

УДК 351.743 (477)

Шатрава С. О. кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри адміністративної діяльності ОВС
Харківського національного університету внутрішніх справ

ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Ухвалення останнім часом низки антикорупційних законів стало початком системної реформи з подолання корупції, яка включає в себе ухвалення нової антикорупційної стратегії та на її основі законів, що повністю врегульовують ключові сектори антикорупційної діяльності в державі.

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

Звернення до Закону України «Про запобігання корупції» [1] надає можливість виокремити два види конфлікту інтересів, як потенційний, так і реальний.

Варто звернути увагу, що правова природа публічно-службових відносин зумовлює необхідність встановлення гнучкого механізму для того, аби уникнути негативних наслідків конфлікту інтересів. Найчастіше конфлікт інтересів виникає вже під час проходження служби в органах Національної поліції України. У такому випадку потрібно вжити відповідних заходів з врегулювання конфлікту інтересів і забезпечення неупередженого виконання своїх службових обов'язків посадовою особою органів Національної поліції.

Ми згодні з позицією Т. Е. Василевської, що конфлікт інтересів державного службовця може стати каталізатором конфлікту між суспільством (громадянами) та налаштованим на реалізацію приватного інтересу індивідуальним чиновником. Виходом із даної колізії можуть бути широко задіяні механізми суспільного нагляду. В цьому випадку громадськість, громадські організації можуть здійснювати контроль та ініціювати попередження конфліктів інтересів і санкціонування зловживань чиновників службовим становищем (через звернення до органів виконавчої влади із скаргами, судові позови, виступи у ЗМІ тощо) [2]. Конфлікт інтересів провокує суперечність між приватними інтересами державного службовця та інтересами професійної групи (що спрямовані на виконання її соціального призначення), при цьому виявляються нові механізми впливу на працівника. Репутаційний контроль за поведінкою чиновника з боку професійної спільноти стає вагомим контрзаходом використанню службового становища. Конфлікт інтересів може породжувати конфлікт з міжособистим ракурсом виміру – між працівником, який зловживає або може зловжити службовим становищем, і працівником, для якого подібні дії або бездіяльність колеги є неприйнятними. В цій ситуації як засіб виявлення конфлікту інтересів можуть використовуватися службові викриття [2].

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

На підставі аналізу норм Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [1] конфлікт інтересів можна врегулювати ззовні (це коли проблему вирішують розпорядчим актом керівника або керівного органу [3]), а можна самостійно. В останньому випадку, зрозуміло, мова йде про дії, які працівник може вчинити сам, щоб вирішити певне питання.

Звернення до ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII [1] надає можливість виокремити заходи зовнішнього та

самостійного врегулювання конфлікту інтересів.

Так, зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи.

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

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

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

Особливу увагу слід приділити тому, щоби усі учасники прийняття рішень, які «причетні» до конфлікту інтересів, були обізнані з заходами, що їх було вжито з метою захисту добросовісності процесу прийняття рішень з використанням методу відмови від приватного інтересу [4].

Необхідно, щоби посадові особи органів поліції усували приватні інтереси, які створюють конфліктну ситуацію, якщо вони бажають зберегти

посаду і якщо конфлікт неможливо врегулювати за допомогою інших засобів (з використанням одного або кількох заходів з числа вище запропонованих). В тих випадках, коли серйозний конфлікт інтересів неможливо врегулювати в будь-який інший спосіб, посадова особа органів поліції має залишити посаду, яку вона обіймає. Політика врегулювання конфліктів інтересів має передбачати можливість скорочення посад цих посадових осіб за цих обставин відповідно до існуючого порядку [4].

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

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/go/1700-18>
2. Василевська Т. Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти / Т. Е. Василевська // Науково-інформаційному вісник Академії національної безпеки. – 2014. – Вип. 1 (1). – С. 106–120 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nationalsecurity.org.ua/2015/04/29/konflikt-interesiv-na-derzhavnijj-sluzhbi-etichni-aspekti/>
3. Козіна В. Новий антикорупційний закон: про конфлікт інтересів / В. Козіна // Місцеве Самоврядування. – 2015. – № 5. – С. 67-73 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nu-rda.gov.ua/novunu/info/183.htm>
4. Посібник ОЕСР з питань врегулювання конфліктів інтересів на державній службі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.oecd.org/countries/ukraine/49106140.pdf