимоги щодо запобігання або врегулювання конфлікту інтересів та про невиконання обов'язків, встановлених з метою протидії корупції, є оптимальним на певний період часу і не може бути постійно досконалим регулятором службових відносин у державних органах. Тому воно потребуватиме постійного розвитку, а з деяких проблем удосконалення порядку запобігання та врегулювання конфлікту інтересів вже нині необхідно:

- підвищення інформаційної відкритості;
- 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.

Завдання вдосконалення чинного законодавства про конфлікт 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 суспільних 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.

Практика застосування перерахованих способів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у ряді випадків утруднена у зв'язку з особливим статусом зазначених осіб, що не забезпечує необхідного результату. Тому слід продовжити опрацювання додаткових способів запобігання та (або) врегулювання конфлікту інтересів загалом і особливо в осіб, які заміщають державні посади в Україні.

Особливу увагу необхідно звернути на вдосконалення правового регулювання зміни посадового чи службового становища особи, яка є стороною конфлікту інтересів; усунення від виконання посадових (службових) обов'язків, переведення на іншу посаду; порядку відмовитися від вигоди, що стала причиною виникнення конфлікту інтересів, та інші способи врегулювання конфлікту інтересів.

Таким чином, мета роботи досягнута, поставлені завдання виконані. Розглянуто конфлікт інтересів на державній службі та шляхи його вирішення. У ході роботи проаналізовано поняття конфлікту на державній службі. Проведено порівняльний аналіз національного та зарубіжного досвіду врегулювання конфлікту інтересів. Розроблено пропозиції щодо вдосконалення соціально-управлінського механізму врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Удосконалення механізму управління конфліктом інтересів на державній службі є одним із найважливіших напрямів удосконалення державної служби загалом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конвенція ООН проти корупції: підписана 31.10.2003; ратифікована Україною 18.10.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (дата звернення 13.01.2024)
2. Конвенція про боротьбу з підкупом іноземних посадових осіб у міжнародних ділових операціях від 21.11.1997. URL: https://ips.ligazakon.net/document/view/mu97640?an=3&ed=1997_11_21 (дата звернення 13.01.2024)
3. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 в редакції станом на 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 13.01.2024)
4. Про запобігання корупції: Закон України № 1700-VII від 14.10.2014; в редакції станом на 30.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 13.01.2024)
5. Про конфлікт інтересів: Закон Киргизької Республіки № 206 від 12.12.2017. URL: <https://faolex.fao.org/docs/pdf/kyr204476.pdf> (дата звернення 13.01.2024)
6. Кодекс законів про працю України Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII; в редакції станом на 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.12.2023)
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-21) Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X; в редакції станом на 14.10.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення 25.12.2023.)
8. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII; в редакції станом на 24.12.2023. URL:

- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення 25.12.2023.)
9. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII; в редакції станом на 10.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення 25.12.2023.)
10. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 158 від 05.08.2016 р.; в редакції станом на 11.04.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення 25.12.2023.)
11. Андрущенко Ю.А. Окремі проблеми визначення поняття конфлікту інтересів в законодавстві України. Університетські наукові записки, 2017, № 63, с. 259-267
12. Біляк Ю.В. Історичні аспекти виникнення конфлікту та еволюція поглядів. Агросвіт № 13/2017. С.29-38. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/13_2017/7.pdf (дата звернення 13.01.2024)
13. Богатирьова П. Управління конфліктом інтересів в органах місцевого самоврядування. Матеріали науково-практичної конференції студентів, аспірантів і молодих вчених (27-28 березня 2023 р., м. Дніпро). С.642-643
14. Бойко С.Ю. Особливості переведення і звільнення працівника у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів. Держава і право в умовах глобалізації: реалії та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 01-02 лютого 2019 року). Дніпро: ГО «Правовий світ», 2019. С. 22-25.
15. Василевська Т.Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти. Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки. 2014. № 1. С. 106-120.

16. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.
17. Волянюк Н.Ю. Інтерес як соціально-психологічний феномен. Габітус. Випуск 44. 2022. С.229-235. URL: <http://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/39.pdf> (дата звернення 08.01.2024)
18. Голяшкіна О.А. Механізм запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі за законом України «Про запобігання корупції». Молодий вчений» № 10 (50) жовтень, 2017. С.690-693. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/10/158.pdf> (дата звернення 07.01.2024)
19. Губанов О. Адміністративна відповідальність публічних службовців за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Підприємництво, господарство і право. № 3/2017. С.127-130. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2017/3/29.pdf> (дата звернення 08.01.2024)
20. Гудков Д.В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві. 2014. № 1-2. С. 120–124.
21. Джумагельдієва Г.Д., Орленко Я.Ю. Механізм врегулювання конфлікту інтересів в системі державного управління. Електронне Державне управління: удосконалення та розвиток. №2/2019. с.1-11. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/2_2019/5.pdf (дата звернення 25.12.2023)
22. Дзьобань О.П., Соснін О.В. Інформаційна безпека: нові виміри загроз, пов'язаних з інформаційно-комунікаційною сферою. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2015. № 60. С. 24-34.
23. Діденко І. Неопотизм, фаворитизм та кронізм як причини виникнення конфлікту інтересів. Підприємництво, господарство і право № 8/2017. С.103-106. URL: <http://pgr-journal.kiev.ua/archive/2017/8/22.pdf> (дата звернення 13.01.2024)

24. Довжанин В.М. Правове регулювання запобігання та протидії корупції за законодавством США. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2015. № 13. Том 1. 104 с.
25. Дрозд О.Ю. Конфлікт інтересів як прояв неопотизму, фаворитизму та кронізму. Кримінально-правові та кримінологічні засади протидії корупції. Харків, 2017. С.69-70
26. Задихайло О.А. Конфлікт інтересів на публічній службі особливості правового регулювання в Україні та зарубіжних країнах. Порівняльно-аналітичне право. № 6/2017. С.221-223
27. Зелінська Я.С. Прояви конфлікту інтересів в публічному адмініструванні: теоретичні та практичні аспекти. Юридичний науковий електронний журнал. № 3/2022. С.155-158. URL: http://lsej.org.ua/3_2022/35.pdf (дата звернення 08.01.2024)
28. Караванський С. Практичний словник синонімів української мови. 5-те вид., опрацьоване і доповн. Львів: БаК, 2014. XIV + 530 с.
29. Катренко А. Інтерес як елемент змісту суб'єктивного права та охоронюваного законом інтересу (нематеріальний і матеріальний інтерес). Юридичний вісник, 2018/4. С.89-94. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v4_2018/16.pdf (дата звернення 08.01.2024)
30. Кіселичник В. Новели у законодавстві України про адміністративну відповідальність за вчинення правопорушень, пов'язаних з корупцією. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2015. № 1. С. 93-100.
31. Кузнік А.Ю. Врегулювання конфліктів інтересів на державній службі. POLIT. Challenges of science today. 5-9 April 2021. с.1-2. URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/51472/1/%b8.pdf> (дата звернення 21.01.2024)
32. Кислова Л. А. Конфлікти між учасниками корпоративних відносин та методи їх врегулювання. Актуальні проблеми науки та освіти: зб. матеріалів XXII підсумкової наук.-практ. конф. викладачів МДУ, м.

- Маріуполь, 7 лют. 2020 р. / за заг. ред. К. В. Балабанова. Маріуполь : МДУ, 2020. С. 30–32.
33. Липовська Н. А., Квеліашвілі І. М. Формування управлінської культури керівників територіальних органів Державної фіскальної служби України. *Аспекти публічного управління*. 2015. Т. 3. № 11-12 (2015). С. 60-69.
34. Лопушинський І. П. Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми законодавчого врегулювання в Україні. URL: http://www.br.com.ua/referats/ Dergh_reguluvanya/66731.htm (дата звернення 13.01.2024)
35. Миколаєнко О.І. «Конфлікт інтересів» в національній правосвідомості та законодавстві України. *Правова держава* 33'2019. С.65-70
36. Новосад В.Д. Інтерес як правове поняття: загальна характеристика. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 34/2022*. С.227-237
37. Окремі аспекти інтеграції досвіду США із протидії корупції у національне законодавство України. URL: <http://com1.org.ua/okremi-aspekti-integracii-dosvidu-ssha-izprotidii-korupcii-u-nacionalne-zakonodavstvo-ukraini/>. (дата звернення 13.01.2024)
38. Олешко О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 254–265
39. Олійник Є.О. Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі як важливий напрям адміністративної реформи в Україні. *Інвестиції: практика та досвід* № 20/2019. С.91-97. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/20_2019/18.pdf (дата звернення 07.01.2024)
40. Пархоменко-Куцевіл О.І. Досвід формування та розвитку антикорупційних органів державної влади в США: можливості для України. *Держава та регіони. Серія: Право*, 2019 р., № 2 (64). С.56-61

- 41.Петрова Д.Г. Принципи та функції запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Пріоритетні напрями діяльності Національної поліції України. Харків, 2018. С.179-182
- 42.Політологія: навчально-методичний посібник (у схемах і таблицях) / за наук. ред. проф. В. С. Бліхара. Львів: ПП «Арал», 2018. 540 с.
- 43.Прокоф'єв М.М. Правові засоби запобігання конфлікту інтересів на державній службі. Юридичний науковий електронний журнал. № 1/2021. С.206-209. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2021/52.pdf (дата звернення 07.01.2024)
- 44.Редькіна А. Українські національні інтереси й цінності: суспільне усвідомлення та переоцінка. Політична культура та ідеологія. № 1(5) 2023. С.144-162
- 45.Рівчаченко С.В. Структурні елементи механізму запобігання та врегулювання конфлікту інтересів як способу протидії корупції в Україні. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2016. № 6. Ч. 2. С. 92–95..
- 46.Рівчаченко С.В. Функції запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Україні. Держава і право: проблеми становлення і стратегія розвитку : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Ужгород, 25–26 грудня 2015 р.). Ужгород : Ужгородський національний університет, 2015. С. 78–82.
- 47.Сабадуха В. О. Національний інтерес та державна ідеологія як умови конституювання української нації. Актуальні проблеми філософії та соціології : Науково-практичний журнал / Голов. ред. С. Г. Секундант, відпов. ред. Д. В. Яковлев ; Міністерство освіти і науки України ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2021. Вип. 30. С. 60-66
- 48.Свяжина К. В. Кваліфікаційна робота за освітнім ступенем «Бакалавр» освітньо-професійної програми «Муніципальний менеджмент» на тему «Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі». Київ, 2023. 54 с.

- 49.Справа № 201/6528/21. Провадження № 3/201/3513/2021. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/98570898> (дата звернення 13.01.2024)
- 50.Справа № 171/1904/22. Провадження № 3/177/126/23. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/109086095> (дата звернення 13.01.2024)
- 51.Супрун-Ковальчук Т. М., Діденко Є. В. Міжнародна практика запобігання та боротьби з корупцією. С.954-971. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/35/577/1185-1?inline=1> (дата звернення 13.01.2024)
- 52.Токар-Остапенко О.В. Урегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2013. 48 с.
- 53.Хиль М.В. Конфлікт інтересів керівників закладів освіти. Молодий вчений. 2019. № 4 (1). С. 161–164. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_4\(1\)_40](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_4(1)_40) (дата звернення: 07.01.2024).
- 54.Яковлєва О.С. Державний службовець у Канаді: права, правила поведінки, відповідальність. С.1-4. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2018/10/154.pdf> (дата звернення 13.01.2024)
- 55.Янюк Н. Поняття «конфлікт інтересів» у міжнародно-правових актах та адміністративному законодавстві України. Вісник Львівського університету. Серія «Юридична». 2018. Вип. 66. С. 147–154.
- 56.Яровой Т. Становлення законодавчого регулювання лобізму в США як приклад для України. Аспекти публічного управління Том 7 № 1-2 2019. С.53-60
- 57.Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and country experiences, OECD, Paris, 2003, p. 23.
- 58.Managing Conflict of Interest in the Public Service: OECD Guidelines and country experiences, OECD, Paris, 2003, p. 63.

59. Special Report No 15/2012 «Management of conflict of interest in selected EU Agencies» // <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012SA0015> (дата звернення 25.12.2023).
60. Resolution of the European Parliament of 10 May 2011 on the 2009 discharge: performance, financial management and control of EU agencies (OJ L 250, 27.9.2011, p. 269).
61. Directive No. 2007/36/EC of The European Parliament and of the Council on the Exercise of Certain Rights of Shareholders in Listed Companies (Strasbourg, 11.VII.2007) // <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32007L0036&from=EN> (дата звернення 25.12.2023).
62. «Stockholm program “An open and safe Europe that serves its citizens and protects them” (2010 / C 115/01) (Adopted on 04/05/2010) // https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/stockholm-programme-open-and-secureeurope-serving-and-protecting-citizens-0_en (дата доступа 25.12.2023).
63. Regulation (EC) No. 66/2010 Of the European Parliament and of the Council on the EU Ecolabel (Strasbourg, 25.XI.2009) // <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1549775779488&uri=CELEX:32010R0066> (дата звернення 25.12.2023).
64. Regulation (EC) No. 66/2010 Of the European Parliament and of the Council on the EU Ecolabel (Strasbourg, 25.XI.2009) // <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1549775779488&uri=CELEX:32010R0066> (дата звернення 25.12.2023).

ДОДАТКИ

Трактування проблеми конфлікту інтересів

Науковець	Трактування проблеми дослідження
Василевська Т.Е. [15]	Шляхи запобігання конфлікту інтересів через основи етики та стверджує, що «усвідомлення державними службовцями себе як носіїв громадянськості розширює можливості збалансування в державно-управлінській діяльності суспільних інтересів із інтересами особистими та груповими»
Соснін О.В. та Дзьобань О.П. [22]	Конфлікт інтересів, який виникає, коли люди не хочуть миритися із несправедливістю, яка порушує їхні природні права
Лопушинський І.П. [34]	«Термін «конфлікт інтересів» має чітке визначення, на практиці його досить важко схарактеризувати, оскільки межі між державними і особистими інтересами не завжди чітко визначено», а саме треба проводити «аналіз чинного та перспективного українського законодавства на предмет забезпечення належних умов для уникнення конфлікту інтересів на державній службі, створення та намагання створення відповідних органів у системі державної виконавчої влади»
Токар-Остапенко О.В. [52]	Головними характеристиками конфлікту інтересів є: загроза об'єктивності державного службовця під час виконання ним посадових обов'язків; суперечність між особистим інтересом державного службовця та інтересами інших об'єктів; можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів
Липовська Н.А. [33]	Еталонні елементи Кодексу етики і поведінки державних службовців: особиста відповідальність, дотримання законів, відносини з громадськістю, обмеження на отримання подарунків, винагород, знаків вдячності, знижок, недопущення конфлікту інтересів, обмеження на політичну діяльність, поведінка стосовно грошових питань, конфіденційність і використання службового майна та послуг, власне придбання урядового майна, робоча обстановка

Характеристика вітчизняних нормативно-правових актів щодо визначення та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

<i>Назва нормативно-правового акту</i>	<i>Характеристика положень щодо конфлікту інтересів</i>
Кодекс законів про працю України [6]	Основний нормативно-правовий документ, що регулює трудові відносини всіх працівників, включаючи врегулювання державно- службових відносин.
Кодекс України про адміністративні правопорушення [7]	Визначає адміністративну відповідальність за порушення законодавчо встановлених обмежень та вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів
Закон України «Про державну службу» [3]	Закріплено базовий принцип державної служби - доброчесності, що полягає у спрямованості дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмові державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень (ст.4). В свою чергу, одним із законодавчо закріплених обов'язків державного службовця (ст.8) є обов'язок запобігати виникненню реального, потенційного конфлікту інтересів під час проходження державної
Закон України «Про запобігання корупції» [4]	Визначено сутність термінів «потенційний конфлікт інтересів» та «реальний конфлікт інтересів» та законодавчо закріплено механізм врегулювання конфлікту інтересів
Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [10]	Визначені узагальнені стандарти етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, якими вони зобов'язані керуватися під час виконання своїх посадових обов'язків.