

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ
МВС УКРАЇНИ**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

**Управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень у
сфері управління, що належить до відання МВС**

КИЇВ 2016

Методичні рекомендації «Управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень у сфері управління, що належить до відання МВС» (далі – Методичні рекомендації) підготовлені Міністерством внутрішніх справ України (далі – МВС України) із залученням Державного науково-дослідного інституту МВС України (далі – ДНДІ), Департаменту персоналу, організації освітньої та наукової діяльності МВС України, Управління запобігання корупції і проведення люстрації МВС України.

Головною метою Методичних рекомендацій є забезпечення єдиного підходу до організації роботи щодо управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень та надання допомоги в організації і здійсненні заходів щодо управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень у сфері управління керівникам, працівникам кадрових, юридичних підрозділів, підрозділів з питань запобігання і протидії корупції та внутрішньої безпеки МВС України (далі – МВС), Національної гвардії України (далі – НГУ), центральних органів виконавчої влади, діяльність яких спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України через Міністра внутрішніх справ (далі – ЦОВВ), закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС.

Методичні рекомендації розроблені на підставі аналізу корупційних ризиків у сфері управління та прийняття кадрових рішень в МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС та НГУ (далі – система МВС).

Управління корупційними ризиками відповідно до Методичних рекомендацій може здійснюватися за правилами, що пропонуються в рекомендаціях як методики.

ЗМІСТ

Вступ	4
I. Загальні положення	7
1.1 Нормативно-правове регулювання запобігання і протидії корупції.....	7
1.2 Суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення.....	9
II. Загальні засади управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень	10
2.1. Корупційні ризики, їх види.....	10
2.2 Управління корупційними ризиками під час аналізу нормативно - правових актів і/або їх проектів, що регламентують відносини в сфері прийняття кадрових рішень.....	11
2.3 Управління корупційними ризиками в практичній діяльності працівників системи МВС, під час прийняття кадрових рішень.....	16
2.3.1 Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, що мають місце під час підбору персоналу.....	18
2.3.2 Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, які з'являються під час служби в системі МВС.....	22
2.3.3 Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, пов'язаних зі звільненням працівників системи МВС.....	37
Додаток. Перелік типових ситуацій та порядок їх врегулювання.....	39

Вступ

З 2009 року в Україні проводиться планомірна робота з удосконалення нормативно - правової бази щодо профілактики і протидії корупції, що відповідає новітнім науковим розробкам і сучасним міжнародним вимогам прозорості державного управління.

Для державних і муніципальних службовців встановлені чіткі обмеження і заборони, визначена відповідальність за їх порушення, вироблений достатній комплекс інструментів, що забезпечують контроль за дотриманням антикорупційних заходів.

На сьогодні перед кожним державним органом, органом місцевого самоврядування стоїть завдання ефективно використовувати положення антикорупційного законодавства на практиці. При цьому, всю сукупність його правових норм необхідно адаптувати таким чином, щоб вони реалізовувались у конкретному державному органі з урахуванням специфіки відповідних завдань та функцій, що стоять перед ним. Для цього повинні бути використані як правові інструменти, що безпосередньо впливають з національного законодавства, так і будь-які організаційні заходи, обсяг яких не обмежений.

Для стимулювання активності в такій діяльності в Антикорупційній стратегії, затвердженій Законом України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки» від 14 жовтня 2014 року № 1699-VII, пильна увага приділяється роботі, яка повинна проводитися безпосередньо в органах державної влади з метою недопущення корупційних правопорушень або проявів корупційної спрямованості. Реалізацію заходів, спрямованих на протидію корупції, необхідно здійснювати систематично на плановій основі. Проте лише невелика частина центральних органів виконавчої влади займаються самостійним методичним супроводом антикорупційної діяльності з питань, прямо не передбачених вищевказаними програмними документами.

З метою підвищення ефективності організації і методичної підтримки в діяльності кадрових підрозділів системи МВС щодо профілактики корупційних та інших правопорушень підготовлено комплекс заходів, який рекомендується до використання у сфері управління системи МВС. При цьому, порядок реалізації цих заходів в закладах, установах та підприємствах, що належать до сфери управління МВС, необхідно встановлювати самостійно з урахуванням специфіки їх діяльності, на підставі запропонованого в цих Методичних рекомендаціях комплексу заходів.

Визначення основних термінів

Ризик – це можливість виникнення несприятливої ситуації або невдалого результату у будь-якій діяльності.

Корупційний ризик – це сукупність правових, організаційних та інших факторів і причин, які породжують, заохочують (стимулюють) осіб до скоєння корупційних правопорушень під час виконання ними функцій держави або службових обов'язків.

Корупціогенний фактор – явище або сукупність явищ, що породжують корупційні правопорушення, або які сприяють їх розповсюдженню.

Дискреційні повноваження – це сукупність прав і обов'язків органів та осіб системи МВС, що дають можливість на власний розсуд визначати повністю або частково вид і зміст управлінського рішення, яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень.

Конфлікт інтересів – ситуація, при якій особиста зацікавленість працівників системи МВС впливає або може вплинути на об'єктивне виконання посадових обов'язків і при якій виникає або може виникнути протиріччя між особистою зацікавленістю працівників системи МВС і законними інтересами інших осіб, здатне привести до заподіяння шкоди таким законним інтересам.

Близькі особи – особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, на якого поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції» (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких із суб'єктом не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі, а також – незалежно від зазначених умов – чоловік, дружина, батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням згаданого суб'єкта.

Корупційне правопорушення – діяння, що містить ознаки корупції, вчинене особою, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

Корупція – використання особою, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди такій особі, або на її вимогу іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей.

Неправомірна вигода – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи

негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують без законних на те підстав.

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.

Подарунок – грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають/одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової.

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях.

Правопорушення, пов'язане з корупцією – діяння, що не містить ознак корупції, але порушує встановлені Законом України «Про запобігання корупції» вимоги, заборони та обмеження, вчинене особою, на яку поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», за яке законом встановлено кримінальну, адміністративну, дисциплінарну та/або цивільно-правову відповідальність.

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.

Спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції – органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції.

Суб'єкти декларування – особи, які зобов'язані подавати декларацію відповідно до Закону України «Про запобігання корупції».

Члени сім'ї – особи, які перебувають у шлюбі, а також їхні діти, у тому числі повнолітні, батьки, особи, які перебувають під опікою і піклуванням, інші особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі.

I. Загальні положення

1.1 Нормативно – правове регулювання запобігання і протидії корупції

На сьогоднішній день правову основу антикорупційної діяльності в Україні складають законодавчі та інші нормативно-правові акти, дія яких спрямована на врегулювання суспільних відносин у сфері запобігання і протидії корупції.

Основним антикорупційним нормативно-правовим актом є Закон України «Про запобігання корупції» (надалі – Закон про запобігання корупції). Відповідно до ст. 2 вказаного Закону відносини, що виникають у сфері запобігання і протидії корупції, регулюються Конституцією України, міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України, вище зазначеним та іншими законами, а також прийнятими на їх виконання іншими нормативно-правовими актами.

До актів законодавства, що утворюють основу антикорупційного законодавства України, належать наступні:

- Конвенція ООН проти корупції (ратифікована Законом України від 18 жовтня 2006 року № 251-V);
- Цивільна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована Законом України від 16 березня 2005 року № 2476-15);
- Кримінальна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікована Законом України від 18 жовтня 2006 року № 252-16);
- Додатковий протокол до Кримінальної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією (ратифікований Законом України від 18 жовтня 2006 року № 253-16);
- Кримінальний кодекс України;
- Кодекс України про адміністративні правопорушення;
- Кодекс законів про працю України;
- Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII «Про запобігання корупції»;
- Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1698-VII «Про Національне антикорупційне бюро України»;
- Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1699-VII «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014-2017 роки»;
- Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII «Про очищення влади»;
- Указ Президента України від 5 жовтня 2011 року № 964 «Про першочергові заходи з реалізації Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції»;
- Указ Президента України від 25 січня 2012 року № 33 «Про Порядок проведення спеціальної перевірки відомостей щодо осіб, які претендують на

зайняття посад, пов'язаних із виконанням функцій держави або місцевого самоврядування»;

– Указ Президента України від 14 жовтня 2014 року № 808 «Про національну раду з питань антикорупційної політики»;

– Постанова Кабінету Міністрів України від 8 грудня 2009 року № 1422 «Питання запобігання та виявлення корупції в органах виконавчої влади»;

– Постанова Кабінету Міністрів України від 04 вересня 2013 року № 706 «Питання запобігання та виявлення корупції»;

– Постанова Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 563 «Деякі питання реалізації Закону України «Про очищення влади»;

– Постанова Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 171 «Про затвердження Порядку проведення спеціальної перевірки стосовно осіб, які претендують на зайняття посад, які передбачають зайняття відповідального або особливо відповідального становища, та посад з підвищеним корупційним ризиком, і внесення змін до деяких постанов Кабінету Міністрів України»;

– Постанова Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 265 «Про затвердження Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015-2017 роки»;

– Розпорядження Кабінету Міністрів України від 2 липня 2014 року № 877 «Про затвердження плану першочергових заходів з подолання корупції»;

– Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 жовтня 2014 року № 1025 «Про затвердження плану проведення перевірок відповідно до Закону України «Про очищення влади»;

– Наказ МВС України від 18 червня 2015 року № 725 «Про організацію виконання Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2015-2017 роки»;

– Наказ МВС України від 15 січня 2016 року № 23 «Про забезпечення виконання Міністерством внутрішніх справ заходів Державної програми щодо реалізації засад державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційної стратегії) на 2015-2017 роки у 2016 році»;

– Наказ МВС України від 29 лютого 2016 року № 142 «Про затвердження Антикорупційної програми МВС України на 2016 рік».

1.2 Суб'єкти відповідальності за корупційні правопорушення

Суб'єктами юридичної відповідальності за корупційні правопорушення в системі МВС є:

державні службовці МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ;
посадові та службові особи, які не є державними службовцями МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів, НГУ, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС;

військові посадові особи утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби;

особи начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту;
поліцейські;

інші суб'єкти, визначені відповідним законодавством.

II. Загальні засади управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень

2.1. Корупційні ризики, їх види

Важливою складовою діяльності із запобігання корупції є виявлення корупційних ризиків у функціонуванні відповідного підрозділу системи МВС (правових, організаційних та інших факторів та причин, які породжують, заохочують (стимулюють) корупцію), їх мінімізація або повне усунення.

Залежно від рівня виникнення слід виділити такі *види* корупційних ризиків:

корупційні ризики на рівні нормативно-правового регулювання діяльності;

корупційні ризики безпосередньо на рівні практичної кадрової діяльності.

Їх виявлення здійснюється шляхом:

1) виявлення корупційних ризиків в нормативно - правових актах і/або їх проектах (далі – нормативно-правові акти), що регламентують відносини в сфері прийняття кадрових рішень;

2) виявлення корупційних ризиків в практичній діяльності службових та посадових осіб МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів, закладів, установ та підприємств, що належать до сфери управління МВС та НГУ (далі – працівники системи МВС).

2.2 Управління корупційними ризиками під час аналізу нормативно - правових актів, що регламентують відносини в сфері прийняття кадрових рішень

Управління корупційними ризиками під час аналізу нормативно - правових актів здійснюється шляхом виявлення в них відповідних корупціогенних факторів, тобто факторів, що сприяють вчиненню корупційних правопорушень, які пов'язані, в першу чергу, з нечітким визначенням функцій, прав, обов'язків і відповідальності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в тому числі в системі МВС.

Найбільш розповсюдженим серед корупціогенних факторів є невинуватене встановлення чи надмірне розширення дискреційних повноважень, а саме прав і обов'язків працівників МВС, що дають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково зміст рішення або вибрати один з кількох варіантів прийняття рішень, передбачених нормативним актом.

В одних випадках коло питань, що входять до компетенції працівників МВС, а відповідно, і зміст прав та обов'язків службових осіб системи МВС (право діяти чи утримуватись від певних дій) чітко визначені правовою нормою. В інших випадках їм надається свобода діяти на власний розсуд, тобто оцінюючи ситуацію, вибирати один із кількох варіантів дій (або утримуватись від дій) чи один з варіантів можливих рішень. Надане органу системи МВС право діяти саме таким чином називається дискреційними повноваженнями (дискреційним правом, дискреційною владою).

Сама по собі наявність дискреційних повноважень, визначених нормативно-правовим актом, не є ознакою його корупціогенності. В нормі права заздалегідь не можна передбачити всіх життєвих випадків і обставин. Тому вона залишає певний простір, який має заповнити орган, котрий застосовує норму.

Однак, дискреційні повноваження можуть суттєво підвищувати можливість суб'єктивного впливу службової особи МВС, на рішення, що приймається. Службова особа органу МВС, використовуючи дискреційні повноваження, зобов'язана передусім правильно оцінювати обставини у кожному конкретному випадку, і застосовувати до встановлених фактів діючі правові норми, не допускати при цьому зловживання владою. В основі мотивації такого вибору має бути законність, обґрунтованість, доцільність, справедливість прийнятого рішення.

З метою визначення шляхів мінімізації дискреційних повноважень у нормативно-правових актах, що регламентують діяльність системи МВС, наведемо їх характеристику та порядок виявлення.

Дискреційні повноваження мають такі *ознаки*:

дозволяють органу (особі) на власний розсуд оцінювати юридичний факт, внаслідок чого можуть виникати, змінюватись або припинятись правовідносини;

дозволяють на власний розсуд обирати одну із декількох, запропонованих у нормативно-правовому акті, форм реагування на даний юридичний факт;

надають можливість органу (особі) на власний розсуд вибирати міру публічно-правового впливу щодо фізичних та юридичних осіб, його вид, розмір, спосіб реалізації;

дозволяють органу (особі, уповноваженій на виконання функцій держави) обрати форму реалізації своїх повноважень – видання нормативного або індивідуально-правового акта, вчинення (утримання від вчинення) адміністративної дії;

наділяють орган (особу) правом повністю або частково визначати порядок здійснення юридично значущих дій, у тому числі строк та послідовність їх здійснення;

надають можливість органу (особі) на власний розсуд визначати спосіб виконання управлінського рішення, у тому числі передавати виконання прийнятого рішення підлеглим особам, іншим органам державної влади та місцевого самоврядування, встановлювати строки і процедуру виконання.

Дискреційні повноваження можуть закріплюватися в нормативно-правових актах такими *способами*:

за допомогою оціночних понять, наприклад: «за наявності поважних причин орган вправі надати ...», «у виключних випадках особа може дозволити...», «рішення може бути прийнято, якщо це не суперечить суспільним інтересам...» тощо;

шляхом перерахування видів рішень, що приймаються органом (особою), не вказуючи підстав для прийняття того чи іншого рішення або шляхом часткового визначення таких підстав;

шляхом надання права органу (особі) при виявленні певних обставин (настанні конкретних юридичних фактів) приймати чи не приймати управлінське рішення залежно від власної оцінки цих фактів.

Таким чином, під час проведення дослідження нормативно-правових актів з метою виявлення в них дискреційних повноважень слід звернути увагу на ті з них, що регламентують порядок здійснення юридично значущих дій, спрямованих на вирішення індивідуального юридичного питання (реалізацію певних суб'єктивних прав чи виконання юридичних обов'язків), або виконання певної державної функції (видача ліцензії, формування реєстру, здійснення контрольної перевірки тощо). До таких нормативно-правових актів, зокрема, належать положення, інструкції, порядки тощо.

Аналіз потенційних корупційних ризиків у діяльності системи МВС дозволив виділити наступні найбільш корупційно-небезпечні сфери функціонування:

розміщення замовлень на поставку товарів, виконання робіт і надання послуг для державних потреб;

здійснення державного нагляду і контролю;

підготовка і прийняття рішень про розподіл бюджетних асигнувань;

організація продажу приватизованого державного майна, іншого майна, що належить державі, а також права на укладення договорів оренди земельних ділянок, що перебувають у державній власності;

ліцензування окремих видів діяльності, видача дозволів на окремі види робіт та інші аналогічні дії;

проведення державної експертизи та видача висновків;

порушення і розгляд справ про адміністративні правопорушення;

проведення розслідувань причин виникнення надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру, аварій, нещасних випадків на виробництві, інфекційних і масових неінфекційних захворювань людей, тварин і рослин, заподіяння шкоди навколишньому природному середовищу, майну громадян та юридичних осіб, державного майна;

реєстрація майна та ведення баз даних майна тощо.

Крім того, дискреційні повноваження можливо виявити у посадових інструкціях, де своєрідними корупційно-небезпечними індикаторами будуть слугувати такі функціональні права і обов'язки:

право вирішальною підпису;

підготовка та візування проектів рішень;

участь в колегіальних органах, які приймають рішення;

складання акта перевірки, видача розпорядження про усунення порушень і контроль за усуненням виявлених порушень тощо;

безпосереднє ведення реєстрів, баз даних, що містять «комерційно» значиму інформацію.

Оцінка наявності дискреційних повноважень полягає у з'ясуванні питань:

1) на яких правових нормах ґрунтуються дискреційні повноваження:

чи відповідають дискреційні повноваження нормам Конституції України, актам вищої юридичної сили;

чи передбачена можливість встановлення дискреційних повноважень нормативно-правовим актом, що має вищу юридичну силу;

2) чи є дискреційні повноваження необхідними у цьому нормативно-правовому акті:

чи надаються дискреційні повноваження з метою максимального врахування особливостей врегульованих суспільних відносин;

чи можливо уникнути використання в нормативно-правовому акті дискреційних повноважень та чи не призведе це до зниження ефективності правозастосовчої діяльності;

чи відповідає обсяг наданих дискреційних повноважень характеру суспільних відносин, в рамках, яких вони реалізуються, і статусу органу (особи), який реалізує ці повноваження;

3) які негативні правові наслідки можуть виникнути у разі зловживання дискреційними повноваженнями:

чи не зробить це неможливим або таким, що суттєво обтяжить, реалізацію суб'єктивних прав фізичних та юридичних осіб;

чи не призведе це до можливості вільного тлумачення органом (особою) порядку реалізації своїх власних повноважень;

чи не призведе це до зволікання з прийняттям законного управлінського рішення;

чи не призведе це до виникнення додаткових правових чи організаційних обтяжень.

У разі виявлення дискреційних повноважень у нормативно-правовому акті особа, яка проводить правовий аналіз, зобов'язана сформулювати рекомендації щодо їх усунення.

Усунення виявлених таких корупціогенних факторів може здійснюватись шляхом:

внесення змін та доповнень до нормативно-правового акту з метою конкретизації його положень, що регламентують певні адміністративні процедури, їх спрощення або усунення перепон, що ускладнюють їх реалізацію;

включення норм, що дозволяють визначити відповідальних осіб, уповноважених на виконання тієї чи іншої державної функції або надання адміністративної послуги;

встановлення для працівників додаткових заборон, обмежень чи обов'язків, що попереджають корупційні схеми;

введення додаткових критеріїв оцінки якості ефективності та результативності службової діяльності;

уточнення обсягу службової діяльності конкретних осіб, уповноважених на виконання функцій держави;

інші заходи, що дозволяють знизити ризик виникнення корупційних відносин внаслідок неналежного визначення функцій, обов'язків, прав і відповідальності осіб, уповноважених на виконання правоохоронних функцій.

Регламентація адміністративних процедур дозволить знизити ступінь загрози виникнення передумов для вчинення корупційних правопорушень за рахунок:

зниження ступеню ризику відхилення від виконання обов'язків;

створення умов для здійснення належного контролю за процесом прийняття управлінських рішень, що при необхідності дозволяє коригувати помилкові рішення не чекаючи розвитку конфліктної ситуації;

забезпечення однакового здійснення функцій посадовими особами;

створення прозорості, відкритої моделі реалізації корупційно-небезпечної функції;

дроблення адміністративних процедур на додаткові стадії з їх закріпленням за незалежними один від одного посадовими особами, що дозволить забезпечити їх взаємний контроль.

В якості заборон (обмежень), що ускладнюють реалізацію корупційних схем, пропонується застосовувати такі заходи:

перерозподіл функцій між структурними підрозділами всередині державного органу;

введення або розширення процесуальних форм взаємодії громадян (організацій) і посадових осіб, наприклад, використання інформаційних технологій як пріоритетний напрям для здійснення службової діяльності («одне вікно», системи електронного обміну інформацією);

виключення необхідності особистого спілкування (взаємодії) посадових осіб з громадянами та організаціями;

скорочення кількості посадових осіб, які беруть участь в прийнятті управлінського рішення, що забезпечує реалізацію суб'єктивних прав і юридичних обов'язків;

оптимізація переліку документів (матеріалів, інформації), які громадяни (організації) зобов'язані надати для реалізації права;

скорочення термінів прийняття управлінських рішень;

встановлення чіткої регламентації способу і строків здійснення дій посадовою особою при здійсненні корупційно-небезпечної функції;

встановлення додаткових форм звітності посадових осіб про результати прийнятих рішень.

2.3 Управління корупційними ризиками в практичній діяльності працівників системи МВС, під час прийняття кадрових рішень

Практична робота з прийняття кадрових рішень – це, в першу чергу, діяльність з прийняття управлінського рішення, яке стосується кадрових питань: прийняття на роботу, переміщення по службі, присвоєння чергового звання, застосування дисциплінарних стягнень та заохочень тощо. Кадрові рішення приймаються тільки на підставах, у межах повноважень та у способи, передбачені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, іншими нормативно-правовими актами.

Кадрове рішення має відповідати певним загальним вимогам, які висуваються до управлінських рішень та повинні бути:

обґрунтованими, об'єктивними, враховувати всі особливості ситуації, відповідати конкретним умовам, поставленим цілям і можливостям їх досягнення;

відповідати вимогам законодавчих актів, наказів МВС, інструкцій і настанов;

прийматися у межах компетенції суб'єкта управління, тобто відповідати функціональним обов'язкам посадової особи, що їх приймає;

своєчасними (запізніле рішення, як і передчасне, знижує ефективність управління і може призвести до негативних наслідків);

результатом творчої роботи: рішення вимагає наукового підходу, має бути лаконічним і послідовним, зрозумілим для виконавця і не суперечити раніше прийнятим рішенням або виключати їх;

Крім того, письмові кадрові рішення повинні:

мати назву, номер, дату видання, підписи, штампи, печатки тощо;

бути юридично обґрунтованими, тобто містити посилання на конкретний законодавчий чи інший нормативний акт, на виконання якого вони видаються, його статті, частини, пункти, тощо;

прийматися в установленому процедурному порядку, який регламентується відповідними нормативними актами.

Отже, кадрове рішення має відповідати зазначеним вище вимогам, оскільки таким чином визначається доцільність його прийняття.

Під час прийняття кадрових рішень у сфері управління, що належить до відання МВС, мають місце такі корупційні ризики:

недотримання обмеження щодо роботи близьких осіб;

недобросовісність поведінки;

виникнення конфлікту інтересів в підрозділах системи МВС;

безконтрольність з боку керівництва в підрозділах системи МВС;

недотримання обмеження щодо використання службового становища;

недотримання обмеження щодо одержання подарунків;

недотримання обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності;

недотримання обмеження щодо розголошення або використання в інший спосіб у своїх інтересах інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням службових повноважень.

Зазначені вище корупційні ризики за часом виникнення можна розподілити у три групи:

- ризики, які пов'язані з підбором персоналу;
- ризики, які з'являються в процесі діяльності;
- ризики, пов'язані зі звільненням працівників.

2.3.1. Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, що мають місце під час підбору персоналу

При прийнятті документів працівниками кадрових підрозділів від кандидата на посаду до системи МВС слід звернути увагу на:

наявність заповненої декларації про майно і доходи за минулий рік кандидата на посаду та членів його сім'ї, інформації, що міститься в ній з урахуванням положень Методичних рекомендацій щодо заповнення декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та іншими особами (у випадках, якщо претендент на посаду до системи МВС є суб'єктом декларування);

відомості про попередню роботу кандидата;

відомості, наведені кандидатом в автобіографії;

питання, пов'язані з трудовою і громадською діяльністю кандидата;

причини переходу з однієї роботи на іншу, тимчасового непрацевлаштування;

біографічну довідку;

документи про освіту, у тому числі про повну вищу освіту, науковий ступінь, вчене звання, підвищення кваліфікації;

інформацію про наявність корпоративних прав;

результати спеціальної перевірки (у разі необхідності її проведення) або копію відповідної довідки, якщо спеціальна перевірка проводилася раніше;

інформацію про працюючих у зазначеному органі близьких осіб.

При потребі кандидатом на посаду надаються пояснення з приводу важливих моментів особистого життя.

При прийнятті рішення щодо призначення на посаду керівника головного управління, департаменту, управління, відділу, іншого підрозділу, крім вивчення зазначених документів, слід приділити увагу ознайомленню з відомостями у довідці про стан справ в органі, підрозділі в установі, організації, підприємстві, представленій кандидатом з попереднього місця роботи.

Працівник кадрового підрозділу, отримуючи документи від кандидата на посаду до підрозділу системи МВС, повинен перевірити дотримання правил їх заповнення (автобіографії тощо), відповідність зазначених у них відомостей оригіналам документів.

Особа, яка призначається на посаду до системи МВС, попереджається про відповідальність за корупційні правопорушення. Вказані попередження підписуються претендентом на посаду власноручно разом із поданням рапорту/заяви про призначення і зберігаються в його особовій справі.

Кандидат ознайомлюється з обмеженнями, пов'язаними з призначенням на посаду до підрозділу системи МВС, що є необхідною умовою при прийнятті на роботу.

При вивченні документів кандидата на посаду до системи МВС слід приділити особливу увагу з'ясуванню питань щодо наявності (відсутності) обставин, які перешкоджають перебуванню претендента на посаді, а саме:

забороні кандидату на посаду (у зв'язку з вчиненням цією особою корупційного діяння) займати посади в державних органах та їх апараті впродовж певного періоду часу або балотуватися на виборні посади в державні органи;

наявності непогашеної і не знятої у встановленому законом порядку судимості;

наявності підпорядкованості у кандидата на посаду у разі прийняття на службу безпосередньо особам, які є його близькими родичами.

Крім того, працівники системи МВС не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Працівники системи МВС, які претендують на зайняття посад в системі МВС, зобов'язані повідомити керівництво підрозділу, на посаду в якому вони претендують, про працюючих у цьому підрозділі близьких їм осіб.

У разі виникнення обставин, а саме спільної роботи близьких осіб, вживаються заходи щодо усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк.

Якщо в зазначений строк ці обставини добровільно не усунуто, відповідні особи або близькі їм особи в місячний строк з моменту виникнення обставин підлягають переведенню в установленому порядку на іншу посаду, що виключає пряме підпорядкування.

У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню із займаної посади.

Перед формуванням особової справи претендента на посаду до системи МВС, потрібно також перевірити наявність на цього працівника (у випадку звільнення його у минулому) справи в поточному архіві. Якщо така справа є, то, передусім, необхідно ознайомитися з датою й причиною звільнення працівника (про це в особовій картці робиться відповідний запис).

При вивченні матеріалів особової справи під час призначення кандидата на посаду, який вже перебував на службі, особливу увагу слід звернути на такі документи:

особова картка з відповідними додатками або інші, встановлені законодавством форми;

відомості про доходи, зобов'язання фінансового характеру та майновий стан претендента і членів його сім'ї (за умови їх наявності);

подання про призначення на посаду (зокрема, у поданні зазначаються займана на час подання посада, на яку посаду рекомендувався претендент (для заступників керівників – її функціональний напрям), ділові та інші якості працівника, відомості про перебування особи під слідством або наявність судимості);

копії організаційно-розпорядчих документів про призначення (рішень про обрання) на посаду (у випадках, передбачених законодавством) або про переміщення на іншу посаду, звільнення з посади. У наказі (розпорядженні) про

призначення або звільнення працівника вказуються, зокрема, підстави призначення (звільнення). Зазначені відомості про призначення, переведення на іншу посаду та про звільнення працівника також містяться у його трудовій книжці;

матеріали службового розслідування, дані про накладення та зняття стягнення;

матеріали проведених атестацій, характеристики.

З метою контролю за одержанням доходів і їх витрачанням особами, які претендують на зайняття посад в системі МВС, у наданих цими особами відомостях про доходи, зобов'язання фінансового характеру та майновий стан (надалі – деклараціях про доходи), за умови, якщо такі декларації подаються ними, необхідно звертати особливу увагу на джерела походження та розмір сум, використаних декларантами на придбання майна, оплату виконаних робіт чи наданих послуг.

Уповноважені підрозділи системи МВС забезпечують опрацювання декларацій про доходи та проводять перевірки достовірності відомостей, наведених у деклараціях, що подаються працівниками системи МВС, а також особами, які претендують на заняття відповідних посад в системі МВС, стосовно наявності майна, доходів, витрат і зобов'язань фінансового характеру (за умов, якщо працівники системи МВС подають такі декларації), в тому числі на підставі інформації з відповідних реєстрів та органів, а саме:

Центральної бази даних державного реєстру фізичних осіб за формою 1ДФ «Про суму виплачених доходів і утриманих з податків фізичних осіб»;

Державного реєстру речових прав на нерухоме майно;

Державного агентства земельних ресурсів України;

Сервісного центру МВС України;

Державної інспекції України з безпеки на морському та річковому транспорті;

Державної авіаційної служби України;

Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку;

Державної фіскальної служби України.

Основні розділи та відомості фінансового характеру, які відображуються в деклараціях про доходи, наведені в Методичних рекомендаціях щодо заповнення декларації про майно, доходи, витрати і зобов'язання фінансового характеру особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та іншими особами.

Залежно від посади, на яку претендує особа, за рішенням керівника відповідного органу системи МВС визначаються посадові особи, які мають провести співбесіди з претендентом при призначенні його на відповідну посаду.

У ході співбесіди мають обговорюватися питання щодо особливостей роботи претендента на попередньому місці його роботи, з'ясовується, чому саме він бажає працювати на відповідній посаді, рівень професійних знань, фаховий досвід, ставлення до праці, характер сімейних стосунків, особливості світогляду, моральні установки. Співбесіда має проходити в умовах неупередженості, виключаючи прояви суб'єктивізму.

Свої висновки про наслідки співбесід посадові особи доповідають керівникові підрозділу системи МВС.

2.3.2. Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, які з'являються під час служби в системі МВС

З метою здійснення контролю за дотриманням працівниками системи МВС антикорупційного законодавства у службових відносинах з громадянами, представниками підприємств, установ та організацій слід особливу увагу звертати на з'ясування питань:

- дотримання етики службової поведінки;
- наявність у працівників системи МВС конфлікту інтересів;
- наявність корупційних ризиків, пов'язаних з безконтрольністю керівництва підрозділів системи МВС;
- дотримання обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством.

I. Дотримання етики службової поведінки

Етично-психологічні аспекти та соціально-правові фактори мають досить великий вплив на сумлінність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, при виконанні останніми посадових обов'язків, оскільки службовець завжди приймає рішення, у першу чергу, на підставі власного досвіду, психологічного ставлення до виконуваної роботи, а також, ґрунтуючись на особистих переконаннях і персональному соціально-матеріальному становищі. Необхідно додати, що керівники повинні демонструвати та заохочувати етичну поведінку, зокрема, шляхом створення адекватних умов роботи, надання дієвої оцінки показників роботи. До того ж, зазначимо, що під час добору осіб на відповідні посади одним із вагомих критеріїв є, зокрема, така моральна риса, як доброчесність.

МВС у випадку необхідності розробляє та забезпечує виконання галузевих кодексів чи стандартів етичної поведінки для власних працівників. Основою для прийняття кодексу чи стандарту професійної етики є Закон про запобігання корупції.

Працівники системи МВС під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону, загальноновизнаних етичних норм поведінки та Правил етичної поведінки працівників апарату Міністерства внутрішніх справ України, територіальних органів, закладів, установ і підприємств, що належать до сфери управління МВС, затверджених наказом МВС від 28 квітня 2016 р. № 326, зареєстрованим в Мін'юсті 26 травня 2016 р. за № 778/28908.

Так, зазначені Правила як зібрання основних професійно-етичних норм визначають для працівників МВС принципи етики, якими є:

- служіння державі і суспільству;
- гідна поведінка;
- доброчесність;
- лояльність;

політична нейтральність;
 прозорість і підзвітність;
 сумлінність.

У вищенаведених принципах вкладається такий зміст.

1. Служіння державі і суспільству:
 чесне служіння і вірність державі;
 забезпечення державних інтересів під час виконання завдань та функцій держави;

сприяння реалізації прав і законних інтересів громадян та суб'єктів господарювання;

формування позитивного іміджу держави, в тому числі шляхом зміни філософії відношення до бізнесу, де працівники МВС є осередком безпеки та гарантами недоторканності для законослухняних підприємців при веденні ними господарської діяльності.

2. Гідна поведінка:

повага до гідності інших осіб;

ввічливість та дотримання високої культури спілкування;

доброзичливість і запобігання виникненню конфліктів у стосунках з громадянами;

недопущення, у тому числі поза роботою, дій і вчинків, які можуть зашкодити роботі чи негативно вплинути на репутацію працівників МВС.

3. Доброчесність:

спрямованість дій на захист публічних інтересів, пріоритет загального блага громадян над особистими, приватними або корпоративними інтересами;

неприпустимість використання державного майна в особистих цілях;

недопущення конфлікту між публічними й особистими інтересами;

нерозголошення та невикористання інформації, що стала відома у зв'язку з виконанням працівниками МВС своїх обов'язків, у тому числі після припинення своєї діяльності (крім випадків, установлених законом);

недопущення надання будь-яких переваг і виявлення прихильності до окремих фізичних та юридичних осіб, політичних партій, громадських і релігійних організацій.

4. Лояльність:

добросовісність щодо виконання рішень Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України та державних органів, в яких працюють працівники МВС, незалежно від своїх власних переконань і політичних поглядів;

утримання від будь-яких проявів публічної критики діяльності державних органів, їх посадових осіб;

коректне ставлення до керівників і співробітників державного органу під час виконання працівниками МВС своїх обов'язків.

5. Політична нейтральність:

недопущення впливу політичних інтересів на дії та рішення працівників МВС;

відмова від публічної демонстрації політичних поглядів і симпатій;

дотримання вимог стосовно обмежень щодо політичної діяльності, встановлених законом стосовно окремих категорій працівників МВС;

унікнення використання символіки політичних партій під час виконання працівниками МВС своїх обов'язків;

забезпечення прозорості у відносинах з особами, що виконують політичні функції.

6. Прозорість і підзвітність:

відкритість та доступність інформації про діяльність працівників МВС, крім випадків, визначених Конституцією та законами України.

7. Сумлінність:

добросовісне, чесне та професійне виконання працівниками МВС своїх обов'язків, виявлення ініціативи і творчих здібностей;

постійне підвищення рівня своєї професійної компетентності та удосконалення організації своєї діяльності;

недопущення ухилення від прийняття рішень та відповідальність за свої дії та рішення.

Умови служби і робота з кадрами також мають заохочувати етичну поведінку (умови прийняття на роботу, перспективи просування по службі, можливості підвищення кваліфікації, адекватна оплата праці та політика у сфері роботи з кадрами).

Заходи щодо залучення працівників системи МВС до протидії корупції пропонується здійснювати за наступними напрямками.

1. Стимулювання працівників системи МВС до надання інформації про відомі їм випадки корупційних правопорушень, порушення вимог службового поведіння, ситуації конфлікту інтересів.

Стимулювання до повідомлення керівництву інформації про факти корупції, порушення вимог службового поведіння, в першу чергу, необхідно забезпечити за допомогою інформування працівників системи МВС про існуючі механізми подання повідомлення та його захисту, до яких належать:

закріплення у відповідному нормативному акті порядку повідомлення керівництва або уповноваженого органу про звернення до працівників системи МВС з метою схилення до вчинення корупційних правопорушень;

роз'яснення порядку повідомлення керівництву про звернення до працівників системи МВС метою схилення до вчинення корупційних правопорушень, приділення особливої уваги передбаченим механізмам захисту заявників;

доведення до відома працівників системи МВС, що вони мають можливість повідомляти керівництво про відомі їм факти вчинення корупційних правопорушень незалежно від того, чи звертався до них хтось особисто;

закріплення в нормативному акті, який визначав би порядок і види заохочення та нагородження органу державної влади, спеціального виду заохочення особі, що сприяє розкриттю злочину корупційної спрямованості;

2. Навчання працівників системи МВС, пов'язане з антикорупційною тематикою, і методичне забезпечення професійної службової діяльності.

Для ефективного навчання необхідно розробити пам'ятки з ключових питань протидії корупції, що торкатимуться усіх або більшості працівників системи МВС і передбачатимуть їх взаємодію з органом державної влади.

До числа таких питань належить, зокрема:

кримінальна, адміністративна та дисциплінарна відповідальність за корупційні правопорушення;

обмеження щодо отримання подарунків;

обмеження щодо суміщення та сумісництва;

обмеження щодо роботи близьких осіб;

врегулювання конфлікту інтересів;

виконання іншої оплачуваної роботи;

інформування про помічені факти корупції тощо.

Висвітлення означених питань вимагає формулювання пам'ятки на основі типових життєвих ситуацій. Пам'ятки повинні бути короткими, написаними доступною мовою без використання складних юридичних термінів. Також до пам'ятки необхідно включити відомості про правильну оцінку відповідної життєвої ситуації (наприклад, роз'яснювати, що розуміється під неправомірною вигодою), порядок дій в даній ситуації, посилення на відповідні положення нормативно-правових актів (приклади типових ситуацій викладені у Додатку 1 Методичних рекомендацій).

Розміщувати пам'ятки рекомендується на офіційних сайтах МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ. Поширювати пам'ятки слід як в електронній, так і в друкованій формі.

З метою сприяння вивченню особами, які претендують на заміщення посад в підрозділах системи МВС, основ антикорупційного законодавства, рекомендується організовувати в межах проведення конкурсних процедур анкетування, тестування або інші методи оцінки знань положень відповідних нормативно-правових актів.

Крім того, вважається доцільним організація різних видів навчальних семінарів (бесід, лекцій, практичних занять) з питань протидії корупції. Зокрема, рекомендується проведення обов'язкового вступного семінару для громадян, які вперше прийняті на роботу до системи МВС. У ході семінару необхідно роз'яснити основні обов'язки, заборони, обмеження, вимоги до службової поведінки, що застосовуються до працівника системи МВС з метою протидії корупції, а також надати йому пакет відповідних методичних матеріалів та контактну інформацію посадових осіб або підрозділів, на які покладено функцію профілактики корупційних та інших правопорушень.

Бажаним є проведення регулярних семінарів із ключових питань протидії корупції, що стосуються усіх або більшості працівників системи МВС. У ході семінару важливо приділити особливу увагу порядку дій, якому службовець системи МВС повинен слідувати для дотримання положень законодавства, в тому числі, відповідним адміністративним процедурам, встановленим нормативно-правовими актами, а також роз'ясненню типових питань, які

виникають в ході виконання антикорупційного законодавства, детальному розбору окремих найбільш складних положень нормативно-правових актів тощо. Регулярні семінари рекомендується проводити не рідше одного разу на рік.

До рекомендованих питань, що виносяться на семінари, пропонуються наступні:

корупція в державному і приватному секторах економіки (теоретична);
юридична відповідальність за вчинення корупційних правопорушень (теоретична);

ознайомлення з вимогами законодавства та внутрішніми нормативними актами МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ з питань протидії корупції та порядком їх застосування в діяльності таких органів (прикладна);

виявлення і вирішення конфлікту інтересів при виконанні трудових обов'язків (прикладна);

поведінка в ситуаціях корупційного ризику, зокрема, у випадках вимагання неправомірної вигоди з боку посадових осіб (прикладна);

взаємодія з іншими правоохоронними органами з питань профілактики і протидії корупції (прикладна).

Зазначений захід може проводитися підрозділами як самостійно, так і з залученням експертів з наукових установ та закладів освіти. При цьому щорічний моніторинг рівня знань антикорупційного законодавства за допомогою анонімного опитування працівників дозволить сформулювати тематику і програми регулярних семінарів, а також покаже ефективність проведених заходів.

Крім того, доцільно проводити спеціальні семінари у разі істотних змін законодавства у сфері протидії корупції, які торкаються працівників системи МВС. Основною метою такого семінару є ознайомлення працівників системи МВС з новими правовими нормами і підходами до їх застосування.

Одним із додаткових інструментів реалізації окремих питань, передбачених цим комплексом заходів, може стати внутрішній інтернет-портал МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ, який можливо використовувати для забезпечення обговорення працівниками системи МВС, проектів відомчих нормативно - правових актів.

Крім того, на внутрішньому інтернет-порталі МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ можливе проведення консультацій із працівниками з питань виконання і реалізації вимог антикорупційного законодавства за допомогою різних процедур: в режимі он-лайн за виділеною спеціальною адресою електронної пошти, у вигляді проведення он-лайн конференції за участю всіх зацікавлених працівників системи МВС. Також, доцільно розміщувати на внутрішньому інтернет-порталі розроблені МВС форми (заяви), які заповнюються працівниками системи МВС у випадках, передбачених антикорупційним законодавством, методичні рекомендації, пам'ятки і роз'яснення з питань антикорупційної тематики.

II. Наявність у працівників системи МВС конфлікту інтересів

Одним із способів управління, профілактики та мінімізації корупційних ризиків є запобігання та врегулювання конфлікту інтересів – ситуації, при якій особиста зацікавленість (пряма або непряма) працівника системи МВС впливає або може вплинути на об'єктивне виконання ним посадових обов'язків і при якій виникає або може виникнути протиріччя між особистою зацікавленістю працівника і законними інтересами громадян, організацій, суспільства, що в підсумку може призвести до заподіяння шкоди інтересам держави. Водночас, заходи з запобігання конфлікту інтересів мінімізують можливість одержання працівником системи МВС при виконанні посадових обов'язків доходів (безпідставного збагачення) у грошовій або натуральній формі, доходів у виді матеріальної вигоди безпосередньо для працівника, членів його сім'ї, інших осіб, а також для громадян або організацій, з якими службовець пов'язаний фінансовими або іншими зобов'язаннями.

Працівник системи МВС зобов'язаний:

вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;

повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли службовець дізнався чи повинен був дізнатися про наявність у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника;

не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;

вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

1. Усунення працівника системи МВС від виконання завдання (здійснюється за рішенням керівника відповідного підрозділу системи МВС).

2. Застосування зовнішнього контролю за виконанням працівником системи МВС відповідного завдання, вчиненням ним певних дій чи прийняття рішень.

Зовнішній контроль здійснюється в таких формах:

перевірка працівником, визначеним керівником підрозділу системи МВС, стану та результатів виконання працівником системи МВС, завдання, вчинення ним дій, змісту рішень чи проектів рішень, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів;

виконання працівником системи МВС завдання, вчинення ним дій, розгляд справ, підготовка та прийняття ним рішень у присутності визначеного керівником органу працівника;

участь уповноваженої особи Національного агентства з питань запобігання корупції в роботі колегіального органу в статусі спостерігача без права голосу.

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за

виконанням нею відповідного завдання, вчиненням нею дій чи прийняття рішень.

3. *Обмеження* доступу працівника системи МВС до певної інформації; здійснюється за рішенням керівника відповідного підрозділу системи МВС, в якому працює зазначений службовець, у випадку, якщо конфлікт інтересів пов'язаний з таким доступом та має постійний характер, а також за можливості продовження належного виконання працівником системи МВС повноважень на посаді за умови такого обмеження і можливості доручення роботи з відповідною інформацією іншому працівнику органу, підприємства, установи, організації.

4. *Перегляд* обсягу службових повноважень працівника системи МВС; здійснюється за рішенням керівника підрозділу системи МВС, в якому працює службовець, у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер, пов'язаний з конкретними повноваженнями працівника. У разі такого перегляду можливо наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

5. *Переведення* працівника системи МВС на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів; здійснюється за рішенням керівника підрозділу системи МВС у разі, якщо конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи. Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою працівника системи МВС.

6. *Звільнення* працівників системи МВС здійснюється у разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у його діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, в тому числі через відсутність його згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу.

Працівники системи МВС, у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть *самостійно вжити заходів щодо його врегулювання* шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих на це документів безпосередньому керівнику або керівнику підрозділу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади такого працівника. При цьому, позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Особи, призначені (обрані) на посаду працівників системи МВС, які мають корпоративні права, зобов'язані протягом 30 днів після призначення (обрання) на посаду передати в управління іншій особі належні їм підприємства та корпоративні права у порядку, встановленому законом. В такому випадку

забороняється передавати в управління належні їм підприємства та корпоративні права на користь членів своєї сім'ї.

Передання працівниками системи МВС в управління належних їм корпоративних прав здійснюється в один із таких способів:

укладання договору управління майном із суб'єктом підприємницької діяльності, крім договору управління цінними паперами та іншими фінансовими інструментами;

укладення договору про управління цінними паперами, іншими фінансовими інструментами і грошовими коштами, призначеними для інвестування в цінні папери та інші фінансові інструменти, з торговцем цінними паперами, який має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління цінними паперами;

укладення договору про створення венчурного пайового інвестиційного фонду для управління переданими корпоративними правами з компанією з управління активами, яка має ліцензію Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку на провадження діяльності з управління активами.

III. Наявність корупційних ризиків, пов'язаних з безконтрольністю з боку керівництва підрозділів системи МВС

Виникненню та процвітанню корупції сприяють у тому числі недоліки управління та контролю в системі МВС, які б мали охоплювати не лише питання строків переміщення документації між виконавцями та різними установами, а й трудової дисципліни, аналізу корупційних «прихованих можливостей» посад та розробки дієвих методів боротьби з цим явищем тощо. Тому безконтрольність з боку керівництва за діяльністю працівників системи МВС є ще одним корупційним ризиком. З метою недопущення виникнення цього ризику, безпосереднім керівництвом підрозділів системи МВС має здійснюватися належний контроль за діяльністю підлеглих, який має полягати у:

спостереженні за поведінкою, службовими контактами працівників системи МВС тощо;

періодичному вивченні документів щодо діяльності працівників системи МВС за певний період часу;

визначенні кола посадових осіб та громадян, з якими працівники системи МВС з корисливих спонукань контактують в процесі роботи, встановлення осіб, з якими такі контакти здійснюються систематично;

проведенні співбесід з працівниками системи МВС, їх відомчими керівниками, колегами з певного кола питань;

проведенні планових перевірок діяльності працівників системи МВС, оцінці законності та обґрунтованості їх дій;

аналізі даних оперативного, статистичного та інших видів обліку;

моніторингу конкретних управлінських процедур, прийняття рішень, у зв'язку з якими найчастіше здійснюються корупційні правопорушення,

поведінки службових осіб МВС України, які відіграють певну роль у прийнятті таких рішень.

За допомогою такого систематичного та ефективного контролю можна вирішити наступні завдання:

виявляти на всіх стадіях проходження служби осіб, які виявляють схильність до вчинення корупційних діянь, своєчасно проводити з ними попереджувальну роботу;

виявляти факти вчинення корупційних діянь і вживати передбачені законом заходи щодо винних осіб;

визначати управлінські процедури, в ході яких найчастіше здійснюються корупційні правопорушення, та розробляти більш надійні та ефективні засоби контролю за їх здійсненням;

за результатами узагальнення досвіду здійснення антикорупційних заходів розробляти та вносити пропозиції щодо усунення правових норм, організаційних та матеріально-технічних умов, які сприяють вчиненню корупційних діянь, вдосконалення антикорупційного законодавства.

Належна організація контролю сприяє підвищенню відповідальності працівників системи МВС, стимулює використання ними всіх способів і методів для прийняття найбільш ефективних рішень. Постійний контроль виховує у виконавців такі важливі якості, як оперативність, працездатність, організованість, чіткість, охайність, дисциплінує виконавців, підвищує їх професіоналізм і культуру праці.

Для ефективного запобігання вчиненню корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією, керівники мають дотримуватися наступних підходів:

підхід «багатьох очей», тобто скорочення випадків прийняття працівників системи МВС відвідувачів сам-на-сам, здійснення контролю за їх діяльністю на робочому місці, влаштування по можливості приміщень із «скляними перегородками» для осіб, що працюють з відвідувачами;

спеціальної опіки працівників системи МВС, що беруть участь у реалізації управлінських процедур, в ході яких найбільш часто вчиняються корупційні діяння та інші правопорушення, пов'язані з корупцією;

системного врахування рівня службового та психологічного навантаження на кожного підлеглого працівника;

регулярного діалогу з кожним підлеглим працівником;

поінформованості та врахування службових та особистих проблем і негараздів кожного підлеглого працівника;

виявлення особливої уваги до підлеглих працівників, які мають проблеми.

Керівникам доцільно сформувавши у підлеглих настанову на неухильне дотримання наступних правил поведінки:

негайне відхилення спроби корупційного впливу і невідкладне інформування безпосереднього керівника;

при зовнішніх контактах, наприклад, при виконанні контрольної діяльності потрібно відмовитися від подарунку або відіслати його назад.

якщо сторонні попросили про сумнівну послугу, одразу ж слід поінформувати про це безпосереднього керівника або підрозділ по боротьбі з корупцією. Це допомагає, по-перше, самій особі уникнути підозри в корупції, а по-друге, вжити відповідних заходів проти правопорушника. При власній відмові від сумнівної пропозиції та не повідомлені про цю ситуацію, виникає можливість здійснення подібної спроби звернення до колеги, тому необхідно захистити колег від намагань сторонніх осіб корумпувати їх;

всі працівники системи МВС (керівники та співробітники) мають працювати в одному напрямку;

якщо хтось хоче попросити про незаконну послугу, потрібно взяти з собою колегу як свідка;

у випадках, коли доводиться проводити бесіду, під час якої відчувається, що можуть зробити сумнівну пропозицію, від якої нелегко буде відмовитися, не залишатися наодинці із співбесідником, а попросити когось із колег бути свідком розмови; своєю поведінкою чітко давати зрозуміти неприйняття спроб корупційного впливу;

стиль роботи має бути прозорим та зрозумілим для кожного;

при приватних стосунках слід з самого початку чітко визначитись, що потрібно розмежовувати службу та приватне життя, щоб не виникла підозра користування неприпустимими послугами; якщо виконання якогось конкретного завдання стикається з приватними інтересами або інтересами сторонніх осіб, щодо яких відчуваєте себе зобов'язаним, одразу слід повідомити про це свого керівника, щоб він міг відповідно відреагувати, наприклад звільнити від виконання якогось конкретного завдання.

Крім того, керівники усіх рівнів підрозділів системи МВС задля мінімізації фактів корупції в підпорядкованому органі повинні здійснювати такі заходи:

проведення серйозного і всебічного відбору кадрів, при якому: не допускається прийом на роботу осіб, що мають серйозні особисті недоліки, соціальні зв'язки, що порочать їх; біографію, що свідчить про наявність у них моральних дефектів (доцільно доповнити загальні умови такими заходами, як особисте поручительство працівників, за рекомендацією яких береться на роботу кандидат, отримання інформації з колишніх місць навчання або роботи, аналіз результатів його попередньої діяльності тощо);

створення умов, при яких працівнику не вигідно здійснювати дії, що завдають збитку організації і її керівництву (ці умови повинні включати цілу систему заходів щодо морального і матеріального стимулювання, формування престижності роботи саме в цьому органі, турботи про зовнішній і внутрішній імідж органу, створення в ній такого соціально-психологічного клімату, який би сприяв сприйняттю її як референтної для кожного працівника);

формування корпоративності працівників (вживання заходів щодо створення у них відчуття належності до організації з тим, щоб вважати її «своєю», і у разі утруднень звертатися за допомогою до організації, а не шукати

її на стороні);

попередження ситуацій, при яких службовець або близькі йому особи можуть опинитися в безвихідному критичному становищі при виникненні гострих життєвих проблем (профілактика таких ситуацій (зокрема, боргів, матеріальних складнощів) повинна здійснюватися шляхом кредитування працівників, створення каси взаємодопомоги та ін.; співробітники мають бути впевнені в тому, що у разі виникнення у них матеріальних або інших труднощів, до них прийдуть на допомогу);

введення прогресивної системи матеріального та інших видів стимулювання, що додатково «прив'язують» працівника до організації (така система може включати заохочення за добросовісну роботу, дотримання трудової дисципліни і лояльність компанії (вручення премій, цінних подарунків або інших нагород, туристичних путівок і ін.);

забезпечення змішаного стилю керівництва (стиль роботи керівників будь-якого рангу не повинен бути жорстко авторитарним, призводити до приниження гідності підлеглих з тим, щоб не провокувати зворотної негативної реакції);

створення і зміцнення в підрозділі морально-психологічного клімату, що перешкоджає виникненню надзвичайних подій (тобто такого, що не допускає виникнення випадків порушення лояльності), а також сприятливого для ефективної роботи кожного (організація колективних неформальних заходів, в яких працівники можуть спільно проводити час, брати участь в них сім'ями);

проведення періодичних атестацій працівників системи МВС, за допомогою яких необхідно отримати об'єктивні відповіді на питання, що стосуються того, чи не є він джерелом постійних конфліктів, сварок, спорів з малозначних, відволікаючих від основної роботи питань тощо;

формування «командного духу», згуртованості (вирішуючи це завдання, слід мати на увазі, що згуртованість персоналу не має означати кругової поруки, потурання, коли випадки явного відступу від прийнятих норм замовчуються, працівники покривають порушення дисципліни їх колегами і не доводять ці випадки до відома керівництва; керівник організації повинен бути проінформований про кожний такий випадок та надати подібній поведінці відповідну оцінку;

проведення організаційних заходів, що сприяють збереженню службової таємниці, при якому кожен працівник повинен володіти лише тією інформацією, яка необхідна йому для якісного і успішного виконання своїх обов'язків, а про прояв інтересу до відомостей, що виходять за межі його службової компетенції, слід негайно інформувати службу безпеки і керівництво відповідного органу (підрозділу).

IV. Дотримання обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством

4.1. Обмеження щодо використання службового становища Працівникам системи МВС забороняється:

використовувати свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти в приватних інтересах;

використовувати свої службові повноваження та пов'язані з цим можливості з метою одержання неправомірної вигоди або у зв'язку з прийняттям обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб, у тому числі неправомірно;

сприяти фізичним або юридичним особам у здійсненні ними господарської діяльності, одержанні субсидій, субвенцій, дотацій, кредитів, пільг, укладанні контрактів (у тому числі на закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти);

сприяти призначенню на посаду особи;

втручатися в діяльність органів державної влади, органів місцевого самоврядування або посадових осіб;

надавати перевагу фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів, виданням нормативно-правових актів та прийняттям рішень, затвердженням (погодженням) висновків.

4.2. Обмеження щодо одержання подарунків

Працівникам системи МВС забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити, одержувати подарунки для себе чи близьких їм осіб від юридичних або фізичних осіб у випадках:

здійсненні такими особами діяльності, пов'язаної із виконанням функцій держави;

якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи.

Працівники системи МВС можуть приймати подарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність (крім випадків передбачених вище), якщо вартість таких подарунків не перевищує одну мінімальну заробітну плату, встановлену на день прийняття подарунка, одноразово, а сукупна вартість таких подарунків, отриманих від однієї особи (групи осіб) протягом року, не перевищує двох прожиткових мінімумів, встановлених для працездатної особи на 1 січня того року, в якому прийнято подарунки.

До «дозволених» дарунків та пожертв належать дарунки, які відповідають загально визнаним уявленням про гостинність та пожертви, за наявності двох умов:

такі дарунки чи пожертви не можуть прийматися за вчинені рішення, дії чи бездіяльність в інтересах дарувальника, що приймаються, вчиняються як безпосередньо особою, якій надається дарунок чи пожертва, так і за її сприяння іншими посадовими особами та органами;

якщо вартість таких дарунків (пожертв) не перевищує 50 відсотків мінімальної заробітної плати, встановленої на день прийняття дарунка (пожертви), одноразово, а сукупна вартість таких дарунків (пожертв), отриманих з одного джерела протягом року, - однієї мінімальної заробітної плати, встановленої на 1 січня поточного року.

Загальне правило щодо розміру дарунків не поширюється на:

дарунки, які даруються близькими особами;
загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси.

До особистих подарунків належать:

подарунки, одержані від близьких осіб, давніх друзів та добрих знайомих, які дарують подарунки з нагоди, наприклад, дня народження, ювілею або загальноновизнаного свята (Новий Рік, Міжнародний жіночий день, День захисника Вітчизни тощо) за умови, що їх дарунки не впливатимуть на прийняття працівником системи МВС неправомірних рішень або не створюватимуть враження, що це може впливати на їхні рішення.

До дарунків, що дозволяється приймати працівникові системи МВС відносяться:

ділові дарунки (сувеніри) та прояви гостинності (запрошення на каву або вечерю) у скромних межах, які широко використовуються для налагодження добрих ділових відносин і зміцнення робочих стосунків.

При цьому, такі подарунки та прояви гостинності не повинні бути постійними, не впливатимуть на прийняття згаданими особами рішень або не створюватимуть враження, що це може впливати на їхні рішення.

Запобігання одержанню неправомірної вигоди або подарунка та поводження з ними.

Працівники системи МВС у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка, незважаючи на приватні інтереси, зобов'язані невідкладно вжити таких заходів:

відмовитися від пропозиції;

за можливості ідентифікувати особу, яка зробила пропозицію;

залучити свідків, якщо це можливо, у тому числі з числа співробітників;

письмово повідомити про пропозицію безпосереднього керівника (за наявності) або керівника відповідного підрозділу, спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.

Якщо особа, на яку поширюються обмеження щодо використання службового становища та щодо одержання подарунків, виявила у своєму службовому приміщенні чи отримала майно, що може бути неправомірною вигодою, або подарунком, вона зобов'язана невідкладно, але не пізніше одного робочого дня, письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника або керівника відповідного підрозділу.

Про виявлення майна, що може бути неправомірною вигодою, або подарунка складається акт, який підписується особою, яка виявила неправомірну вигоду або подарунок, та її безпосереднім керівником або керівником підрозділу системи МВС.

Предмети неправомірної вигоди, а також одержані чи виявлені подарунки зберігаються в підрозділі до їх передачі спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції.

У випадку наявності у співробітника системи МВС сумнівів щодо можливості одержання ним подарунка, він має право письмово звернутися для одержання консультації з цього питання до територіального органу

Національного агентства, який надає відповідне роз'яснення.

4.3. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Виконання роботи за сумісництвом має бути відповідним чином оформлене (трудовою угодою, наказом, розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації).

Робота без зайняття штатної посади в інших установах, організаціях, підприємствах не є роботою за сумісництвом.

Працівникові системи МВС *забороняється*:

1) займатися іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Під такою діяльністю «інша оплачувана діяльність» слід розуміти будь-яку діяльність, спрямовану на отримання доходу і не пов'язану з виконанням особою своїх посадових обов'язків з виконання функцій держави.

2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Таким чином, закон містить вичерпний перелік заборонених видів діяльності (зокрема, перелік органів управління, до яких особа не може входити).

Працівникові системи МВС *не забороняється*:

1) займатися оплачуваною викладацькою, науковою і творчою діяльністю, медичною практикою, інструкторською та суддівською практикою зі спорту.

Одержання працівником системи МВС гонорару чи іншої винагороди за наукову, викладацьку, творчу діяльність або медичну практику, а також інструкторську та суддівську практики зі спорту законом не заборонено, а тому корупційним діянням не вважається. Також, не може визнаватися правопорушенням, пов'язаним із корупцією, входження особи до складу редакційних колегій періодичних видань (газет, журналів), різного роду журі, консилиумів, навіть за умови одержання нею винагороди за виконану роботу, оскільки зазначені органи створюються з метою розвитку науки, культури, мистецтва, вдосконалення медичної практики.

2) здійснювати функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляти інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді), ревізійній комісії господарської організації.

Здійснення контролю за додержанням вимог антикорупційного законодавства.

1. У разі виявлення фактів недодержання працівниками системи МВС антикорупційного законодавства та етики поведінки може бути призначено *службове розслідування*.

Службове розслідування проводиться в наступних випадках:

у разі невиконання або неналежного виконання ними службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянину, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян;

у разі недодержання працівниками системи МВС законодавства про боротьбу з корупцією, порушення етики поведінки;

на вимогу працівника системи МВС з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри.

За анонімними повідомленнями, заявами та скаргами службове розслідування не проводиться.

Рішення щодо проведення службового розслідування приймається вищими посадовими особами України, Першим віце-прем'єр-міністром України, керівником державного органу (посадовою особою), що призначив на посаду працівника, стосовно якого має проводитися службове розслідування, керівником підрозділу, в якому працює службовець системи МВС.

Службове розслідування проводиться з відстороненням працівника системи МВС від виконання повноважень за посадою або без такого відсторонення.

За працівником на час відсторонення від виконання повноважень за посадою зберігається заробітна плата.

2. *Ротація кадрів* (періодичне переміщення працівників як по вертикалі, так і по горизонталі) на окремих посадах працівників, пов'язаних з підвищеним ризиком корупції, та однорівневе переміщення посадових осіб є невід'ємними складовими системи роботи з кадрами у сфері управління системи МВС. Періодична ротація кадрів сприятиме запобіганню проявам корупції серед працівників системи МВС, особливо на посадах, які за характером виконуваної роботи і наданих повноважень пов'язані з підвищеним ризиком корупції.

Ротація кадрів працівників системи МВС повинна здійснюватися відповідно до законодавства шляхом переміщення по службі в одному підрозділі системи МВС, переведення до іншого підрозділу системи МВС чи в іншу місцевість за згодою працівника.

При посадовому переміщенні працівника системи МВС слід враховувати не лише його професійну підготовку та результативність роботи, а й оптимальне поєднання інтересів підрозділу системи МВС та працівника. Ця робота повинна тісно пов'язуватися з проведенням щорічної оцінки діяльності працівника системи МВС, їх атестації, формуванням та використанням кадрового резерву.

Необхідно забезпечити постійну роботу з працівниками, зарахованими до кадрового резерву шляхом складання та виконання особистих річних планів, стажування, залучення до розгляду відповідних питань, проведення перевірок,

службових розслідувань тощо, а також запровадити спеціальні перевірки щодо осіб (за їх згодою), яких пропонують на відповідальні посади.

2.3.3 Характеристика, порядок виявлення та шляхи мінімізації (усунення) потенційних кадрових ризиків, пов'язаних зі звільненням працівників системи МВС

До обмежень, які встановлюються щодо працівників системи МВС, які звільнилися, відносяться:

заборона укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини тобто дії, спрямовані на набуття, зміну або припинення відповідних прав та обов'язків, у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями;

заборона розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень;

заборона протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах).

Запровадження цих обмежень є загально визнаним міжнародним антикорупційним стандартом. За своєю природою згаданий превентивний механізм має на меті мінімізувати ризики виникнення конфлікту інтересів при переході працівника на іншу, не пов'язану з виконанням функцій держави роботу, мінімізувати випадки, коли особа у неправомірний спосіб створює особливо сприятливі умови для установ, підприємств, організацій, де вона планує працювати після залишення служби або використовує на новій посаді службову інформацію або інші можливості своєї колишньої посади на службі.

Обмеження, встановлені щодо працівників системи МВС, які звільнилися, діють протягом одного року з моменту припинення служби.

Заборона укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями, полягає в тому, що працівники системи МВС протягом року з дня звільнення не мають права укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами-підприємцями щодо яких здійснювали повноваження з контролю за діяльністю. Порушення встановленого обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору. Зазначене обмеження спрямоване на запобігання випадкам, коли особа, перебуваючи на посаді, заздалегідь "готує" для себе робоче місце у підприємстві чи організації, які вона контролює, чи іншим чином впливає на їх діяльність. Крім цього, дане обмеження запобігає необ'єктивності в діяльності працівників системи МВС.

Заборона розголошувати або використовувати в інший спосіб у своїх інтересах інформацію, яка стала їм відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, крім випадків, встановлених законом. Вказане обмеження запобігає недобросовісному використанню особою конкретної інформації, отриманої при виконанні службових обов'язків, в приватних інтересах (не

виключені випадки, коли, перебуваючи на службі, особа отримує певну офіційну інформацію, яка в подальшому може бути використана нею на користь майбутнього роботодавця або в процесі безпосереднього здійснення тієї чи іншої приватної практики).

Заборона протягом року з дня припинення відповідної діяльності представляти інтереси будь-якої особи у справах (у тому числі в тих, що розглядаються в судах), в яких іншою стороною є підрозділи системи МВС. Зазначене обмеження сприяє запобіганню недобросовісному використанню колишнім працівником своїх зв'язків при здійсненні ним представницької діяльності.

Правочини у сфері підприємницької діяльності, вчинені з порушенням вимог Закону про запобігання корупції, а саме заборони протягом року з дня припинення відповідної діяльності укладати трудові договори (контракти) або вчиняти правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, якщо особи, зазначені в абзаці першому цієї частини, протягом року до дня припинення виконання функцій держави або місцевого самоврядування здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців, можуть бути визнані недійсними.

Перелік типових ситуацій та порядок їх врегулювання

1. Конфлікт інтересів, пов'язаний з особистою зацікавленістю працівника системи МВС

1.1 Опис ситуації.

Службовець системи МВС бере участь в ухваленні кадрових рішень (член атестаційної, конкурсній комісії тощо) щодо родичів і / або інших осіб, з якими пов'язана особиста зацікавленість працівника.

Заходи запобігання та врегулювання:

Працівникові необхідно повідомити про наявність особистої зацікавленості безпосереднього начальника в письмовій формі.

Керівнику рекомендовано усунути працівника від виконання посадових обов'язків, які передбачають безпосередню взаємодію з родичами і/ або іншими особами, з якими пов'язана особиста зацікавленість працівника.

2. Виконання іншої оплачуваної роботи

2.1 Опис ситуації.

Службовець системи МВС на платній основі бере участь у виконанні роботи, замовником якої є державний орган, в якому він заміщає посаду.

Заходи запобігання та врегулювання:

Керівникові рекомендується вказати працівникові, що виконання подібної іншої оплачуваної роботи тягне конфлікт інтересів.

Якщо службовець не вживає заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів і не відмовляється від особистої зацікавленості, рекомендується розглянути питання про відсторонення його від займаної посади.

2.2 Опис ситуації.

Службовець бере участь в ухваленні рішення про закупівлю органом товарів, які є результатами інтелектуальної діяльності, винятковими правами на які володіє він сам, його родичі чи інші особи, з якими пов'язана особиста зацікавленість працівника.

Заходи запобігання та врегулювання:

Працівникові системи МВС необхідно повідомити про наявність особистої зацікавленості представника наймача і безпосереднього начальника в письмовій формі (при цьому рекомендується, по можливості, відмовитися від участі у відповідному конкурсі).

Керівникові рекомендується вивести працівника зі складу комісії з розміщення замовлення на час проведення конкурсу, в результаті якого у працівника є особиста зацікавленість.

3. Отримання подарунків і послуг

3.1 Опис ситуації.

Службовець, його родичі чи інші особи, з якими пов'язана особиста зацікавленість працівника, отримують подарунки або інші блага (безкоштовні послуги, знижки, позики, оплату розваг, відпочинку, транспортних витрат і т.д.) від фізичних осіб та / або організацій, щодо яких службовець здійснює або

раніше здійснював окремі державні функції.

Заходи запобігання та врегулювання.

Працівникові системи МВС і його родичам рекомендується не приймати подарунки від організацій, щодо яких службовець здійснює або раніше здійснював окремі функції, незалежно від вартості цих подарунків і приводів дарування.

Керівникові, в разі, якщо йому стало відомо про отримання працівниками системи МВС подарунка від фізичних осіб або організацій, щодо яких він здійснює або раніше здійснював окремі державні функції, необхідно оцінити, наскільки отриманий подарунок пов'язаний з виконанням посадових обов'язків.

У випадку, якщо керівник має інформацію про одержання родичами працівника системи МВС подарунків від фізичних осіб та/або організацій, щодо яких службовець здійснює або раніше здійснював окремі державні функції, рекомендується:

вказати працівнику, що факт одержання подарунків тягне конфлікт інтересів;

запропонувати повернути відповідний подарунок або компенсувати його вартість;

до прийняття працівником системи МВС заходів по врегулюванню конфлікту інтересів відсторонити його від виконання посадових обов'язків щодо фізичних осіб і організацій, від яких було отримано подарунок.

Якщо подарунок пов'язаний із виконанням посадових обов'язків, то відносно працівника системи МВС повинні бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності з огляду на характер вчиненого ним корупційного правопорушення, його тяжкості, обставини, при яких його вчинено, дотримання працівником інших обмежень і заборон, вимог щодо запобігання або врегулювання конфлікту інтересів та виконання ним обов'язків, встановлених з метою протидії корупції, а також попередні результати виконання працівником своїх посадових обов'язків.

Якщо подарунок не пов'язаний з виконанням посадових обов'язків, то працівникові рекомендується вказати на те, що отримання подарунків від зацікавлених фізичних осіб і організацій може нанести шкоди репутації відповідному державному органу, і тому є небажаним незалежно від приводу дарування.

3.2 Опис ситуації.

Службовець системи МВС отримує подарунки від свого безпосереднього підлеглого.

Заходи запобігання та врегулювання.

Працівникові рекомендується не приймати подарунки від безпосередніх підлеглих незалежно від їх вартості і приводу дарування (особливо суворо слід підходити до отримання регулярних подарунків від одного дарувальника).

Керівникові, якому стало відомо про отримання працівником системи подарунків від безпосередніх підлеглих, слід вказати працівникові на те, що подібний подарунок може розглядатися як отриманий в зв'язку з виконанням

посадових обов'язків, у зв'язку з чим подібна практика може спричинити конфлікт інтересів.

Рекомендувати працівникові сисними МВС повернути отриманий подарунок дарувальнику з метою запобігання конфлікту інтересів.

4. Обмеження доступу особи до певної інформації

4.1 Опис ситуації.

Службовець системи МВС використовує інформацію, отриману в ході виконання службових обов'язків і тимчасово недоступну широкому загалу, для отримання конкурентних переваг при здійсненні комерційних операцій.

Працівникам системи МВС забороняється розголошувати або використовувати в цілях, не пов'язаних з службою, відомості, які стали йому відомі у зв'язку з виконанням посадових обов'язків. Вказана заборона поширюється, в тому числі, і на використання неконфіденційної інформації, яка лише тимчасово недоступна широкому загалу.

Заходи запобігання та врегулювання.

Працівникові слід утримуватися від використання в особистих цілях відомостей, які стали йому відомі під час виконання службових обов'язків, до тих пір, поки ці відомості не стануть надбанням громадськості.

Керівникові, якому стало відомо про факт використання працівником системи МВС інформації, отриманої в ході виконання службових обов'язків і тимчасово недоступної широкому загалу, для отримання конкурентних переваг при здійсненні комерційних операцій, рекомендується розглянути питання про застосування до працівника системи МВС заходів дисциплінарної відповідальності за порушення заборон, пов'язаних з службою, враховуючи характер вчиненого працівником корупційного правопорушення, його тяжкість, обставини, при яких його вчинено, дотримання працівником інших обмежень і заборон, вимог щодо запобігання або про врегулювання конфлікту інтересів і виконання ним обов'язків, встановлених з метою протидії корупції, а також попередні результати виконання працівником МВС, ЦОВВ, їх територіальних органів та НГУ своїх посадових обов'язків.