

ДПСУ. Ефективність проведення таких занять підтверджується відзивами про випускників та результатами вивчення майбутніми офіцерами-прикордонниками інших суміжних навчальних дисциплін.

Перспективи подальших досліджень. Оскільки при розробці змісту навчальної дисципліни було враховане фахове спрямування здобувачів вищої освіти, то вона може бути використана в освітньому процесі при вивченні аналогічних за змістом дисциплін у вищих військових навчальних закладах інших силових та правоохоронних структур України.

Список використаної літератури:

1. Рацул, О. А. (2016). Теоретичні і методичні засади системного розвитку інформаційної культури майбутніх соціальних педагогів: дис. д-ра пед. наук. Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка, Кропивницький [українською мовою].

2. Матохнюк, Л. О. (2014). Теоретико-психологічні проблеми використання інформаційно-комунікаційних технологій в умовах сучасної освіти. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, (1) [українською мовою].

3. Рачок, Р., Боровик, Л. (2020). Курс лекцій з навчальної дисципліни «Інформатика». Хмельницький: Видавництво НАДПСУ [українською мовою].

ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

УДК 35.08:316

Вацлава Ольга Михайлівна,
*студентка спеціальності «Публічне управління»,
освітнього рівня «Магістр»,
КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти»*

Анотація. У статті розкрито поняття та особливості конфлікту інтересів в системі державного управління; визначено риси реального та

потенційного конфлікту інтересів. Досліджено механізми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Ключові слова: конфлікт інтересів, державна служба, врегулювання конфлікту інтересів, реальний конфлікт інтересів, потенційний конфлікт інтересів.

Актуальність дослідження. Державні службовці займають особливо відповідальне місце у суспільстві, вони зважаючи на законодавчо закріплені права та обов'язки, виступають від імені держави, здійснюють виконання її завдань та функцій. Конфлікт інтересів є значною перешкодою у діяльності державних службовців, він здатний призвести до корупційних дій, перешкоджає сумлінно виконувати посадові обов'язки, спричиняє внутрішній розлад та не спроможність прийняття ефективних рішень.

Тому проблема запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є актуальною та потребує досконалого дослідження.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Питання конфлікту інтересів розглядали у своїх працях Т. Василевська, К. Бугайчук, О. Климович, Д. Ковриженко, М. Рудакевич, С. Тертишна, О. Токар-Остапенко, Ю. Якименко, Н. Янюк та інші.

Питання етичного аспекту конфлікту інтересів на державній службі та пошук механізмів забезпечення врегулювання даної проблеми є мало досліджуваними, тому залишаються актуальними.

Мета наукової публікації: аналіз конфлікту інтересів на державній службі та з'ясування основних заходів врегулювання конфлікту інтересів.

Завдання статті:

1. узагальнити теоретичні основи конфлікту інтересів;
2. дослідити механізми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Методи та методики дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано: аналіз, порівняння, узагальнення матеріалів праць з

різних аспектів досліджуваної проблеми.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «конфлікт інтересів на державній службі» неможливо досліджувати без трактування поняття «конфлікт інтересів». Поняття «конфлікт інтересів» є досить новим для українського законодавства. Останніми роками проблемі конфлікту інтересів приділена увага багатьох дослідників, які розглядають культурно історичні, соціальні та морально етичні аспекти негативних рис у професійній діяльності.

Отже, конфлікт інтересів – це наявність у особи приватного інтересу в галузі її представницьких або посадових повноважень, що може вплинути на процес прийняття особою рішень, вжиття дій чи вчинення бездіяльності в ході реалізації своїх повноважень, або ж реальна суперечність між приватним інтересом та офіційними повноваженнями, яка реально впливає на її офіційну діяльність; це суперечність між приватним (особистим) інтересом особи та її службовими повноваженнями.

Саме наявність чи відсутність в особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде показником, що свідчитиме про конфлікт інтересів в особи (Бугайчук, К. Л., Беспалова, О. І., 2016).

Як стверджує Т. Василевська «Серйозне наукове вивчення проблеми конфлікту інтересів розпочалося наприкінці ХХ століття. На її врегулювання спрямована ціла низка національних та міжнародних правових документів. Так, проблема конфлікту інтересів розглядається в Міжнародному кодексі поведінки державних посадових осіб (ООН, 1996 р.), Європейському кодексі поведінки для місцевих і регіональних виборних представників (Рекомендації Конгресу місцевих і регіональних влад Ради Європи, 1999 р.) (Стаття 10 «Конфлікт інтересів»), Модельному кодексу поведінки державних службовців (Рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи, 2000 р.) (Стаття 13 «Зіткнення інтересів»), Настанові

Організації Економічного Співробітництва та Розвитку щодо вирішення конфлікту інтересів на державній службі (2003 р.), етичних та антикорупційних кодексів поведінки державних служб багатьох країн (Австралії, Ірландії, Канади, Словаччини, США, ФРН тощо)» (Василевська, Т. Е., 2014).

Конфлікт інтересів більш точно можна назвати передумовою, причиною подальшого скоєння злочину або адміністративного правопорушення. А врегулювання конфлікту інтересів – мірою запобігання вчиненню правопорушень. Тому Закон України «Про запобігання корупції» розрізняє два види конфлікту інтересів: потенційний та реальний.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Потенційний конфлікт інтересів на публічній службі особливо вагомий тоді, коли він трансформується у латентну фазу та може функціонувати й далі протягом тривалого часу. Саме цей тривалий час негативно впливає на виявлення у публічного службовця приватного інтересу та подолання цього явища.

Потенційний конфлікт інтересів переходить у реальний. Реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. Такий вид конфлікту заслуговує на більшу увагу. Саме він загострює ефективну роботу державної служби, врегулювання його у деяких випадках потребує залучення зовнішнього контролю та навіть притягнення до відповідальності.

Виявлення конфлікту інтересів на державній службі може здійснюватися за допомогою аналізу:

- інформації, що надається державним службовцем про себе відповідно до вимог законодавства про державну службу;
- особистих заяв державного службовця про можливий конфлікт інтересів відповідно до вимог законодавства;
- заяв третіх осіб, тих, хто вважає себе постраждалими від неправомірних дій державного службовця, пов'язаних із конфліктом інтересів.

Попередження виникнення конфлікту інтересів може бути реалізовано у спосіб встановлення заборони займатися певними видами діяльності; дозвільного порядку заняття певними видами діяльності; обов'язкового повідомлення про заняття певними видами діяльності.

Запобігання негативних наслідків конфлікту інтересів може бути пов'язано з такими рішеннями, як відсторонення (тимчасове або постійне) державного службовця від виконання обов'язків, під час здійснення яких виникає конфлікт інтересів; посилення контролю за виконанням державним службовцем обов'язків, під час здійснення яких виникає конфлікт інтересів; колегіальне прийняття рішень із питань, з якими пов'язаний конфлікт інтересів (Токар-Остапенко, О. В., 2013).

Основними заходами врегулювання конфлікту інтересів є:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи участь в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- переведення особи та іншу посаду;
- звільнення особи.

Врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів є значно складнішим та більш трудомістким процесом, ніж їх попередження. Закон вимагає вживати заходів щодо недопущення виникнення реального або потенційного конфлікту інтересів.

Висновки. Таким чином, поняття конфлікту інтересів може мати різноманітні прояви, тому посадова особа може стати порушником антикорупційного законодавства без наявного прямого умислу або ж з необережності, не усвідомлюючи повною мірою ситуації. Тут не варто забувати старі, як світ, істини: незнання закону не звільняє від відповідальності. Єдиного переліку ситуацій конфлікту інтересів не затверджено жодним органом і не може існувати, оскільки визначити всі можливі варіанти таких ситуацій неможливо.

Саме тому величезного значення набуває ретельний аналіз діяльності посадових осіб на предмет наявності чи відсутності конфлікту інтересів.

Перспективи подальших досліджень полягають у дослідженні зарубіжного досвіду управління конфліктами інтересів на публічній службі та можливості його використання в Україні.

Список використаної літератури:

1. Бугайчук, К. Л., Беспалова, О. І. (2016). *Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: наук. метод. рек.* Харків: Харк. нац. унт. внутр. справ [українською мовою].

2. Василевська, Т. Е. (2014). *Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти.* Київ: Академія національної безпеки [українською мовою].

3. Токар-Остапенко, О. В. (2013). *Урегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні: аналіт. доп.* Київ: НІСД [українською мовою].