


УДК 342.9:343.353

**ОЛЕНА В'ЯЧЕСЛАВІВНА ДЖАФАРОВА,**

*доктор юридичних наук, професор,*

*професор кафедри адміністративної діяльності поліції*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

 <https://orcid.org/0000-0003-4201-0218>

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ ПІД ЧАС ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ В ОРГАНАХ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ**

Корупція є одним з основних чинників, які створюють реальну загрозу національній безпеці та демократичному розвитку держави, вона негативно впливає на всі сторони суспільного життя: економіку, політику, управління, соціальну і правову сфери, громадську свідомість, міжнародні відносини [1, с. 59]. В той же час з корупцією можливо боротися використовуючи різні заходи: суто репресивні, які полягають у виявленні, розслідуванні та розкритті корупційних правопорушень і притягненні винних осіб до відповідальності, або превентивні, серед яких як покращення прозорості, підзвітності і добросовісності державних структур, правовий захист громадян та підвищення правової обізнаності, підвищення етичних стандартів у діяльності суб'єктів публічної адміністрації, просвітницька робота з населенням та окремими цільовими групами, виховання молоді у дусі неприйняття корупції [1, с. 59–60].

Особливе значення в реалізації кадрової політики в органах поліції є прийняття відповідних кадрових рішень, яке стосується кадрових питань: прийняття на службу до поліції, просування та 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, відомчими нормативно-правовими актами МВС України та Національної поліції [2, с. 217]. У свою чергу, вивчення відомчих нормативно-правових актів МВС України та Національної поліції дає можливість виокремити корупційні ризики під час прийняття кадрових рішень у наступні групи: 1) ризики, які пов'язані з підбором персоналу; 2) ризики, які з'являються в процесі діяльності (проходження служби в поліції); 3) ризики, пов'язані зі звільненням працівників.

В той же час, слід вказати на корупційні ризики, які можуть виникати під час проведення конкурсної (атестування) процедури на посаду поліцейського, та можуть сприяти недовіри суспільства, несправедливості, упередженості, недобросовісності і непрозорості конкурсної процедури: 1) Непрозора система формування самих конкурсних комісій. До їх складу входять, а то й очолюють, одіозні посадовці, що самі замішані на створенні корупційних схем в органах влади. Такі комісії не мають жодної довіри у суспільства, так же як і посадовці, що «виграли» такі конкурси. В той же час, відповідно до підпункту 2 пункту 2 розділу II Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом МВС від 17 листопада 2015 року № 1465 [3], персональний склад атестаційних комісій органів поліції затверджується наказом керівника відповідного органу за погодженням із Національною поліцією України. Але на практиці зустрічається позиція про те, що порушення наведеного припису, тобто затвердження персонального складу атестаційної комісії без погодження з Національною поліцією України, є підставою для визнання такого складу атестаційної комісії неповноважним. Відповідно наведена обставина слугує однією з підстав для скасування наказу про звільнення зі служби в поліції [4]; 2) Недосконалість системи оцінювання кандидатів. Правильність відповідей на тести визначає автоматизована система, а результати інших етапів – члени комісії на свій особистий розсуд. Справа полягає в тому, що Закон України «Про Національну поліцію», ні Інструкція про порядок проведення атестування поліцейських, затвердженої наказом МВС від 17.11.2015 № 1465 [3] не наділяють членів атестаційних комісій правом вирішувати питання можливості перебування особи на службі в поліції виключно на підставі власного, суб'єктивного її сприйняття, оскільки такий підхід до оцінювання може призвести до прийняття необ'єктивних, необґрунтованих і, як наслідок, неправомірних рішень. Будь-який орган державної влади зобов'язаний Конституцією України діяти виключно у межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України (стаття 19 Конституції України). Неухильне виконання цієї норми Основного Закону держави є гарантією дотримання принципу верховенства права та положень, закріплених в Європейській конвенції про захист прав та основоположних свобод людини [4]; 3) Перешкоди

вільного доступу кандидатів до проходження всіх етапів. Кандидати, що не набрали достатню кількість балів на першому етапі та другому етапі, не допускаються до наступних етапів і не мають змоги продемонструвати свою відповідність претендованій посаді; 4) Маніпулятивність та упередженість в оцінюванні; 5) Невизначеність конкурсних процедур. На етапі проведення співбесіди з метою оцінки досвіду, компетенції, особистих якостей конкурсанта, члени комісії на свій розсуд визначають таймінг та кількість запитань для кожного кандидата, створюючи нерівні можливості для учасників. Саме в таких умовах збільшують корупційні ризики і маніпуляції конкурсом та необ'єктивність відбору.

Під час проходження служби в органах Національної поліції звертається увага на дотримання поліцейськими антикорупційного законодавства у службових відносинах з громадянами, представниками підприємств, установ та організацій. В даному контексті мова йде про дотримання етики службової поведінки; наявність у поліцейських конфлікту інтересів; наявність корупційних ризиків, пов'язаних з безконтрольністю керівництва органів поліції; дотримання обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством [2, с. 232].

Серед корупційних ризиків під час прийняття кадрових рішень існують ризики, пов'язані зі звільненням працівників органів Національної поліції. Оскільки для працівників органів Національної поліції відповідно до норм чинного антикорупційного законодавства встановлюються обмежень, до яких 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) [5].

Запровадження цих обмежень є загальновизнаним 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 [6, с. 38].

В залежності від рівня виникнення корупційних ризиків слід розрізняти: корупційні ризики на рівні нормативно-правового регулювання діяльності органів поліції; корупційні ризики безпосередньо на рівні практичної кадрової діяльності органів поліції.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Джафарова О. В. Щодо змісту корупційних ризиків в діяльності органів внутрішніх справ // Кримінально-правові та кримінологічні засади протидії корупції : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3 квіт. 2015 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : Золота миля, 2015. С. 59–62.
2. Шатрава С. О. Адміністративно-правові засади запобігання корупції в органах Національної поліції України : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07. Харків, 2017. 433 с.
3. Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських : наказ МВС України від 17.11.2015 № 1465 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1445-15> (дата звернення: 24.03.2019).
4. Про судову практику оскарження рішень атестаційних комісій органів (закладів, установ) Національної поліції України про звільнення працівників поліції внаслідок непроходження ними атестації : постанова Вищого адміністративного суду України від 29.09.2016 № 11 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0011760-16> (дата звернення: 24.03.2019).
5. Про запобігання корупції : закон України від 14.10.2014 № 1700-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 24.03.2019).
6. Управління корупційними ризиками при прийнятті кадрових рішень у сфері управління, що належить до відання МВС : метод. рек. Київ : ДНДІ МВС України, 2016. 42 с.

*Одержано 26.03.2019*