

УДК 343.35:35.08

DOI: 10.35432/tisb292023289496

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ВНУТРІШНІХ МЕХАНІЗМІВ ПРОТИДІЇ КОРУПЦІЙНИМ РИЗИКАМ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

Вербановський Володимир Володимирович

аспірант кафедри державознавства, права та
європейської інтеграції

Національний університет «Одеська Політехніка»

<https://orcid.org/0000-0003-3658-4450>

Проходження публічної служби в Україні супроводжуються низкою об'єктивно-існуючих факторів, які надають можливість використовувати особою надані їй службові повноваження чи пов'язані із ними можливостями з метою одержання неправомірної вигоди або відповідної обіцянки для себе чи інших осіб. Останні свою чергу породжують складно-системне та багатозначне соціально-правове явище – корупцію. Окреслені суспільно-негативні наслідки обумовлюють необхідність формування механізмів протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні, спрямованих на їхню мінімізацію обсягів та подальше усунення.

Попри значну увагу науковців щодо проблематики запобігання та протидії корупції в сфері публічного управління, теоретичне визначення сутності механізмів протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні нині відсутнє. Тому, вважаємо за доцільне, відмітити окремі напрацювання науковців щодо загального розуміння механізму протидії корупції.

Серед низки положень, спрямованих на визначення засад політики щодо запобігання та протидії корупції у відповідній сфері, заходів з їх реалізації, а також з виконання антикорупційної стратегії та державної антикорупційної програми, антикорупційні програми конкретних суб'єктів публічного управління обов'язковим чином мають передбачати оцінку корупційних ризиків у діяльності органу, установи, організації, причини, що їх породжують та умови, що їм сприяють, а також заходи щодо усунення виявлених корупційних ризиків, осіб, відповідальних за їх виконання, строки та необхідні ресурси.

Забезпечення якісного та прозорого добору і розстановки кадрів провадиться шляхом виконання двох взаємопов'язаних дій: проведення конкурсного відбору відповідно до вимог чинного національного законодавства та проведення спеціальної перевірки осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави. Кожній із наведених дій притаманна власна мета – відповідно: оцінка професійної компетентності кандидата (у тому числі загальні здібності та навички) та оцінка його доброчесності.

Досягнення останніх сприяє протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні, адже проведення конкурсного відбору та спеціальної перевірки надає змогу серед низки кандидатів, що претендують на зайняття вакантної посади на виконання функцій держави, обрати осіб, які в силу власної компетентності, добропорядності та належної етичної поведінки не вчинятимуть корупційних правопорушень.

Існування в органі публічної влади конкретної ситуації щодо корупційних ризиків під час проходження публічної служби потребує здійснення консультативної допомоги. Остання може надаватись як відповідному працівникові, так і певному структурному підрозділу. В залежності від організації роботи, а також потреби суб'єкта звернення, консультативна допомога може надаватись як в усній, так і письмовій формі.

Загалом, результати навчально-консультативної роботи в органі публічної влади

обов'язково повинні документуватись та за поширюватись за допомогою розміщення повідомлень на інформаційних стендах, внутрішніх електронних інформаційних базах та за можливістю публікуватись у галузевих виданнях, які поширюються серед працівників органу.

Заслугове на увагу й такий внутрішній механізм протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні як створення у складі органів публічного управління уповноважених структурних підрозділів (уповноваженої особи), відповідальних за проведення оцінки корупційних ризиків та безпосереднє проведення останньої.

Що стосується безпосередньо перевірки інформації щодо корупційних ризиків, то остання провадиться шляхом бесід із публічними службовцями, заявниками, іншими особами, запитами довідок від різних організацій і посадових осіб, отримання письмових пояснень та висновків спеціалістів, вивчення документів тощо. З метою мінімізації корупційних ризиків, можливості виникнення конфлікту інтересів, перевірка має здійснюватися особами, що не мають персональної зацікавленості в кінцевому результаті. Для розгляду особливо складних звернень обов'язково має долучатись й керівництво органу публічної влади. Останнє зобов'язане здійснювати контроль щодо ходу перевірки, його результатів та дотримання норм чинного законодавства. Встановлені відомості мають бути піддані глибокому аналізу та узагальненню задля винесення виваженого, об'єктивного та законного рішення.

Запорукою для мінімізації обсягів та усунення корупційних ризиків є забезпечення належного застосування антикорупційного законодавства. З огляду на це, видається доцільним розглянути й такий внутрішній механізм протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні як організація навчальних та інших заходів, консультативної допомоги для працівників органу публічного управління з метою підвищення кваліфікаційного рівня останніх щодо протидії корупційним ризикам в системі публічної служби.

Реалізація наведеного механізму потребує проведення тренінгів, семінарів, круглих столів, конференцій та інших форм навчальних заходів. Тематика останніх має бути пов'язана із роз'ясненням основних положень антикорупційного законодавства, запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням, ідентифікації та оцінці корупційних ризиків в конкретному органі публічної влади, запобіганню та шляхам врегулювання конфлікту інтересів під час проходження публічної служби, етичної поведінки публічних управлінців, фінансового контролю, інших механізмів запобігання і протидії корупції, відповідальності за корупційні або пов'язані з корупцією правопорушення та усунення їх наслідків.

У рамках організації цієї роботи для забезпечення ефективності даного інструменту необхідно планувати проведення таких заходів з урахуванням рівня поширеності корупційних ризиків серед працівників, характеру вчинюваних корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, а також проблемних питань, які виникають при застосуванні положень антикорупційного законодавства.

Існування в органі публічної влади конкретної ситуації щодо корупційних ризиків під час проходження публічної служби потребує здійснення консультативної допомоги. Остання може надаватись як відповідному працівникові, так і певному структурному підрозділу. В залежності від організації роботи, а також потреби суб'єкта звернення, консультативна допомога може надаватись як в усній, так і письмовій формі.

Загалом, результати навчально-консультативної роботи в органі публічної влади обов'язково повинні документуватись та за поширюватись за допомогою розміщення повідомлень на інформаційних стендах, внутрішніх електронних інформаційних базах та за можливістю публікуватись у галузевих виданнях, які поширюються серед працівників органу.

Заслугове на увагу й такий внутрішній механізм протидії корупційним ризикам в системі публічної служби в Україні як створення у складі органів публічного управління уповноважених структурних підрозділів (уповноваженої особи), відповідальних за

проведення оцінки корупційних ризиків та безпосереднє проведення останньої.

Аналіз профільних нормативно-правових актів дав змогу до останніх віднести прийняття антикорупційних програм, спрямованих на управління корупційними ризиками у діяльності конкретного суб'єкта публічного управління; забезпечення якісного та прозорого добору і розстановки кадрів шляхом проведення конкурсного відбору відповідно до вимог чинного національного законодавства та за результатами проведення спеціальної перевірки осіб, які претендують на зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави; вжиття заходів щодо забезпечення подання особами, які претендують на зайняття вакантної посади в системі публічної служби, відомостей про працюючих в органі близьких осіб та подальшої актуалізації такої інформації стосовно близьких осіб працюючих публічних управлінців; організацію навчальних та інших заходів, консультаційної допомоги для працівників органу публічного управління з метою підвищення кваліфікаційного рівня останніх щодо протидії корупційним ризикам в системі публічної служби; створення у складі органів публічного управління структурних підрозділів (уповноваженої особи), відповідальних за проведення оцінки корупційних ризиків та безпосереднє проведення останньої; перевірка інформації, що міститься у зверненнях фізичних або юридичних осіб, засобах масової інформації, інших джерелах, у тому числі отриманої через спеціальну телефонну лінію, офіційні веб-сайти, засоби електронного зв'язку щодо наявності корупційних ризиків у діяльності працівників системи публічної служби. Кожен із вказаних заходів має власну специфіку, що детально розглянута в даній частині дисертаційного доробку.

Список літератури

1. Міжнародний досвід запобігання та протидії корупції. URL: <https://kmr.gov.ua/uk/file/103040/download%3Ftoken%3DoEbXnKOOvJPm9rrQS5eJ6sPq2cvl2pTNqtiL-kWqxfU+&cd=4&hl=ru&ct=clnk&gl=ua>

2. Яременко О., Яременко С. Використання міжнародного досвіду для оцінки корупційних ризиків. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2016/march/issue-3/article-16297.html>