

УДК 005.574:35.08

Є. О. Олійник,  
к. е. н., доцент кафедри менеджменту,  
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава  
ORCID ID: 0000-0002-6512-7235

А. С. Олійник,  
к. е. н., старший викладач кафедри менеджменту,  
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава  
ORCID ID: 0000-0002-0274-5204

Н. В. Волкова,  
к. е. н., старший викладач кафедри економіки та міжнародних економічних відносин,  
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава  
ORCID ID: 0000-0002-8374-1546

А. В. Ярошенко,  
здобувач вищої освіти спеціальності "Публічне управління та адміністрування",  
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава  
ORCID ID: 0000-0002-4895-5661

DOI: 10.32702/2306-6814.2019.20.91

# ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ ЯК ВАЖЛИВИЙ НАПРЯМ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

Ye. Oliinyk,  
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava  
A. Oliinyk,  
PhD in Economics, Senior Lecturer of Department of Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava  
N. Volkova,  
PhD in Economics, Senior Lecturer of Department of  
economy and international economic relations, Poltava State Agrarian Academy, Poltava  
A. Yaroshenko,  
higher Education Degree in Public Administration, Poltava State Agrarian Academy, Poltava

## RESOLUTION OF THE CONFLICT OF INTERESTS IN THE PUBLIC SERVICE AS AN IMPORTANT DIRECTIVE OF THE ADMINISTRATIVE REFORM IN UKRAINE

**У статті з'ясовано сутність поняття "конфлікт інтересів". Розглянуто трактування проблеми конфлікту інтересів. Проаналізовано основні характеристики конфлікту інтересів. Вивчено положення Закону України "Про запобігання корупції". Встановлено, що наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде показником, що свідчатиме про конфлікт інтересів у особи. Доведено, що конфлікт інтересів на державній службі призводить також до того, що виникають ситуації, за яких може бути завдано шкоди законним інтересам та правам держави, громадян чи організацій. З'ясовано спільні та відмінні риси реального і потенційного конфлікту інтересів. Виокремлено основні причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі. Наведено основні заходи врегулювання конфлікту інтересів.**

**This is considered to be an essential concept of "activity conflict". The problems of interpretation of conflicting factors are considered. The main characteristics of the conflict between them are**

*analyzed. The Laws of Ukraine "Continuing Corruption" have been identified. Updated what you need to find in your personal personal environment to resolve the issue of the last issue, and it will know what you need to see about employee conflict. Conflicts between civil servants, who also adhere to existing ones, can be attributed to schoolchildren, legitimate laws and rights have responsibilities, and certain organizations. It is clarified that a civil servant, by virtue of his job, for example, in the performance of certain functions of government departments, may get into situations that fall within the definition of personal interest. Conflict of interest in the state and municipal service may in this case be caused by the functions of the employee in the presence of authority to make decisions on technical, organizational, personnel, financial, material or other issues of the organization or the state. Having a conflict of interest can adversely affect the objectivity or impartiality of decision-making, as well as whether or not to act in the performance of a person's assigned authority. It has been proven that having a conflict of interest can adversely affect the objectivity or impartiality of decision-making, as well as whether or not actions are taken in the performance of a person's assigned authority. Common and distinct features of real and potential conflicts of interest are clarified. It is noted that concealing a person's private interest is already regarded as a misconduct and requires appropriate measures to prevent corruption. It is established that the severity of the conflict depends most on the socio-psychological characteristics of public officials, as well as on the situation that requires immediate action by management. The main causes of conflict of interest in the public service are highlighted. The main measures of conflict of interest are outlined. It has been proved that avoiding a potential or real conflict of interest is possible in collectives where there is an organized set of ideas, that is, a system of values, which unites the community, directs activities in the direction necessary for the development of the state.*

*Ключові слова: конфлікт інтересів, реальний конфлікт, потенційний конфлікт, державна служба, особиста зацікавленість, приватний інтерес, врегулювання конфлікту інтересів.*

*Key words: conflict of interest, real conflict, potential conflict, public service, personal interest, private interest, conflict of interest settlement.*

## ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Конфлікт інтересів є значною перешкодою у діяльності державних службовців, він здатний призвести до корупційних дій, перешкоджає сумлінно виконувати посадові обов'язки, спричиняє внутрішній розлад та неспроможність прийняття ефективних рішень. Тому проблема запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є актуальною та потребує досконалого дослідження.

## АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Дослідження проблеми конфлікту інтересів на державній службі є актуальним у наукових колах. Передусім це пов'язано із високим рівнем корупції, який досить часто спостерігається в Україні.

Різні аспекти проблеми конфлікту інтересів є об'єктом дослідження таких науковців: Т.Е. Василевської [2], С.В. Дергачова [3], О.П. Дзьобаня та О.В. Сосніна [5], І.П. Лопушинського [8], Н.А. Липовської [9], О.В. Токар-Остапенка [11] та інших.

## ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є дослідження проблеми конфлікту інтересів на державній службі та з'ясування основних заходів врегулювання конфлікту інтересів.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБГРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Термін "конфлікт інтересів на державній службі" неможливо досліджувати без трактування поняття "конфлікт інтересів". Поняття "конфлікт інтересів" є досить новим для українського законодавства. Останніми роками проблемі конфлікту інтересів приділено увагу багатьох вітчизняних вчених, які розглядають культурно-історичні, соціальні та морально-етичні аспекти негативних рис у професійній діяльності (табл. 1).

Отже, конфлікт інтересів — це наявність у особи приватного інтересу у галузі її представницьких або посадових повноважень, що може вплинути на процес прийняття особою рішень, вжиття дій чи вчинення бездіяльності в ході реалізації своїх повноважень, або ж реальна суперечність між приватним інтересом та офіційними повноваженнями, яка реально впливає на її офіційну діяльність (реальний конфлікт інтересів) [1]; це суперечність між приватним (особистим) інтересом особи та її службовими повноваженнями. Саме наявність чи відсутність у особи приватного інтересу до вирішення певного питання у більшості випадків буде

Таблиця 1. Тракткування проблеми конфлікту інтересів

Науковець	Тракткування проблеми дослідження
Василевська Т.Е. [2]	Шляхи запобігання конфлікту інтересів через основи етики та стверджує, що «усвідомлення державними службовцями себе як носіїв громадянськості розширює можливості збалансування в державно-управлінській діяльності суспільних інтересів із інтересами особистими та груповими»
Дергачов С.В. [3]	Генезис та сутність конфлікту інтересів як феномену, який має не тільки правові, а й моральні основи на державній службі, а також деякі можливості виявлення та діагностування конфліктної ситуації в інтересах її запобігання або регулювання
Соснін О.В. та Дзьобань О.П. [5]	Конфлікт інтересів, який виникає, коли люди не хочуть миритися із несправедливістю, яка порушує їхні природні права
Лопушинський І.П. [8]	«Термін «конфлікт інтересів» має чітке визначення, на практиці його досить важко схарактеризувати, оскільки межі між державними і особистими інтересами не завжди чітко визначено», а саме треба проводити «аналіз чинного та перспективного українського законодавства на предмет забезпечення належних умов для уникнення конфлікту інтересів на державній службі, створення та нагагання створення відповідних органів у системі державної виконавчої влади»
Токар-Остапенко О.В. [11]	Головними характеристиками конфлікту інтересів є: загроза об'єктивності державного службовця під час виконання ним посадових обов'язків; суперечність між особистим інтересом державного службовця та інтересами інших об'єктів; можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів
Липовська Н.А. [9]	Еталонні елементи Кодексу етики і поведінки державних службовців: особиста відповідальність, дотримання законів, відносини з громадськістю, обмеження на отримання подарунків, винагород, знаків вдячності, знижок, недопущення конфлікту інтересів, обмеження на політичну діяльність, поведінка стосовно грошових питань, конфіденційність і використання службового майна та послуг, власне придбання урядового майна, робоча обстановка

показником, що свідчатиме про конфлікт інтересів у особи [4].

Під цим поняттям також мається на увазі ситуація, за якої особиста зацікавленість службовця державного типу може прямо або побічно впливати відповідність виконання ним своїх обов'язків. Досить часто подібна процедура супроводжується тим, що виникає суперечлива ситуація між особистою зацікавленістю особи і законами організації, суспільства або держави.

Під особистою зацікавленістю розуміють ситуації, які прямо або побічно можуть вплинути на виконання службовцем своїх обов'язків. Особиста зацікавленість безпосередньо впливає на конфлікт інтересів на державній службі. Приклади особистої зацікавленості — це можливість отримання особою, яка перебуває на державній посаді, додаткових доходів у вигляді грошей, цінностей та іншого майна, які можуть бути доступними не тільки безпосередньо службовцю, а й членам його сім'ї, родичам, друзям. Державний службовець у силу своєї роботи, наприклад, під час виконання окремих функцій управлінської державного типу, може потрапляти у ситуації, які підпадають під визначення особистої зацікавленості. Конфлікт інтересів на державній і муніципальну службу у такому випадку може бути викликаний функціями службовця щодо наявності повноважень приймати рішення за технічними, організаційними, кадрових, фінансових, матеріальних чи інших питань організації або держави [6].

Повідомлення про конфлікт інтересів є найважливішою функцією державного службовця. Запобігання і врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є відповідальністю службовця, і якщо ним не було прийнято ніяких заходів у цьому напрямі, то це правопору-

шення веде до звільнення особи з державної посади. Розслідуванням ситуації, під час якої державним службовцям не було прийнято ніяких заходів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, займається відповідний підрозділ кадрової служби, який відповідає за профілактику правопорушень в органах виконавчої влади та у корупційних ситуаціях. Існує декілька типів процедур, де виникає конфлікт інтересів на державній службі. Приклади демонструють, що кожна ситуація має свої заходи запобігання та способи врегулювання конфлікту інтересів.

За наявності ситуації особистої зацікавленості державний службовець зобов'язаний надати відомості про це наймачеві у письмовій формі. У такому випадку конфлікту інтересів на державній службі — це ситуації, врегулювання яких здійснює наймач. За наявності подібного конфлікту наймач повинен відсторонити працівника від тих конкретних функцій, які призводять до наявності ситуації, де змішані друзі, родичі або інші особи, з якими у тій чи іншій мірі пов'язаний службовець. Наприклад, якщо державний службовець перебуває у комісії конкурсу, де один з кандидатів є його родичем, наймач повинен замінити такого співробітника іншою особою [11].

На основі зазначеного найважливішими характеристиками конфлікту інтересів є:

- 1) можливість завдання шкоди законним інтересам інших суб'єктів. Щодо передумов виникнення конфлікту інтересів посадових обов'язків;
- 2) загроза об'єктивності державного службовця під час виконання ним державного службовця та інтересами інших суб'єктів;
- 3) суперечність між особистим інтересом державного службовця. З-поміж них можна виділити такі:

— недосконала система звітності, контролю й аудиту діяльності;

— невисокий моральний рівень конкретного державного службовця, наявність у службовій діяльності (посадових функціях) сфер, що передбачають ухвалення рішень на підставі суб'єктивних оцінок;

— відсутність норм і правил вирішення виниклого конфлікту інтересів.

Службовець державних органів, а також його родичі і друзі не повинні приймати подарунків у будь-якій формі від осіб і організацій, щодо яких державним службовцям були виконані деякі функції державного характеру. Також службовцю і його родичам не рекомендується приймати подарунки, незалежно від їх вартості, від підлеглих конкретного державного службовця. У разі якщо керівник державної організації дізнався про те, що службовець або один з його родичів отримав подарунок, він повинен провести розслідування і дізнатися, наскільки цей подарунок був пов'язаний з виконанням службовцем своїх державних обов'язків. Запобігання конфлікту інтересів на державній службі в цьому випадку має дві форми. Якщо наймач з'ясував, що отриманий подарунок безпосередньо пов'язаний з функціями і обов'язками службовця щодо цієї особи повинні бути здійснені заходи дисциплінарного характеру. Міра покарання залежить від тяжкості корупційного правопорушення, його розмірів і зобов'язань, при яких виник конфлікт інтересів. Якщо ж отриманий подарунок не пов'язаний з виконанням службовцем своїх обов'язків і функцій, наймач повинен сповістити службовця про те, що отримання подарунків від зацікавлених громадян та організацій може погано позначитися на професійній репутації самого службовця, а також на репутації організації, в якій він працює. Оптимальним рішенням буде — повернення службовцем подарунка, або ж компенсація його вартості [6].

Конфлікт інтересів на державній службі призводить також до того, що виникають ситуації, за яких може бути завдано шкоди законним інтересам та правам держави, громадян чи організацій.

Приховування особою наявного приватного інтересу вже розцінюється як порушення службової дисципліни і потребує вжиття відповідних заходів щодо запобігання корупції.

Наявність конфлікту інтересів може негативно вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи не вчинення дій під час виконання наданих особі службових повноважень.

Крім того, конфлікт інтересів має місце й тоді, коли йдеться про суперечність приватного інтересу близької особи посадовця з його службовими повноваженнями.

Під приватними інтересами слід розуміти будь-які майнові чи немайнові інтереси особи, у тому числі зумовлені 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, релігійних чи інших організаціях [2].

Близькі особи — особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом і мають взаємні права та обов'язки із суб'єктом, зазначеним у частині першій статті 3 Закону (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 [6].

Пряме підпорядкування — відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням [11].

На жаль, досить ментальна манера поведінки всього нашого суспільства полягає, передусім, у вирішенні особистих питань у супереч законодавству, як правило, через допомогу впливових знайомих та друзів. Така негативна тенденція зумовлює розвиток корупції, наслідком якої є притягнення до відповідальності за Кримінальним кодексом України або Адміністративним кодексом України.

Таким чином, особа, у ситуації конфлікту інтересів під час виконання своїх прямих обов'язків, має приватний інтерес — особисту заінтересованість. Цей інтерес не обов'язково призводить до вчинення неправомірного діяння або прийняття неправомірного рішення, але цілком здатний до них призвести. Відтак законодавець безпосередньо не визначає конфлікт інтересів як злочин із відповідною санкцією. Конфлікт інтересів більш точно можна назвати передумовою, причиною подальшого скоєння злочину або адміністративного правопорушення. А врегулювання конфлікту інтересів — мірою запобігання вчиненню правопорушень.

Тому Закон України "Про запобігання корупції" розрізняє два види конфлікту інтересів: потенційний та реальний.

Потенційний конфлікт інтересів — наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи не вчинення дій під час виконання зазначених повноважень [6].

Потенційний конфлікт інтересів на публічній службі особливо вагомий тоді, коли він трансформується у латентну фазу та може функціонувати й далі протягом тривалого часу. Саме цей тривалий час негативно і впливає на виявлення у публічного службовця приватного інтересу та подолання цього явища. Тобто виникає ілюзія нормальних професійних відносин у публічній службі, тривалість якої залежить від характерів публічних службовців, а потім з часом уже існує порушення спілкування, які мають такі характеристики [7]:

- комунікативні (ізоляція, наклеп, замовчування);
- легітимні (звинувачення у несправедливості);
- прагматичні (усвідомлення різниці інтересів і віра

в опозиційність партнера, охолодження відносин, відчуття загрози, перешкоди своїм цілям).



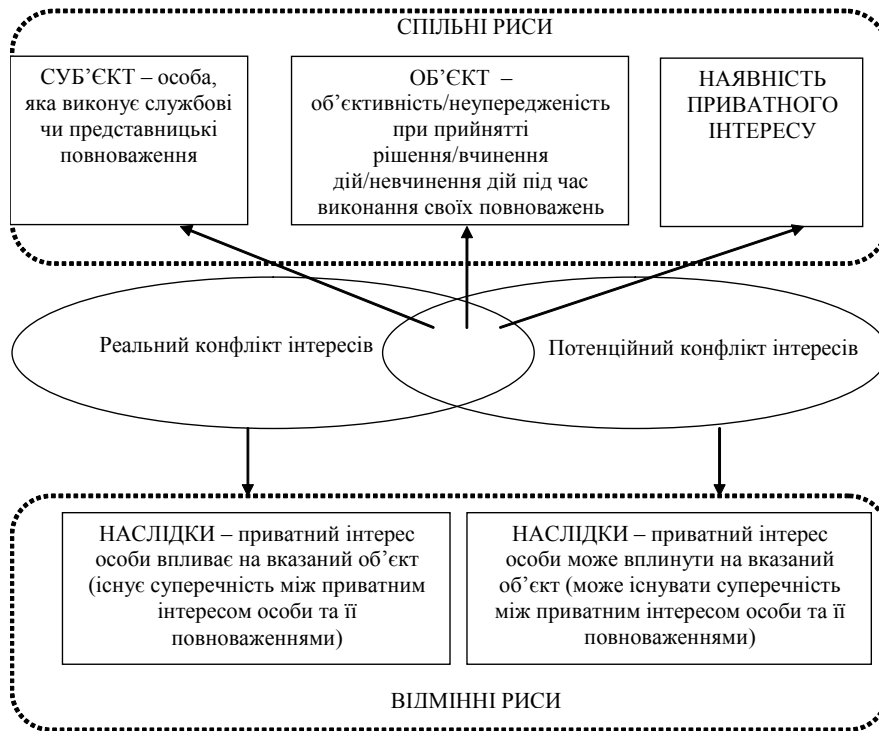


Рис. 1. Спільні та відмінні риси реального і потенційного конфлікту інтересів

Джерело: [2; 4; 6].

Потенційний конфлікт інтересів переходить у реальний. Реальний конфлікт інтересів — суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень [8]. Такий вид конфлікту заслуговує на більшу увагу. Саме він загострює ефективну роботу державної служби, врегулювання його у деяких випадках потребує залучення зовнішнього контролю та навіть притягнення до відповідальності.

Прикладом потенційного конфлікту інтересів є ситуація, за якої до комітету з конкурсних торгів подає заявку особа, яка є близькою особою члена цього комітету. Реальним конфліктом інтересів у цій ситуації була б участь члена комітету у розгляді цієї заявки. Способом запобігання виникненню потенційного конфлікту інтересів могло б бути складання повноважень членом комітету з конкурсних торгів ще до подання заявки його близькою особою. Якщо ж заявка все ж була подана і член комітету не мав бажання скласти свої повноваження, для недопущення виникнення реального конфлікту інтересів член комітету мав би заявити про наявність у нього потенційного конфлікту інтересів та утриматись від будь-яких дій або рішень що стосуються поданої її близькою особою заявки.

Гострота конфлікту більше всього залежить від соціально-психологічних характеристик публічних службовців, а також від ситуації, що вимагає негайних дій з боку керівництва. Причинами виникнення конфлікту інтересів на державній службі є:

- різний характер публічної поведінки, ступінь освіти, життєвий досвід;
- стан комунікацій;

- розходження цілей;
- різне ранжування цінностей;
- обмеженість ресурсів, що розподіляються між групами;
- взаємозалежність завдань окремих груп;
- існування авторитетності.

Аналіз нормативно-правових положень щодо законодавчого визначення категорій "потенційний конфлікт інтересів" та "реальний конфлікт інтересів" дозволяє охарактеризувати дані поняття з позицій їх спільних та відмінних рис, що наведено на рисунку 1.

Аналіз категорій "реальний конфлікт інтересів" та "потенційний конфлікт інтересів" у контексті визначення спільних та відмінних рис дозволяє зробити такі висновки. По-перше, при реальному та потенційному конфлікті інтересів спільним є об'єкт, суб'єкт та наявність у суб'єкта приватного інтересу. Під суб'єктом потенційного та реального конфлікту інтересів розуміється особа, яка виконує службові чи представницькі повноваження, в свою чергу, під об'єктом потенційного та реального конфлікту інтересів — об'єктивність/неупередженість при прийнятті рішення / вчинення дій / невчинення дій під час виконання своїх повноважень визначеним суб'єктом. По-друге, відмінність цих категорій полягає у наслідках потенційного та реального конфлікту інтересів.

Наслідками реального конфлікту інтересів є ситуація, коли приватний інтерес особи (яка виконує службові чи представницькі повноваження) вплинув (впливає) на об'єкт (об'єктивність / неупередженість при прийнятті рішення/вчинення дій / невчинення дій під час виконання своїх повноважень), тобто існує суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями. Натомість, наслідками потенційного конфлікту інтересів є ситуація, коли приватний інтерес особи впливає на об'єкт, але не впливає на виконання повноважень.

лікту інтересів є ймовірна ситуація, коли приватний інтерес особи може вплинути на об'єктивність / неупередженість під час прийняття рішення / вчинення дій / невчинення дій під час виконання своїх повноважень, тобто коли може існувати суперечність між приватним інтересом особи та її повноваженнями.

Уникнути потенційного чи реального конфлікту інтересів можна в колективах, де існує організована сукупність ідей, тобто система цінностей, яка об'єднує спільноту, спрямовує діяльність у потрібне для розвитку держави русло. Це необхідний чинник формування професійних відносин у системі публічної служби, де діяльність кожного публічного службовця відіграє важливу роль у діяльності загалом та потребує великої самовіддачі. І саме для роботи на публічній службі треба ретельно підбирати кадри за призначенням, за освітою із займаною посадою, за віком та за морально-психологічними рисами, тому що цей вид діяльності завжди буде під пильним оком суспільства, довірою якого знехтувати не можна [7].

Нове антикорупційне законодавство є більш прогресивним у частині, що стосується регулювання питань, пов'язаних з конфліктом інтересів, ще і тому, що не залишає посадовця наодинці з цією проблемою — Закон № 1700 передбачає можливість звернення до спеціально уповноваженого державного органу, який дає роз'яснення щодо наявності чи відсутності у нього реального або потенційного конфлікту інтересів та роз'яснює порядок дій щодо його врегулювання [6].

Загальний порядок врегулювання конфлікту інтересів міститься у розділі V "Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів" Закону № 1700.

У Законі зазначаються правила врегулювання конфлікту інтересів у діяльності Президента України, народних депутатів України, членів Кабінету Міністрів України, керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, суддів Конституційного Суду України та суддів судів загальної юрисдикції, голів, заступників голів обласних та районних рад, міських, сільських, селищних голів, секретарів міських, сільських, селищних рад, депутатів місцевих рад визначаються законами, які регулюють статус відповідних осіб та засади організації відповідних органів.

Особи, на яких поширюється законодавство щодо конфлікту інтересів, повинні вживати заходів щодо недопущення його виникнення та заходів щодо його врегулювання, якщо він все-таки виник.

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

На практиці розповсюдженими прикладами конфлікту інтересів є ситуації, що виникають під час:

- проведення публічних закупівель, у процедурі яких беруть участь особи, пов'язані з посадовими особами замовника;

- проведення конкурсів на зайняття вакантних посад у публічних органах, коли між членами комісії та учасником конкурсу наявний приватний інтерес, а також підпорядкованість близьких осіб;

- здійснення функцій контролю чи перевірки юридичних осіб, посадовими особами чи керівниками яких є близькі особи, або ж випадки отримання нагород, подарунків від осіб чи організацій, якщо посадовою особою здійснюються контрольні функції щодо них;

- розроблення та прийняття рішень, у результаті яких розподіляються бюджетні кошти, інші матеріальні чи нематеріальні блага, відводяться земельні ділянки — у тому разі, якщо між суб'єктом прийняття рішень та набувачем благ наявний зв'язок;

- приватизації або відчуження державного або комунального майна, укладення договорів оренди такого майна, видачі дозволів або ліцензій на окремі види діяльності, проведення державної експертизи;

- взаємодії службовця за змістом своїх повноважень із тією юридичною особою, у якій він працював у минулому або був її керівником.

## ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ЦЬОМУ НАПРЯМІ

Таким чином, абстрактне поняття конфлікту інтересів може мати різноманітні прояви, тому посадова особа може стати порушником антикорупційного законодавства без наявного прямого умислу або ж з необережності, не усвідомлюючи повною мірою ситуації. Тут не варто забувати старі, як світ, істини: незнання закону не звільняє від відповідальності. Єдиного переліку ситуацій конфлікту інтересів не затверджено жодним органом і не може існувати, оскільки визначити всі можливі варіанти таких ситуацій неможливо. Саме тому величезного значення набуває ретельний аналіз діяльності посадових осіб на предмет наявності чи відсутності конфлікту інтересів.

Основними заходами врегулювання конфлікту інтересів є:

- усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішень чи участь в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;

- застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень;

- перегляд обсягу службових повноважень особи;
- обмеження доступу особи до певної інформації;
- переведення особи та іншу посаду;
- звільнення особи.

### Література:

1. Бугайчук К.Л., Беспалова О.І. Запобігання конфлікту інтересів в діяльності осіб уповноважених на виконання функцій держави та місцевого самоврядування: наук.-метод. рек. Харків: Харк. нац. ун-т. внутр. справ, 2016. 41 с.

2. Василевська Т.Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти. Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки. 2014. № 1. С. 106—120.

3. Дергачев С.В. О некоторых правовых аспектах урегулирования конфликта интересов в образовательной сфере. Марийский юридический вестник. 2015. № 4 (15). С. 116—118.

4. Джумагельдієва Г.Д., Орленко Я.Ю., Сергієнко І.Г. Механізм врегулювання конфлікту інтересів в системі державного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 2. URL: <http://www.dy-nayka.com.ua/?op=1&z=1386>

5. Дзюбань О.П., Соснін О.В. Інформаційна безпека: нові виміри загроз, пов'язаних з інформаційно-комунікаційною сферою. Гуманітарний вісник ЗДІА. 2015. № 60. С. 24—34.

6. Закон України "Про запобігання корупції" від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>

7. Кацуба О.Ю. Конфлікт інтересів на публічній службі: поняття і сутність. Публічне адміністрування: теорія та практика. 2017. Вип. 1 (17). С. 1—12.

8. Лопушинський І. П. Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми законодавчого врегулювання в Україні. URL: [http://www.br.com.ua/referats/Dergh\\_reguluvanya/66731.htm](http://www.br.com.ua/referats/Dergh_reguluvanya/66731.htm)

9. Липовська Н. А., Квелиашвілі І. М. Формування управлінської культури керівників територіальних органів Державної фіскальної служби України. Аспекти публічного управління. 2015. Т. 3. № 11—12 (2015). С. 60—69.

10. Мельник М.І. Інституційне забезпечення безпеки бізнес-середовища України в умовах європейської інтеграції. Економіка. Управління. Інновації. 2014. № 1 (11). С. 1—14.

11. Токар-Остапенко О.В. Урегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2013. 48 с.

References:

1. Bugaychuk, K.L. and Bespalova, O.I. (2016), "Zapobihannya konfliktu interesiv v diial'nosti osib upovnovazhenykh na vykonannya funktsij derzhavy ta mistsevoho samovriaduvannya" [Prevention of conflicts of interest in the activities of persons authorized to perform the functions of the state and local self-government], Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv, Ukraine.

2. Vasilevskaya, T.E. (2014), "Conflict of interest in the public service", Naukovo-informatsijnyj visnyk Akademii natsional'noi bezpeky, vol. 1, pp. 106—120.

3. Dergachev, S.V. (2015), "On some legal aspects of the settlement of conflicts of interest in the educational sphere", Maryjskyj iurydycheskyj vestnyk, vol. 4 (15), pp. 116—118.

4. Dzhumageldieva, G.D. Orlenko, Y. Yu. and Serghienko, I.G. (2019), "Mechanism of conflict of interest management in public administration", Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, [Online], vol. 2, available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1386> (Accessed 24 Sep 2019).

5. Dzoban, O.P. and Sosnin, O.V. (2015), "Information security: new dimensions of information and communication threats", Humanitarnyj visnyk ZDIA, vol. 60, pp. 24—34.

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On Prevention of Corruption", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (Accessed 26 Sep 2019).

7. Katsuba, O. Yu. (2017), "Conflict of interest in public service: concept and essence", Puvlichne administruvannia: teoriia ta praktyka, vol. 1 (17), pp. 1—12.

8. Lopushinsky, I.P. (2010), "Conflict of interests in the civil service: problems of legislative regulation in Ukraine", Naukovi pratsi Chornomors'koho derzhavnoho universytetu imeni Petra Mohyly, vol. 117, pp. 11—18.

9. Lipovskaya, N.A. and Kveliashvili, I.M. (2015), "Formation of managerial culture of heads of territorial bodies of the State Fiscal Service of Ukraine", Aspekty puvlichnoho upravlinnia, vol. 11—12, pp. 60—69.

10. Melnyk, M.I. (2014), Institutional security of business environment of Ukraine in the conditions of European integration, Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii, vol. 1 (11), pp. 1—14.

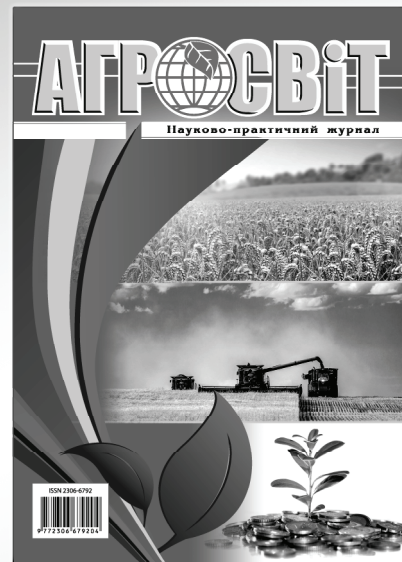
11. Tokar-Ostapenko, O.V. (2013), Urehuliuvannia konfliktu interesiv na derzhavnij sluzhbi: mozhyvosti zastosuvannia ievropejs'koho dosvidu v Ukraini [Settlement of conflict of interests in the civil service: possibilities of applying the European experience in Ukraine], NISD, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 14.10.2019 р.

**АГРОСВІТ**

[www.agrosvit.info](http://www.agrosvit.info)

Передплатний індекс: 23847



**Виходить 24 рази на рік**

**Журнал включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІЧНИХ НАУК (Категорія «Б»)**

**Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292**