


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

До захисту допустити:


(підпис)

В.о. зав. кафедри
Анна ЧЕЧЕЛЬ
(ПІБ завідувача кафедри)
30 травня 2023 р.

ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ
СЛУЖБІ»


Кваліфікаційна робота
здобувача вищої освіти першого
(бакалаврського) рівня вищої
073 Менеджмент
освітньо-професійної програми
Муніципальний менеджмент
Свяжини Катерини Валеріївни

Науковий керівник:

Верительник С.М. доктор філософії з
публічного управління та адміністрування,
доцент кафедри публічного управління та
адміністрування

Рецензент:

Чернишов Олександр Юрійович, к.е.н.,
доцент, доцент кафедри економіки та
бізнес-технологій Національного
авіаційного університету

Кваліфікаційна робота захищена
з оцінкою відмінно 90 (А)
Секретар ЕК 
«16» червня 2023 р.

Київ – 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти
Спеціальність **073 Менеджмент**
Освітньо-професійна програма Муніципальний менеджмент

ЗАТВЕРДЖУЮ


(підпис)

В.о. завідувача кафедри
д.е.н., професор
Анна ЧЕЧЕЛЬ
(ППП завідувача кафедри)
30 травня 2023 р.

ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Свяжина Катерина Валеріївна

1. Тема роботи **«Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі»**
керівник роботи **Верительник Світлана Мельсиківна**, доктор філософії з публічного управління та адміністрування, доцент кафедри публічного управління та адміністрування

затверджені наказом вищого навчального закладу від 23.02.2023 року №30

2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи 29.05.2023 р.

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета дослідження полягає у вивченні проблеми конфлікту інтересів на державній службі та розробленні рекомендацій щодо її вирішення.

Предметом дослідження полягає в аналізі проблеми конфлікту інтересів, яка виникає у державних службовців, і пошуку шляхів її вирішення.

Об'єктом дослідження є процес врегулювання конфлікту інтересів в уряді.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

РОЗДІЛ 1. ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ, ПРОЦЕДУРИ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ У СФЕРІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

РОЗДІЛ 3. ВИВЧЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ, ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Верительник С.М., PhD з публічного управління та адміністрування, доцент кафедри	07.04.2023	07.04.2023
2	Верительник С.М., PhD з публічного управління та адміністрування, доцент кафедри	02.05.2023	02.05.2023
3	Верительник С.М., PhD з публічного управління та адміністрування, доцент кафедри	15.05.2023	15.05.2023

6. Дата видачі завдання 07 квітня 2023 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Погодження теми кваліфікаційної роботи	01. - 07.04.2023	
2.	Складання та погодження плану кваліфікаційної роботи	07.04.2023	
3.	Написання Реферату, Вступу та 1 розділу кваліфікаційної роботи	02 - 12.05.2023	
4.	Написання 2 та \ або 3 розділів кваліфікаційної роботи	15 - 22.05.2023	
5.	Написання Висновків та оформлення списку літератури, додатків	22 - 26.05.2023	
6.	Подання завершеної кваліфікаційної роботи на кафедру	29.05.2023	

Здобувач



Катерина СВЯЖИНА

Науковий керівник роботи



Світлана ВЕРИТЕЛЬНИК

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	7
1.1 Визначення терміну "Конфлікт інтересів" та його видів.....	7
1.2 Опис причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі	16
Висновок до Розділу 1	20
РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ, ПРОЦЕДУРИ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ У СФЕРІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	23
2.1 Аналіз нормативно-правової бази у сфері врегулювання конфлікту інтересів	23
2.2 Розгляд процедур, передбачених законодавством для врегулювання конфлікту інтересів.....	26
2.3 Оцінка ефективності дії заходів, що приймаються для врегулювання конфлікту інтересів.....	30
Висновок до Розділу 2	33
РОЗДІЛ 3 ВИВЧЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ, ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ.....	36
3.1 Вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі	36
3.2 Пропозиції щодо покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів на державній службі	43
Висновок до Розділу 3	45
ВИСНОВОК.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАННОЇ ЛІТЕРАТУРИ	51

ВСТУП

Конфлікт інтересів є поширеною проблемою серед працівників усіх сфер, у тому числі й серед державних службовців. Ця проблема може стати значною перешкодою для забезпечення ефективного та прозорого функціонування уряду, тим самим створюючи проблеми функціонування усієї держави. Наприклад, якщо посадовець має особистий інтерес у прийнятті рішення, то це може призвести до виникнення корупційних схем, відмивання грошей, недобросовісної конкуренції та інших порушень.

Таким чином, врегулювання конфлікту інтересів є важливим завданням для забезпечення чесності й прозорості у роботі державних службовців. До того ж, відповідні закони та політики в цій сфері можуть забезпечити довіру громадськості до уряду та зменшити ризик корупції. Крім того, різноманітні скандали, які пов'язані з проблемою конфлікту інтересів в уряді, звертають на себе увагу ЗМІ та громадськості, що може створити відчуття безладу та недостатньої довіри до уряду. Отже, вирішення проблеми конфлікту інтересів може запобігти падінню рівню довіри громадян та забезпечити стабільність та ефективність управління державними справами.

У зв'язку з цим, дослідження такої проблеми як конфлікт інтересів в уряді є актуальним та важливим не тільки для України, а й для багатьох інших країн, оскільки ефективність державного управління безпосередньо залежить від того, наскільки ефективно вирішуються конфлікти інтересів серед службовців. Подібний конфлікт може виникати, коли державний службовець має особисті інтереси або інтереси своєї родини, бізнесу, політичної партії або інших сторін, які можуть впливати на його роботу та прийняття рішень.

Для ефективного вирішення проблеми необхідно розробляти та впроваджувати відповідні політики та процедури, які б допомагали уникнути конфліктів інтересів або ефективно їх врегулювати. Наприклад, можуть бути запроваджені правила щодо з'явлення конфлікту інтересів, декларування

майнового стану та доходів державних службовців, а також обмеження участі у певних видів діяльності або укладення угод.

Дослідження проблеми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі може допомогти виявити недоліки існуючих способів ведення політики та процедур, а також розробити та впровадити нові ефективні механізми врегулювання конфлікту інтересів. Це може сприяти збільшенню довіри громадськості до державних службовців та забезпеченню більш ефективного та прозорого державного управління.

Об'єктом дослідження є процес врегулювання конфлікту інтересів в уряді. Цей процес включає в себе виявлення, оцінку та управління ситуаціями, де можуть виникнути конфлікти інтересів між державними службовцями та їхніми особистими інтересами, а також інтересами інших осіб або організацій. Державні службовці мають велику відповідальність перед громадянами та державою, тому подібні проблеми можуть завдати значної шкоди довірі громадян до влади та ефективності державних інституцій. Отже проблеми конфлікту інтересів на державній службі є важливим завданням для забезпечення прозорості, ефективності та відкритості в діяльності владних структур.

Дослідження врегулювання конфлікту інтересів на державній службі може включати в себе вивчення законодавчої бази, визначення критеріїв конфлікту інтересів, оцінку механізмів виявлення та управління конфліктами інтересів, аналіз практики застосування цих механізмів та розробку рекомендацій щодо поліпшення цього процесу.

Предмет дослідження на тему "Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі" полягає в аналізі проблеми конфлікту інтересів, яка виникає у державних службовців, і пошуку шляхів її вирішення.

Зокрема, дослідження може включати в себе вивчення нормативно-правових актів, які регулюють подібні проблеми, а також аналіз практики їх застосування.

Також можуть бути досліджені механізми виявлення та запобігання конфліктів інтересів, зокрема, система декларування майнового стану державних службовців, процедури контролю за їхніми фінансовими операціями та відстеження їхньої участі у підприємницькій діяльності.

Також можуть бути досліджені різні аспекти конфлікту інтересів на державній службі, наприклад, вплив лобіювання на прийняття рішень, можливість використання конфіденційної інформації для особистих цілей, можливість отримання підкупів тощо.

Дослідження також може включати вивчення міжнародного досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі, зокрема, аналіз законодавства та практики європейських країн, США та інших країн.

Основні завдання дослідження можуть включати в себе:

- Визначення поняття конфлікту інтересів на державній службі та його видів.
- Аналіз законодавства та регуляторних актів, які регулюють конфлікт інтересів на державній службі.
- Вивчення механізмів виявлення та запобігання конфліктам інтересів на державній службі.
- Аналіз випадків конфлікту інтересів на державній службі та їх наслідків.
- Розробка пропозицій щодо поліпшення законодавства та практики врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

Мета дослідження полягає у вивченні проблеми конфлікту інтересів на державній службі та розробленні рекомендацій щодо її вирішення. З точки зору держави така проблема як конфлікт інтересів на державній службі є дуже серйозною, яка може нанести репутаційну шкоду державним інституціям та призвести до корупції й недобросовісної поведінки. Мета також полягає у покращенні ефективності державної служби, запобіганні негативних наслідків

в результаті конфліктів та збереженні довіри громадян до державних інституцій.

Ця робота дозволить детально розглянути проблему конфлікту інтересів серед державних службовців та знайти ефективні способи вирішення цієї проблеми. Під час воєнного стану Україна повинна запобігти подібних проблем задля того, щоб вони не нанесли репутаційної та економічної шкоди. Тому дуже важливо усвідомлювати подібні проблеми та розуміти їх значення для держави.

РОЗДІЛ 1 ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

1.1 Визначення терміну "Конфлікт інтересів" та його видів

Конфлікт інтересів - це ситуація, коли існує протиріччя між двома або більше інтересами людини або організації, які можуть призвести до виникнення конфлікту між цими інтересами і порушення етичних норм, законів чи стандартів поведінки.

Наприклад, конфлікт інтересів може виникнути, коли працівник організації взяв участь у розгляді проекту, в якому він має особистий інтерес або коли член ради директорів компанії голосує за рішення, яке може призвести до особистої вигоди, але в той же час не відповідає інтересам компанії і її стейкхолдерів. Конфлікти інтересів можуть виникати у будь-якій сфері діяльності і відображають питання етики, відповідальності та довіри. Важливо вчасно виявляти та уникати конфліктів інтересів, щоб забезпечити чесну і прозору поведінку та запобігти можливим наслідкам.

Термін "Конфлікт інтересів" означає ситуацію, коли особисті інтереси людини конфліктують з її професійними чи іншими інтересами. Це може мати місце у будь-якій сфері життя, де люди мають інтереси, які можуть стати причиною конфлікту.

У контексті державної служби, терміни, що часто вживаються разом з терміном "Конфлікт інтересів" включають:

➤ Державний службовець: особа, яка працює на державній службі і має певні повноваження та обов'язки перед державою та громадянами. Державні службовці здійснюють свою роботу на основі законодавства та відповідних нормативно-правових актів, дотримуючись етичних принципів та моральних норм. Основним завданням державних службовців є забезпечення ефективного та якісного функціонування державної влади та реалізація інтересів держави та громадян. До основних обов'язків державного службовця входять забезпечення правопорядку, захист

національної безпеки, ефективне використання бюджетних коштів, виконання завдань, покладених на нього законодавством тощо.

➤ **Особисті інтереси:** інтереси, які стосуються особистого благополуччя людини, її потреб, цінностей і бажань. Це можуть бути фінансові інтереси, амбіції, родинні та особисті відносини, хобі, спорт, культурні інтереси та інші аспекти життя, які можуть бути важливі для людини. В контексті державної служби, особисті інтереси державного службовця повинні бути збалансовані з професійними та державними інтересами, щоб запобігти можливим конфліктам інтересів.

➤ **Професійні інтереси:** інтереси, пов'язані з професійною діяльністю людини, з її професійними обов'язками, відповідальністю та кар'єрним розвитком. В контексті державної служби, професійні інтереси державного службовця повинні сприяти досягненню цілей державної служби та виконанню своїх обов'язків з високою мірою відповідальності. Це можуть бути, наприклад, інтерес до розвитку професійних навичок, вирішення професійних задач та завдань, забезпечення якості виконання роботи тощо. Важливо збалансувати професійні інтереси з особистими та державними інтересами, щоб уникнути можливих конфліктів інтересів та забезпечити ефективну роботу державної служби.

➤ **Державні інтереси:** інтереси держави, які стосуються її добробуту, безпеки, розвитку та процвітання. До державних інтересів можуть входити такі питання, як збереження територіальної цілісності, забезпечення національної безпеки, здійснення економічної та соціальної політики, захист прав та свобод громадян, виконання міжнародних зобов'язань та інше. Державні службовці мають дотримуватися державних інтересів виключно, оскільки вони працюють на державу та мають відповідальність за дотримання законів та виконання своїх обов'язків на користь держави та громадян.

➤ **Конфлікт інтересів:** ситуація, коли особисті інтереси людини перекриваються з її професійними або державними інтересами, що може

привести до конфлікту між її різними ролями і відповідними обов'язками. У випадку державних службовців, це може означати, що їх особисті інтереси, наприклад, фінансові, бізнесові або особисті зв'язки, впливають на їх професійні обов'язки або рішення, що приймаються в інтересах держави. Такий конфлікт може стати причиною корупції, недбалості, некомпетентності та інших негативних наслідків для держави та громадян.

➤ Декларування: процес з'явлення державним службовцем своїх доходів, майна, обов'язків та інтересів з метою запобігання конфлікту інтересів. Державні службовці зобов'язані декларувати свої доходи та майно, а також подавати інформацію про свої інтереси та обов'язки. Декларування є важливим інструментом в запобіганні конфліктів інтересів, оскільки дозволяє забезпечити відкритість та прозорість у роботі державних службовців, а також покращити контроль за їхньою діяльністю. Відповідно до законодавства, декларування має бути проведено протягом певного строку після прийняття на державну службу, а також регулярно оновлюватися залежно від обставин. Державні службовці, які порушують вимоги щодо декларування, можуть бути притягнуті до відповідальності за порушення законодавства.

➤ Етичні норми: правила поведінки, які встановлені для державних службовців з метою забезпечення етичної поведінки, запобігання конфлікту інтересів та збереження довіри громадськості до державної влади. Етичні норми включають такі принципи, як інтегритет, прозорість, чесність, об'єктивність, повагу до закону та прав людини. Державні службовці повинні дотримуватися цих норм в своїй роботі, щоб забезпечити ефективне та справедливе виконання своїх обов'язків та зберегти довіру громадськості. Крім того, етичні норми є важливим інструментом для попередження конфлікту інтересів та забезпечення державної етики.

Існує декілька видів конфлікту інтересів, зокрема:

1. Особистий конфлікт інтересів – це коли особисті інтереси конфліктують з інтересами організації, в якій працює людина; ситуація, коли особисті інтереси особи перекриваються з її професійними або державними інтересами, що може призвести до конфлікту відданості або викликати підозру у суб'єктивності прийняття рішень.

Наприклад, коли державний службовець приймає рішення, яке може принести йому особисту вигоду, але при цьому не корисне для держави або громадян. Це може бути, наприклад, надання дозволу на будівництво в зоні екологічного ризику на підставі особистих стосунків з інвестором.

Особистий конфлікт інтересів може бути запобіжний або уникнути за допомогою декларування та встановлення етичних норм для державних службовців. Важливо, щоб державні службовці дотримувались високих стандартів етики і професійної поведінки, щоб забезпечити довіру громадян до державної влади і запобігти можливим конфліктам інтересів.

2. Конфлікт інтересів в бізнесі - коли інтереси компанії конфліктують з інтересами її клієнтів, акціонерів, партнерів чи співробітників; ситуація, коли інтереси особистості (власника, керівника, працівника) перекриваються з інтересами компанії, що може призвести до несприятливих наслідків для організації.

Конфлікт інтересів може виникнути, наприклад, коли власник компанії здійснює операції зі своїми власними компаніями, що може призвести до перекручення конкуренції та зниження прибутку компанії, або коли працівник приймає рішення, що забезпечує йому особисту вигоду, але суперечить інтересам компанії.

Для запобігання конфліктам інтересів в бізнесі компанії можуть встановлювати етичні правила поведінки, які регулюють дії працівників та керівництва компанії. Також, важливим є впровадження системи контролю за фінансовою діяльністю компанії та проведення аудиту, що допоможе виявити можливі порушення та конфлікти інтересів.

3. Конфлікт інтересів в політиці - коли інтереси політичних діячів конфліктують з інтересами громадян, яких вони представляють; ситуація, коли інтереси політика, який займає певну посаду або здійснює владні повноваження, перекриваються з особистими інтересами, які можуть впливати на його прийняття рішень або на виконання своїх обов'язків.

Такий конфлікт може виникнути, наприклад, якщо політик має бізнес-інтереси, пов'язані з компаніями, які мають контракти з державою, або якщо він має особисті інтереси, пов'язані з отриманням фінансової вигоди, від яких залежать його дії на посаді.

Такі конфлікти інтересів можуть привести до корупції, порушення закону, невиконання обов'язків та інших негативних наслідків для держави та громадян.

Тому, з метою запобігання конфлікту інтересів в політиці, держави приймають відповідні законодавчі акти та етичні кодекси, які встановлюють правила поведінки для політиків та механізми контролю за їх діями.

4. Конфлікт інтересів в науці та медицині - коли інтереси дослідників або лікарів конфліктують з інтересами пацієнтів або споживачів. Наприклад, дослідник, який отримує фінансування від фармацевтичної компанії, може бути схильний до здійснення дослідів, що підтримують ефективність продуктів цієї компанії, незалежно від результатів дослідження. Це може призвести до негативних наслідків для пацієнтів, які можуть отримати неефективне лікування або стати об'єктом небезпечних побічних ефектів.

У медицині конфлікт інтересів може виникнути, коли лікар знаходиться в ситуації, коли його професійні інтереси стикаються з інтересами пацієнта. Наприклад, лікар може бути зобов'язаний рекомендувати пацієнту конкретний препарат, що має бути продано в лікарняній аптеці, але в той же час існує можливість, що цей препарат не є найкращим для лікування пацієнта, і інший препарат міг би бути більш ефективним. У такій ситуації лікар повинен

дотримуватися етичних норм та забезпечувати інтереси свого пацієнта, незалежно від інших факторів.

Також коли інтереси дослідника або лікаря перекриваються з інтересами фінансових організацій, промислових компаній або інших організацій, що фінансують дослідження або лікування. Це може створити ситуацію, коли дослідження або лікування не будуть об'єктивними, оскільки інтереси дослідника або лікаря будуть переважати над інтересами пацієнта або науки.

У науці, це може включати відмову дослідника від публікації негативних результатів дослідження, щоб не нашкодити фінансовим інтересам спонсора дослідження. В медицині, це може включати призначення лікування або проведення операції, яка не є найкращим варіантом для пацієнта, але може бути більш прибутковою для лікаря або лікарні.

Одним зі способів запобігання конфлікту інтересів в науці та медицині є розкриття потенційних конфліктів інтересів і відповідних заходів для їх управління, таких як відмова від фінансових винагород від спонсорів досліджень або повідомлення про потенційні конфлікти інтересів при призначенні лікування.

5. Конфлікт інтересів в некомерційних організаціях - коли інтереси донорів, спонсорів або членів організації не збігаються з місією та цілями організації. Наприклад, організація, що пропагує здоровий спосіб життя, може отримувати фінансування від виробників шкідливих продуктів, таких як тютюн або алкоголь. Це може призвести до конфлікту інтересів, оскільки організація не може одночасно підтримувати продукти, що призводять до погіршення здоров'я, і пропагувати здоровий спосіб життя.

Інший приклад конфлікту інтересів в некомерційних організаціях - це коли член організації використовує свої позиції для власної користі. Наприклад, член організації може використовувати її ресурси або інформацію для просування власного бізнесу чи інтересів. Це може призвести до

порушення довіри до організації та її членів, а також до зменшення репутації та підтримки соціальних проєктів, яким присвячена організація.

Для запобігання конфлікту інтересів в некомерційних організаціях, важливо мати чіткі правила поведінки та етичні стандарти для всіх членів, встановлювати процедури контролю за фінансовими операціями та відкрито декларувати джерела фінансування. Також важливо залучати до управління організації незалежних експертів та представників громадськості для забезпечення прозорості та об'єктивності в прийнятті рішень.

Організація повинна мати чіткий кодекс поведінки, який включає в себе заборону конфлікту інтересів, визначення процедур вирішення конфлікту інтересів та вимог до декларування можливих конфліктів інтересів. Цей кодекс повинен бути доступний для всіх членів організації та періодично оновлюватися.

Також важливо встановити процедури контролю за фінансовими операціями, в тому числі перевірку джерел фінансування та використання коштів. Організація повинна відкрито декларувати всі джерела фінансування та використання коштів, а також публікувати щорічні звіти про свою діяльність.

Незалежні експерти та представники громадськості можуть бути запрошені до управління організацією, щоб забезпечити об'єктивність в прийнятті рішень та контролювати діяльність організації. Також важливо залучати членів організації до дискусій та прийняття рішень, щоб забезпечити їхню участь та довіру до організації.

Загалом, для запобігання конфлікту інтересів в некомерційних організаціях необхідно мати чіткий кодекс поведінки, встановлювати процедури контролю за фінансовими операціями та декларувати джерела фінансування, а також залучати незалежних експертів та представників громадськості до управління організацією для забезпечення прозорості та об'єктивності в прийнятті рішень. Крім того, важливо вести відкрите та

прозоре спілкування з донорами, спонсорами та іншими зацікавленими сторонами, щоб забезпечити взаємний розуміння та відкритий діалог. Необхідно також створювати механізми для повідомлення про можливі конфлікти інтересів та розгляду скарг та заяв. В цілому, важливо практикувати відкритість, етичну поведінку та прозорість в управлінні організацією, щоб забезпечити її довіру та ефективність.

Зазначений перелік - не є вичерпним та існують інші види конфліктів інтересів в залежності від контексту та сфери діяльності. Наприклад, в академічній галузі може виникати конфлікт інтересів, коли дослідник залучається до рецензування наукових робіт своїх колег, з якими має особисті чи професійні зв'язки. Також можуть виникати конфлікти інтересів у сфері нерухомості, юридичних послуг, фінансового бізнесу, та інших галузях. Тому важливо завжди бути уважним та свідомо вирішувати питання щодо потенційних конфліктів інтересів.

Конфлікти інтересів на державній службі - це ситуації, коли державний службовець опиняється в конфлікті між своїми особистими інтересами та інтересами держави або громадян, які він повинен обслуговувати.

Це може статися, коли державний службовець знаходиться в ситуації, де його особисті інтереси можуть вплинути на прийняття рішень, що не відповідають інтересам держави або її громадян. Наприклад, коли державний службовець відкриває власний бізнес та приймає рішення, що дозволяє йому заробляти більше грошей, але це рішення може відступати від інтересів держави або громадян.

Такі ситуації можуть включати:

- Прийняття рішень або здійснення дій, які можуть принести особисту вигоду службовцю або його близьким родичам;
- Прийняття рішень або здійснення дій, які можуть вплинути на бізнес-інтереси або стосунки з певними організаціями, з якими службовець має особисті зв'язки;

➤ Використання інформації, яка стала відома службовцю в процесі його діяльності на державній службі, для особистої вигоди.

Щоб запобігти конфліктам інтересів на державній службі, державні службовці повинні дотримуватися певних правил поведінки. Наприклад, вони повинні подавати декларації про свої доходи та майно, уникати ситуацій, де можуть виникнути конфлікти інтересів, та дотримуватися етичних принципів та законодавства. Додатково, на державній службі можуть існувати спеціальні правила та процедури, що регулюють конфлікти інтересів, які можуть бути викладені в кодексі поведінки державних службовців.

1.2 Опис причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі

Конфлікт інтересів на державній службі виникає, коли існує потенційна суперечність між інтересами державного службовця та інтересами держави, яку він служить. *Це може виникати через наступні причини:*

1. Бізнес інтереси: Державний службовець має підприємницьку діяльність або є членом правління чи акціонером компанії, яка має контакти з державними органами або може отримати пільги від державних органів, то він може бути нахилим приймати рішення, яке сприятиме його бізнесу, а не буде відповідним інтересам держави.

Наприклад, якщо державний службовець має підприємство, яке може отримати державну підтримку або контракти, то він може стати нахилим віддавати перевагу своєму підприємству в порівнянні з іншими підприємствами, що не мають такого зв'язку з державними органами. Це створює конфлікт інтересів, оскільки державний службовець повинен діяти в інтересах держави, а не свого бізнесу або інтересів своїх бізнес-партнерів.

Щоб уникнути таких конфліктів інтересів, державні службовці повинні дотримуватись законодавства та внутрішніх правил, які обмежують їх можливості займатись підприємницькою діяльністю та зберігають їх нейтральність в прийнятті рішень, які можуть мати вплив на їхні бізнес-інтереси. В разі виявлення конфлікту інтересів, державні службовці повинні повідомити про це відповідних керівників і здійснити заходи для його усунення.

Для того, щоб уникнути конфлікту інтересів, державні службовці можуть також виконувати наступні рекомендації:

- Уникати здійснення будь-яких дій, які можуть привести до конфлікту інтересів, тобто виявити певну ретельність у виборі своїх дій та рішень.

- Ввести усі свої бізнес-інтереси та майновий стан в декларацію про майно, доходи, витрати та зобов'язання фінансового характеру, яку зобов'язані подати державні службовці.
- Забезпечити конфіденційність та неупередженість у роботі, що передбачається посадовим становищем державного службовця.
- Виявити увагу до можливості конфлікту інтересів взагалі при виборі будь-якої дії чи рішення, яке пов'язано з посадою державного службовця.
- Знати свої права та обов'язки, які випливають з законодавства та внутрішніх правил служби.
- Звертатись до відповідних органів, якщо відчувається нав'язливий конфлікт інтересів або виникає потреба у допомозі.
- Виконуючи ці рекомендації, державні службовці можуть зменшити можливість конфлікту інтересів та зберегти свою нейтральність у виконанні своїх службових обов'язків.

2. *Родинні зв'язки:* Якщо родичі працюють в компанії, з якою державний орган має ділові зв'язки, це може створити ситуацію, коли державний службовець буде нахилитись до того, щоб приймати рішення, яке сприятиме інтересам його родичів, а не держави.

Для того, щоб уникнути конфлікту інтересів у такій ситуації, державні службовці повинні відмежувати свої професійні обов'язки від родинних зв'язків та підтримувати нейтральність, щоб уникнути конфлікту інтересів. Це дуже важливо, оскільки державні службовці відповідають за прийняття рішень, які стосуються громадян і держави в цілому.

Якщо державний службовець діє в інтересах своєї родини або друзів, а не в інтересах держави, це може призвести до негативних наслідків для громадян і суспільства в цілому. Наприклад, може бути прийняте рішення, яке користується лише обмеженою кількістю осіб, або призводить до порушення законів і прав громадян.

Отже, державні службовці повинні дотримуватися етичних норм та стандартів, які забезпечують їхню нейтральність та відсутність конфлікту інтересів. Наприклад, вони повинні уникати прямих інтересів у справах, які стосуються їхніх родинних зв'язків або бізнесу, та повідомляти про будь-які можливі конфлікти інтересів своїм начальникам і/або етичним комітетам.

В цілому, відсутність конфлікту інтересів та нейтральність державних службовців є важливою складовою ефективною та відповідальною державної влади, яка працює на благо громадян і держави в цілому.

3. Дарунки та послуги: Вони можуть бути причиною конфлікту інтересів у випадку, якщо державний службовець отримує їх від осіб або організацій, з якими він має ділові зв'язки, а також якщо вони можуть впливати на його рішення або поведінку у справах, які стосуються інтересів держави.

Отримання дарунків та послуг може створювати бажання державного службовця відповідати інтересам тих, хто їм ці подарунки чи послуги подарував, замість того, щоб діяти на користь держави. Це може призвести до виникнення ситуацій, коли державний службовець приймає рішення, що не є об'єктивним та відповідним інтересам держави, а лише задовольняє особисті інтереси.

У багатьох країнах, включаючи Україну, законодавство може обмежувати розмір дарунків, які дозволено отримувати державним службовцям, а також вимагати від них декларування таких дарунків. Крім того, деякі країни можуть вимагати, щоб державні службовці повертали дарунки або відмовлялися від них, якщо вони вважаються неприйнятними.

Отримання дарунків та послуг може створювати конфлікт інтересів, тому державні службовці мають діяти з відповідальністю та поважати свої обов'язки перед державою.

Наприклад, в Україні Закон "Про державну службу" передбачає заборону державним службовцям отримувати будь-яку іншу оплату за роботу,

крім тієї, що виплачується з бюджету. Також існують обмеження на отримання подарунків, винагород та інших матеріальних благ від осіб, з якими державний службовець має професійні стосунки.

Подібні положення є в законодавстві багатьох інших країн, таких як США, Канада, Європейський Союз та інші. Вони є важливими для забезпечення чесності, прозорості та ефективності державної служби, а також для збереження довіри громадян до державних інституцій.

Отже, державні службовці мають поважати законодавство та етичні норми, пов'язані з отриманням дарунків та послуг, та забезпечувати інтереси держави в своїй роботі.

4. Застосування інформації: Державний службовець може використовувати інформацію, отриману у зв'язку зі своєю посадою, на користь себе або своїх друзів та родичів. Так, це є однією з можливих причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі. Державний службовець має доступ до конфіденційної інформації, яка може бути цінною для бізнесу, інвестицій або інших інтересів особистого характеру. Якщо державний службовець використовує цю інформацію на свій користь, то це створює конфлікт інтересів, оскільки його дії не збігаються з його державними обов'язками і завданнями.

Використання державним службовцем конфіденційної інформації на свій користь або користь своїх родичів та друзів є неетичним і може викликати серйозні наслідки, включаючи втрату довіри громадськості, порушення законодавства та можливе позбавлення посади. Крім того, таке поведінка може призвести до порушення рівності умов для всіх учасників ринку та конкуренції.

Державний службовець має відповідальність зберігати конфіденційність інформації, отриманої у зв'язку зі своєю посадою, і не використовувати її на свій користь чи користь своїх близьких. Він має дотримуватися етики та

принципів державної служби, які передбачають нейтральність та об'єктивність при прийнятті рішень та виконанні обов'язків.

Для попередження конфлікту інтересів державні службовці мають зобов'язання заповнювати декларації про свої доходи, майно та фінансові зобов'язання. Це дозволяє громадськості та контролюючим органам зрозуміти, чи використовуються державні службовці своїм статусом для отримання особистої вигоди.

Отже, державні службовці повинні діяти в інтересах громадян та держави, а не на свій користь або користь своїх близьких. Вони мають дотримуватися високих етичних стандартів та виконувати свої обов'язки відповідно до законодавства та принципів державної служби.

Всі ці фактори можуть впливати на діяльність державного службовця і вести до конфлікту інтересів. Щоб уникнути таких ситуацій, необхідно встановлювати правила та процедури, які б забезпечували чесність, прозорість та відповідальність державних службовців.

Висновок до Розділу 1

У ході розгляду теми "Визначення терміну 'Конфлікт інтересів' та його видів. Опис причин виникнення конфлікту інтересів на державній службі" було виявлено, що конфлікт інтересів визначається як ситуація, коли особа займає позицію, в якій її особисті інтереси можуть перешкоджати об'єктивному виконанню її службових обов'язків. Виділено кілька типів конфліктів інтересів, зокрема фінансовий, особистісний, політичний, фаховий та інформаційний.

Причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі є багатогранними. По-перше, фінансові інтереси можуть стати причиною конфлікту, коли посадова особа має можливість отримувати особисту вигоду через свої рішення або дії на посаді. Зокрема, це може включати отримання хабарів або незаконне збагачення.

По-друге, особистісні інтереси можуть спричинити конфлікт, коли посадова особа використовує свою владу або ресурси для задоволення своїх особистих амбіцій, незалежно від того, чи вони співпадають з інтересами громадян або держави в цілому.

По-третє, політичний конфлікт інтересів може виникнути, коли посадова особа має прямий або непрямий інтерес у підтримці певного політичного або партійного напрямку, що може вплинути на нейтральність та об'єктивність її службових рішень.

По-четверте, фаховий конфлікт інтересів може виникнути, коли посадова особа знаходиться в ситуації, де її професійні обов'язки чи рішення можуть стати протиріччям з особистими або зовнішніми інтересами. Наприклад, коли вона має вирішувати питання, які безпосередньо стосуються її особистих або професійних зв'язків, або коли виникає ситуація, де вона може отримати вигоду від неправомірного виконання своїх обов'язків.

Крім того, інформаційний конфлікт інтересів може мати місце, коли посадова особа має доступ до конфіденційної або приватної інформації, яка може бути використана в її особистих інтересах або передана третім особам для отримання вигоди.

Усі ці причини виникнення конфлікту інтересів на державній службі підірвують довіру громадян до системи управління та можуть спричинити корупцію, неправомірне використання влади та несправедливі рішення. Тому, для ефективного функціонування державної служби і забезпечення високого стандарту професійної етики, необхідно встановлювати строгі норми та механізми для виявлення, запобігання та розслідування конфліктів інтересів. Це включає впровадження етичних кодексів, обов'язкове декларування майнового стану посадових осіб, незалежний контроль та санкції за порушення.

Лише шляхом ретельного вирішення питань конфлікту інтересів можна забезпечити прозорість, довіру та ефективність державної служби, що сприятиме належному функціонуванню демократичного управління та забезпеченню інтересів громадян і держави в цілому. Розвиток механізмів запобігання, виявлення та врегулювання конфліктів інтересів стає невід'ємною складовою сучасного публічного управління.

Для успішного вирішення проблеми конфлікту інтересів необхідно також сприяти підвищенню рівня професійної етики та свідомості серед посадових осіб. Забезпечення належного навчання, підтримки та контролю за поведінкою державних службовців може допомогти зменшити випадки порушення етичних норм і забезпечити високу якість інституційного управління.

У підсумку, конфлікт інтересів є серйозною проблемою на державній службі, яка може негативно впливати на довіру громадян до владних структур і веде до порушення принципів прозорості та незалежності. Шляхом визначення та класифікації різних типів конфліктів інтересів і розробки ефективних механізмів їх врегулювання можна створити умови для чесного, етичного та ефективного функціонування державної служби, яка працюватиме на благо громадян і сприятиме розвитку демократії і правової держави.

РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ, ПРОЦЕДУРИ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ У СФЕРІ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

2.1 Аналіз нормативно-правової бази у сфері врегулювання конфлікту інтересів

Нормативно-правова база у сфері врегулювання конфлікту інтересів в Україні складається з різноманітних законодавчих актів та нормативних документів, які визначають правовий статус державних службовців та встановлюють правила поведінки для запобігання конфліктам інтересів.

Зокрема, основним законодавчим актом, що регулює питання врегулювання конфлікту інтересів в Україні, є Закон України "Про запобігання конфлікту інтересів у публічному секторі" від 23 березня 2017 року № 1963-VIII. Цей закон встановлює загальні принципи та механізми запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у публічному секторі, визначає права та обов'язки державних службовців та осіб, які виконують державні функції, та встановлює процедуру декларування майнового стану та доходів.

Також існують інші законодавчі акти, які стосуються врегулювання конфлікту інтересів. Наприклад, Закон України "Про державну службу" встановлює правовий статус державних службовців та їхніх правах і обов'язках. Закон України "Про боротьбу з корупцією" містить норми, що стосуються уникнення конфлікту інтересів у зв'язку з прийняттям рішень державними службовцями та установлює механізми здійснення контролю за майновим станом та доходами державних службовців.

Окрім цього, існують нормативні акти, які встановлюють вимоги до етичної поведінки державних службовців. Наприклад, "Кодекс професійної етики державного службовця" визначає загальні принципи етики та поведінки державних службовців, а також конкретні вимоги до їхньої діяльності.

Крім того, деякі міжнародні угоди, які Україна підписала, також містять норми, що стосуються уникнення конфлікту інтересів. Наприклад, Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції встановлює вимоги щодо забезпечення ефективності заходів протидії корупції, у тому числі й уникнення конфлікту інтересів в державному секторі.

Отже, законодавство України містить різноманітні норми та вимоги, що стосуються уникнення конфлікту інтересів державних службовців, забезпечуючи їхню етичну поведінку та відповідальність за дії. Дотримання цих норм та вимог сприяє підвищенню рівня довіри громадян до державних службовців та підвищенню ефективності роботи державного сектору в цілому.

Крім того, уникнення конфлікту інтересів є важливою складовою принципу доброчесності, який повинен керувати діяльністю державних службовців. З метою підвищення ефективності боротьби з корупцією, українське законодавство передбачає встановлення обмежень та вимог щодо діяльності державних службовців, які забезпечують відсутність конфлікту інтересів.

Державні службовці зобов'язані ретельно вивчати нормативно-правові акти, що стосуються уникнення конфлікту інтересів та дотримуватися їх у своїй роботі. Державні службовці повинні забезпечувати декларування своїх доходів, власності та інших матеріальних благ. Така відкритість щодо своєї майнової ситуації допомагає уникнути конфлікту інтересів та збільшити довіру громадськості до державних службовців.

У разі виявлення конфлікту інтересів державний службовець повинен негайно повідомити про це відповідні органи контролю та припинити свої дії, що можуть призвести до такого конфлікту. За порушення вимог законодавства стосовно уникнення конфлікту інтересів передбачені санкції, які можуть включати штрафи, звільнення з посади, втрату державних нагород тощо.

Отже, уникнення конфлікту інтересів є важливим елементом етичної поведінки державних службовців та є необхідним для забезпечення чесності та прозорості в діяльності державного сектору. Дотримання вимог законодавства щодо уникнення конфлікту інтересів є ключовим елементом в боротьбі з корупцією та забезпеченням довіри громадськості до державних службовців. Правильна реалізація цих вимог може позитивно впливати на розвиток економіки та підвищення рівня життя громадян.

Важливо також зазначити, що уникнення конфлікту інтересів є необхідним не лише для державних службовців, але і для всіх людей, які займаються діловою діяльністю, зокрема, для підприємців та державних посадовців. Уникнення конфлікту інтересів допомагає забезпечити чесну та прозору конкуренцію на ринку, а також сприяє створенню умов для розвитку бізнесу та підвищення довіри громадськості до підприємств.

Отже, уникнення конфлікту інтересів є важливою складовою етичної поведінки державних службовців та є ключовим елементом боротьби з корупцією та забезпеченням довіри громадськості до державного сектору. Дотримання вимог законодавства щодо уникнення конфлікту інтересів повинно бути обов'язковим для всіх, хто займається діяльністю в Україні. Законодавство України містить широкий спектр механізмів та норм, що спрямовані на запобігання конфлікту інтересів державних службовців та забезпечення їхньої відповідальності за дії. Реалізація цих механізмів є важливою складовою боротьби з корупцією та забезпечення ефективної діяльності державних органів.

2.2 Розгляд процедур, передбачених законодавством для врегулювання конфлікту інтересів

Законодавство України передбачає ряд процедур для врегулювання конфлікту інтересів державних службовців.

По-перше, державні службовці зобов'язані декларувати свої доходи, власність та інші матеріальні блага. Це дозволяє контролювати їхню майнову ситуацію та виявляти можливі конфлікти інтересів; це дозволяє забезпечити відкритість та прозорість в діяльності державних службовців, а також запобігти можливості зловживання службовим становищем та корупції.

Крім того, декларування майна та доходів є однією з вимог до державних службовців відповідно до Закону України "Про очищення влади", який був прийнятий з метою запобігання зловживання владою та боротьби з корупцією. В рамках цього Закону, державні службовці зобов'язані декларувати свої доходи, власність та інші матеріальні блага не менше двох разів на рік, а також під час зміни майнового стану.

У разі порушення вимог щодо декларування майна та доходів, державний службовець може бути притягнутий до відповідальності відповідно до законодавства, включаючи дисциплінарну, адміністративну, кримінальну відповідальність. Отже, декларування майна та доходів є важливою складовою забезпечення відкритості та прозорості в діяльності державних службовців, а також контролю за уникненням конфлікту інтересів та корупції.

По-друге, якщо державний службовець має можливість приймати рішення, яке може мати прямий або непрямий вплив на його особисті інтереси, він зобов'язаний повідомити про це свого безпосереднього начальника або органи контролю, а також зупинити свою діяльність, яка може призвести до конфлікту інтересів. Для забезпечення ефективного управління державними ресурсами та запобігання можливим конфліктам інтересів, державні

службовці повинні дотримуватись принципів відкритості та прозорості. Вони повинні забезпечити доступ до інформації про свою майнову ситуацію та дії, які вони здійснюють у межах своєї посади. Крім того, вони повинні розкривати інформацію про свої зв'язки з іншими особами, які можуть мати інтереси в діяльності, яку вони здійснюють.

Таким чином, забезпечення уникнення конфлікту інтересів є важливою складовою роботи державних службовців. Дотримання принципів етики та законодавчих вимог щодо уникнення конфлікту інтересів допомагає зберегти довіру громадськості до державної влади та забезпечити ефективне управління державними ресурсами.

По-третє, у разі виникнення конфлікту інтересів, державний службовець повинен звернутися до Комісії з питань врегулювання конфлікту інтересів. Комісія є органом, створеним для вирішення питань щодо конфлікту інтересів державних службовців. У разі виникнення конфлікту інтересів, Комісія проводить розгляд ситуації та приймає рішення про врегулювання конфлікту.

Комісія з питань врегулювання конфлікту інтересів має на меті забезпечення дотримання вимог законодавства щодо уникнення конфлікту інтересів державними службовцями. У разі виникнення конфлікту інтересів державний службовець повинен звернутися до Комісії та надати всю необхідну інформацію про ситуацію.

Після отримання інформації, Комісія проводить розгляд ситуації та вирішує, як врегулювати конфлікт інтересів. В залежності від обставин, Комісія може запропонувати такі варіанти врегулювання конфлікту:

- звільнення державного службовця з посади;
- зміна відомостей у декларації про майно, доходи, витрати та зобов'язання;

➤ прийняття державним службовцем заходів щодо уникнення конфлікту інтересів.

Крім того, якщо конфлікт інтересів має ознаки порушення законодавства, Комісія може передати матеріали для розгляду відповідних органів, які мають право притягнути державного службовця до відповідальності.

Важливо зазначити, що рішення Комісії є обов'язковим для виконання державним службовцем. У разі невиконання рішення Комісії, державний службовець може бути притягнутий до відповідальності відповідно до законодавства.

По-четверте, якщо державний службовець порушив вимоги щодо уникнення конфлікту інтересів, його можуть притягнути до відповідальності за порушення законодавства. Санкції можуть включати штрафи, втрату посади, анулювання державних нагород та інші.

Законодавство України містить різноманітні процедури та вимоги щодо врегулювання конфлікту інтересів державних службовців. Основна мета цих процедур - забезпечити інтегритет та незалежність державних службовців та запобігти виникненню конфлікту між їхніми особистими і професійними інтересами.

Згідно зі статтею 22 Закону України "Про державну службу", державний службовець має уникати будь-яких дій, які можуть призвести до конфлікту інтересів. Крім того, державний службовець повинен заявляти про всі свої інтереси, які можуть вплинути на його роботу, та забезпечувати їх відповідну врегулювання.

Якщо державний службовець порушив вимоги щодо уникнення конфлікту інтересів, то його можуть притягнути до відповідальності за порушення законодавства. Відповідно до статті 17 Закону України "Про

запобігання корупції", санкції можуть включати штрафи, втрату посади, анулювання державних нагород та інші.

Крім того, державний службовець може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності за порушення вимог щодо уникнення конфлікту інтересів, згідно зі статтею 49 Закону України "Про державну службу". Дисциплінарні санкції можуть включати догляд, звільнення з посади, попередження та інші.

Отже, державні службовці повинні дотримуватись вимог щодо уникнення конфлікту інтересів та забезпечувати їх відповідне врегулювання. В іншому випадку, вони можуть бути притягнуті до різноманітних видів відповідальності, включаючи адміністративну, кримінальну, цивільну та дисциплінарну відповідальність. Тому державні службовці повинні бути особливо уважні та відповідальні у своїй роботі, дотримуватись вимог законодавства та етичних норм, а також уникати будь-яких дій, які можуть створити конфлікт інтересів або порушити принципи державної служби.

2.3 Оцінка ефективності дії заходів, що приймаються для врегулювання конфлікту інтересів

Оцінка ефективності дії заходів, що приймаються для врегулювання конфлікту інтересів, є важливою, щоб зрозуміти, наскільки успішно були прийняті заходи та як їх можна поліпшити в майбутньому. Для оцінки ефективності можна використовувати різні показники, залежно від конкретної ситуації.

Наприклад, якщо мова йде про конфлікт інтересів у державному управлінні, *можна оцінювати ефективність заходів за наступними показниками:*

1. Зменшення випадків конфлікту інтересів - це можна виміряти кількістю випадків, що були зареєстровані до прийняття заходів та після них.

2. Підвищення рівня довіри громадськості до державних органів - це можна виміряти за допомогою опитування населення та порівняти результати до та після прийняття заходів.

3. Ефективність виявлення та покарання порушників - це можна виміряти кількістю справ, які були розглянуті та кількістю осіб, які були покарані за порушення.

4. Ефективність запобігання конфлікту інтересів - це можна виміряти шляхом аналізу заходів, які були прийняті для запобігання конфлікту інтересів, та встановлення, наскільки вони дієві.

Для оцінки ефективності заходів потрібно також враховувати час, який пройшов з моменту їх прийняття. Деякі заходи можуть бути ефективними негайно, тоді як інші можуть потребувати тривалого періоду часу для досягнення бажаного результату.

Для забезпечення якісної оцінки ефективності дії заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, також потрібно враховувати наступні аспекти:

- Об'єктивність джерел даних - даними для оцінки ефективності заходів повинні бути достовірні та об'єктивні. Це можуть бути дані, отримані від державних органів, аудиторських компаній, громадських організацій та інших джерел.
- Порівняльна база - для оцінки ефективності заходів потрібно мати порівняльну базу даних, яка дозволить зробити порівняльний аналіз результатів перед та після прийняття заходів.
- Аналіз причинно-наслідкових зв'язків - при оцінці ефективності потрібно аналізувати причинно-наслідкові зв'язки та встановлювати, як саме заходи в процесі впливали на покращення або погіршення показників.
- Комплексний підхід - оцінка ефективності заходів повинна проводитись комплексно, з урахуванням всіх аспектів конфлікту інтересів та заходів, які були прийняті для його врегулювання.
- Часові рамки - при оцінці ефективності потрібно встановлювати часові рамки, які дозволять виявити динаміку змін показників та вплив заходів на них.
- Участь стейкхолдерів - при оцінці ефективності потрібно враховувати думку та оцінку стейкхолдерів, які були причетні до конфлікту інтересів та заходів з його врегулювання. Це може допомогти отримати додаткову інформацію та погляд на ситуацію з різних сторін.
- Коригування стратегії - якщо оцінка ефективності заходів показала неадекватні результати, потрібно коригувати стратегію та ввести необхідні зміни у дії та підходи до врегулювання конфлікту інтересів.

Для об'єктивної оцінки ефективності заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, потрібно мати достовірні та об'єктивні джерела даних, які можуть бути отримані від різних джерел, таких як державні органи,

аудиторські компанії, громадські організації та інші. Також потрібно мати порівняльну базу даних, яка дозволить зробити порівняльний аналіз результатів перед та після прийняття заходів.

Оцінка ефективності повинна проводитись комплексно, з урахуванням всіх аспектів конфлікту інтересів та заходів, які були прийняті для його врегулювання. При оцінці ефективності потрібно аналізувати причинно-наслідкові зв'язки та встановлювати, як саме заходи в процесі впливали на покращення або погіршення показників. Також важливо встановлювати часові рамки, які дозволять виявити динаміку змін показників та вплив заходів на них.

Участь стейкхолдерів також є важливим аспектом оцінки ефективності. Думка та оцінка стейкхолдерів, які були причетні до конфлікту інтересів та заходів з його врегулювання, може допомогти отримати додаткову інформацію та погляд на ситуацію з різних сторін.

Якщо оцінка ефективності заходів показала неадекватні результати, потрібно коригувати стратегію та ввести необхідні зміни у дії та підходи до врегулювання конфлікту інтересів. Оцінка ефективності є важливим інструментом для покращення управління конфліктом інтересів і допомагає забезпечити сталість та стійкість управлінських рішень.

Також, важливо пам'ятати, що оцінка ефективності заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів є постійним процесом, який потребує постійного моніторингу та оновлення даних. Оцінка ефективності повинна бути проведена не тільки після прийняття заходів, але й у процесі їх реалізації, щоб мати змогу вчасно ввести корективи у стратегію та підходи до управління конфліктом інтересів.

Отже, оцінка ефективності заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів є важливим інструментом управління та моніторингу ситуації. Вона повинна бути проведена на об'єктивних та достовірних даних з врахуванням

думки та оцінки стейкхолдерів. Результати оцінки повинні використовуватись для покращення стратегії та підходів до врегулювання конфлікту інтересів.

Висновок до Розділу 2

В ході аналізу нормативно-правової бази у сфері врегулювання конфлікту інтересів було виявлено, що існує значна кількість законодавчих актів та нормативних документів, спрямованих на запобігання та врегулювання конфліктів інтересів. Відповідні закони, правила та етичні кодекси надають основні принципи та процедури, що мають бути дотримані посадовими особами.

Законодавство передбачає ряд процедур для врегулювання конфлікту інтересів. Серед них можна виділити обов'язкове декларування майнового стану, інтересів та зв'язків посадових осіб, створення етичних комісій або органів, що займаються розглядом скарг та заяв щодо конфлікту інтересів, проведення контролю за виконанням етичних норм та вжиттям заходів у разі виявлення порушень.

Оцінка ефективності дій, що приймаються для врегулювання конфлікту інтересів, є складною задачею. З одного боку, наявність нормативно-правової бази свідчить про свідоме усвідомлення проблеми та намір законодавця забезпечити прозорість та етичність у діяльності державних службовців. З іншого боку, ефективність таких заходів залежить від їх належної реалізації та контролю.

Для оцінки ефективності дій у врегулюванні конфлікту інтересів потрібна систематична моніторингова діяльність та оцінка результатів. Слід забезпечити належну роботу етичних комісій та органів, що відповідають за розгляд скарг та заяв щодо конфлікту інтересів. Крім того, важливо проводити аудити та перевірки, щоб виявляти порушення і застосовувати адекватні санкції.

Оцінка ефективності дій повинна враховувати кілька аспектів. Перш за все, слід аналізувати кількість виявлених конфліктів інтересів та порушень, що стосуються посадових осіб. Це допоможе з'ясувати, наскільки успішно встановлені процедури та контрольні механізми.

Далі, важливо оцінити швидкість та якість розгляду скарг та заяв. Чи здійснюється відповідна реакція на виявлені конфлікти інтересів? Чи проводяться ретельні розслідування та приймаються належні рішення?

Також слід звернути увагу на ефективність запобіжних заходів, таких як обов'язкове декларування майнового стану та інтересів. Чи дотримуються посадові особи цієї вимоги? Чи виявляються незаконне збагачення чи інші ознаки конфлікту інтересів?

Нарешті, необхідно оцінити реакцію та наслідки виявлених порушень. Чи приймаються адекватні санкції та заходи для запобігання подібним ситуаціям у майбутньому? Чи змінюється свідомість та культура посадових осіб щодо етичної поведінки?

Загальна оцінка ефективності дій заходів, що приймаються для врегулювання конфлікту інтересів, повинна базуватися на показниках, які відображають зменшення кількості конфліктів інтересів, забезпечення прозорості та етичності в державній службі, покращення довіри громадян до державних інституцій. Якщо заходи щодо врегулювання конфлікту інтересів успішні, вони повинні сприяти зменшенню випадків корупції, неправомірного використання влади та недобросовісної поведінки з боку посадових осіб.

Проте, оцінка ефективності дій необхідна на постійній основі, оскільки проблема конфлікту інтересів може змінюватися та виникати нові виклики. Важливо вдосконалювати нормативно-правову базу, враховуючи зміни в суспільстві та вдосконалювання практик урядового управління. Крім того, необхідно підтримувати свідомість та етичну культуру серед посадових осіб шляхом постійного навчання, тренінгів та підтримки.

Загалом, врегулювання конфлікту інтересів є важливою складовою доброго управління та забезпечення довіри громадян до держави. Ефективність дій у цій сфері вимагає постійного моніторингу, вдосконалення нормативно-правової бази та впровадження належних процедур. Тільки через систематичність, прозорість та етичність можна досягти реальних результатів у врегулюванні конфлікту інтересів та підтримати довіру громадян до державних структур.

РОЗДІЛ 3 ВИВЧЕННЯ СВІТОВОГО ДОСВІДУ, ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ПОКРАЩЕННЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ

3.1 Вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

Вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є дуже важливим, оскільки це може допомогти уникнути корупції та забезпечити прозорість та ефективність роботи державних установ. Деякі зі способів врегулювання конфлікту інтересів, які використовуються в інших країнах, включають:

1) Встановлення правил поведінки на державній службі. У деяких країнах існують конкретні правила, що обмежують зв'язки державних службовців з підприємствами та іншими організаціями. Наприклад, в Сполучених Штатах Америки існує закон "Про запобігання конфлікту інтересів на федеральному рівні", який вимагає від державних службовців декларування своїх інтересів та фінансових зв'язків, а також обмежує їх зв'язки з підприємствами, що мають контракти з урядом. У Європейському Союзі діє Кодекс поведінки для державних службовців, який встановлює загальні принципи етики та поведінки, а також конкретні правила, що стосуються конфлікту інтересів та декларування майна та інтересів. У будь-якому випадку, встановлення правил поведінки є важливим елементом врегулювання конфлікту інтересів на державній службі та допомагає забезпечити прозорість та етичну поведінку державних службовців.

2) Вимога звітування про фінансову діяльність. В деяких країнах державні службовці повинні подавати звіти про свою фінансову діяльність та створювати реєстр власності, що допомагає уникнути конфлікту інтересів. У деяких країнах державні службовці повинні подавати звіти про свою фінансову діяльність та створювати реєстр власності. Наприклад, у США державні службовці повинні подавати щорічні декларації про свої фінансові

інтереси, такі як акції, бізнес-інтереси та інше. Аналогічні вимоги існують у Європейському Союзі та інших країнах. Звіти про фінансову діяльність допомагають уникнути можливого конфлікту інтересів, оскільки дозволяють зрозуміти, які інтереси може мати державний службовець, та виявити можливі конфлікти інтересів. Крім того, створення реєстру власності може забезпечити прозорість та підвищити довіру до державних інституцій. Звіти про фінансову діяльність та створення реєстру власності є важливим елементом врегулювання конфлікту інтересів на державній службі та допомагають забезпечити етичну поведінку державних службовців та високі стандарти прозорості.

3) Встановлення періоду очікування. У деяких країнах державні службовці повинні очікувати на виході зі служби, перш ніж вони можуть працювати для підприємств або організацій, з якими вони мали зв'язки під час служби. Наприклад, в США, державні службовці мають обмеження на роботу в підприємствах, з якими вони мали зв'язки під час своєї служби, на період до одного року.

Таке обмеження на роботу після звільнення з державної служби допомагає уникнути можливого конфлікту інтересів, оскільки не дозволяє державним службовцям використовувати знання та інформацію, яку вони здобули під час служби, на користь своїх нових роботодавців. Це забезпечує незалежність та інтегритет державних інституцій та зберігає довіру громадськості до державних службовців.

4) Незалежність аудиторських служб. У деяких країнах аудиторські служби здійснюють незалежні перевірки фінансової діяльності державних установ та державних службовців. Це дозволяє забезпечити високу якість фінансової звітності та ефективне використання державних коштів. Важливою передумовою незалежності аудиторських служб є їхній статус, який забезпечує їм незалежність від компаній та установ, які вони перевіряють. Наприклад, у багатьох країнах аудиторські служби мають право на проведення

незалежних перевірок, не залежно від того, чи погоджується з ними компанія чи установа. Діяльності державних установ та державних службовців, що сприяє забезпеченню ефективного використання державних коштів та підвищенню рівня довіри громадськості до державного управління. Незалежність аудиторських служб може бути забезпечена через законодавчі норми, які встановлюють вимоги до незалежності та компетентності аудиторів, а також забезпечують їм доступ до інформації та документів, необхідних для виконання їхніх завдань. Крім того, важливою передумовою є незалежність аудиторських служб від замовників послуг, що забезпечується відсутністю конфлікту інтересів. Незалежність аудиторських служб має велике значення для забезпечення фінансової стабільності та розвитку економіки країни.

5) Право відмови від певної справи. У деяких країнах державні службовці мають право відмовитися від участі в справах, які можуть створити конфлікт інтересів. Наприклад у Німеччині, право відмови від певної справи є вищим принципом професійної поведінки державних службовців. У такому випадку державний службовець може відмовитися від участі в будь-якій справі, якщо він відчуває, що його участь може підірвати довіру громадян до державних інституцій. У будь-якому випадку, право відмови від певної справи є важливим елементом професійної етики державних службовців та сприяє забезпеченню прозорості та довіри до державних інституцій.

б) Призначення незалежного регулятора. У деяких країнах призначають незалежних регуляторів, які відповідають за забезпечення дотримання правил поведінки державних службовців та виявлення конфліктів інтересів. Вони також можуть надавати консультації та рекомендації з питань врегулювання конфлікту інтересів. У Німеччині існує Федеральний комітет з питань професійної етики державних службовців, який відповідає за забезпечення дотримання правил професійної етики державних службовців та виявлення конфліктів інтересів. У будь-якому випадку, призначення незалежного

регулятора є важливим кроком у забезпечення прозорості та довіри до діяльності державних службовців і уникнення конфліктів інтересів. Регулятор може допомогти забезпечити, що державні службовці діють на користь громадського інтересу, а не на користь своїх особистих інтересів.

Незалежний регулятор повинен мати достатні повноваження та ресурси для забезпечення ефективного виконання своїх функцій. Він повинен мати право отримувати доступ до всієї необхідної інформації та документації, яка стосується діяльності державних службовців, і проводити розслідування в разі підозри на конфлікт інтересів.

7) Створення комітету з етики. У деяких країнах створюють комітети з етики, які складаються з експертів з різних галузей та відповідають за вивчення питань етики на державній службі та вирішення конфліктів інтересів. Комітет може складатися з експертів з різних галузей, таких як право, етика, психологія, бізнес і громадськість, щоб забезпечити широкий спектр знань та досвіду. Основні функції комітету з етики можуть включати:

- Вивчення питань етики на державній службі і вирішення конфліктів інтересів, які виникають у діяльності державних службовців.
- Розроблення та пропаганда професійної етики серед державних службовців.
- Надання консультацій та рекомендацій з питань етики державним службовцям.
- Виконання інших функцій, які сприяють забезпеченню дотримання професійної етики державними службовцями.

Крім того, комітет може взаємодіяти з іншими органами уряду, щоб забезпечити вирішення питань етики на державній службі в комплексі, а також співпрацювати з громадськістю для підвищення свідомості про професійну етику та уникнення конфліктів інтересів. Узагальнюючи, створення комітету з етики може забезпечити додатковий рівень контролю та допомогти уникнути

конфліктів інтересів державних службовців, що допоможе збільшити довіру громадськості до державних інституцій.

8) Підвищення рівня освіти. Державні службовці проходять спеціальні курси з етики та протидії конфлікту інтересів, що допомагає підвищити рівень свідомості та знань про ці питання. Підвищення рівня освіти допомагає державним службовцям зрозуміти, які є норми поведінки та етики на державній службі, які є правила виявлення та уникнення конфліктів інтересів, та як забезпечити відповідність своїх дій цим нормам та правилам. Для цього розроблені спеціальні курси з етики та протидії конфлікту інтересів, які можуть проводитися як частини професійної підготовки державних службовців, так і у вигляді окремих тренінгів та семінарів. Такі курси можуть містити інформацію про різні аспекти етики, які є важливими на державній службі, а також практичні поради щодо виявлення та уникнення конфліктів інтересів.

9) Залучення громадськості. У деяких країнах державні установи залучають громадські організації та громадські ради до процесу врегулювання конфлікту інтересів та забезпечення прозорості на державній службі. Громадські організації та громадські ради можуть мати широкий діапазон досвіду та знань, які можуть допомогти виявити та врегулювати конфлікти інтересів, а також забезпечити прозорість та відкритість на державній службі. Залучення громадськості може включати проведення консультацій та діалогу з представниками громадських організацій, організацію відкритих зустрічей та обговорень, а також встановлення механізмів звітності перед громадськістю. Громадськість може бути також залучена до моніторингу діяльності державних службовців та виявлення можливих конфліктів інтересів. Такий підхід допомагає підвищити довіру до державних установ та забезпечити більш ефективний контроль за їх діяльністю.

Важливо зазначити, що кожна країна має свої специфічні особливості та контекст, тому врегулювання конфлікту інтересів на державній службі має бути адаптовано до місцевих умов та потреб.

Ось приклад таблиці, що включає деякі аспекти світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі:

Країна	Законодавство/ Норми	Органи/Межа нізми	Процедури	Результати/Ефект ивність
США	Закон про конфлікт інтересів	Офіс федерального етичного консультанта	Декларува ння майнового стану	Зменшення випадків порушень
Канада	Кодекс поведінки для державних службовців	Кодекс поведінки для державних службовців	Розгляд скарг та заяв про конфлікти інтересів	Ефективне розслідування порушень
Норвегі я	Закон про державну службу	Національне бюро для державної служби	Правила вибору та призначен ня службовці в	Забезпечення професійності службовців
Австрал ія	Закон про державну службу та антикорупційні норми	Комісія антикорупції та органи державної служби	Моніторин г майнових декларацій	Запобігання корупції

Німеччи на	Закон про обмеження конфлікту інтересів у федеральній службі	Федеральний комісар з етики в державній службі	Заборона займати певні посади/фу нкції	Запобігання неправомірному впливу
Нідерла нди	Закон про протицію корупції	Закон про протицію корупції	Встановле ння етичних норм та процедур	Забезпечення прозорості та довіри

Табл. 3. 1

Ця таблиця надає більше прикладів світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Важливо зазначити, що кожна країна має свою специфіку та потребує індивідуального підходу до врегулювання конфлікту інтересів на державній службі. Наприклад, в окремих країнах може бути важко забезпечити достатню незалежність органів контролю за можливими конфліктами інтересів, оскільки вони можуть бути залежними від уряду чи політичних сил.

У кінці кінців, врегулювання конфлікту інтересів на державній службі потребує комплексного підходу та впровадження різноманітних механізмів, включаючи навчання державних службовців етичним стандартам, забезпечення прозорості та відкритості процесу прийняття рішень, контроль за можливими конфліктами інтересів та ефективну реакцію на порушення етичних норм.

3.2 Пропозиції щодо покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів на державній службі

Пропозиції, які можуть допомогти покращити процедури врегулювання конфлікту інтересів на державній службі:

1. Законодавче врегулювання: Потрібно встановити чіткі правила і процедури щодо управління конфліктом інтересів на державній службі в законодавчих актах. Це допоможе уникнути розбіжностей в інтерпретації правил і забезпечити їхню єдність в усіх державних органах.

2. Підвищення свідомості: Усі службовці повинні мати чітке розуміння того, що таке конфлікт інтересів та як його уникнути. Тому, проведення тренінгів та семінарів, де пояснюється, що таке конфлікт інтересів та як з ним поводитися, допоможе підвищити рівень свідомості.

3. Зміцнення механізмів контролю: Необхідно розробити і впровадити ефективні механізми контролю за діяльністю державних службовців, які дозволять виявити і запобігти випадкам конфлікту інтересів.

4. Створення незалежних органів: Для більш ефективного врегулювання конфлікту інтересів, можна розглянути можливість створення незалежних органів, які будуть контролювати діяльність державних службовців та вирішувати питання щодо конфлікту інтересів.

5. Встановлення відповідальності: Необхідно забезпечити встановлення відповідальності за порушення правил управління конфліктом інтересів на державній службі, включаючи адміністративну, цивільну та кримінальну відповідальність.

6. Використання електронних інструментів: Використання електронних інструментів може допомогти виявити можливі випадки конфлікту інтересів на державній службі, збільшити прозорість процесу та знизити ризик порушення правил. Наприклад, можна створити електронну базу даних, в якій будуть зберігатися декларації про майновий стан та доходи державних

службовців, що дозволить швидко та ефективно виявляти можливі конфлікти інтересів.

7. **Забезпечення незалежності:** Незалежність державних службовців є одним з ключових аспектів управління конфліктом інтересів. Тому, необхідно забезпечити незалежність державних службовців від політичного впливу та інших небезпечних впливів, що можуть призвести до конфлікту інтересів.

8. **Створення етичного кодексу:** Створення етичного кодексу для державних службовців, який міститиме чіткі правила щодо управління конфліктом інтересів, також може допомогти уникнути можливих порушень.

9. **Залучення громадськості:** Залучення громадськості до процесу управління конфліктом інтересів на державній службі може допомогти забезпечити більшу прозорість та відповідальність. Наприклад, можна встановити механізми публічного контролю за діяльністю державних службовців та створити можливість для громадських організацій та журналістів звертатися до відповідних органів з питань конфлікту інтересів.

10. **Посилення відповідальності керівництва:** Керівництво державних органів повинно нести відповідальність за відповідний рівень управління конфліктом інтересів на державній службі. Для цього можна встановити жорсткіше відповідальність за порушення правил щодо управління конфліктом інтересів, зокрема штрафи, позбавлення посади, а також кримінальну відповідальність у випадках серйозних порушень.

11. **Навчання та підтримка:** Державні службовці повинні мати доступ до належної навчальної програми щодо управління конфліктом інтересів, а також до необхідних ресурсів та підтримки для запобігання та управління конфліктом інтересів. Такі ресурси можуть включати консультації з етики, підтримку при виникненні конфліктних ситуацій та інші допоміжні послуги.

12. **Моніторинг та оцінка:** Важливим елементом ефективного управління конфліктом інтересів є моніторинг та оцінка ефективності вжитих заходів.

Тому необхідно створити механізми моніторингу та оцінки, які дозволять оцінити результати управління конфліктом інтересів та вчасно коригувати недоліки.

Загалом, ефективне управління конфліктом інтересів на державній службі вимагає комплексного підходу та виконання багатьох заходів. Для забезпечення успішної реалізації цих заходів необхідна співпраця між державними органами, громадськістю та іншими зацікавленими сторонами.

Висновок до Розділу 3

Вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі свідчить про значущість цієї проблеми в сучасному суспільстві. Аналізуючи досвід різних країн, можна зробити кілька висновків та сформулювати пропозиції щодо покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів на державній службі.

В першу чергу, варто відзначити, що існує багато країн, які розробили ефективні механізми для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Ці механізми включають в себе обов'язкову декларацію майнового стану та інтересів посадових осіб, а також утворення незалежних органів, що контролюють дотримання правил та норм у сфері конфлікту інтересів.

Один з висновків, які можна зробити зі світового досвіду, полягає в необхідності забезпечити прозорість та доступність інформації про майновий стан та інтереси посадових осіб. Це допоможе громадськості відстежувати можливі конфлікти інтересів та впливати на їх вирішення.

Крім того, важливо встановити ефективний механізм перевірки та контролю за дотриманням правил врегулювання конфлікту інтересів. Незалежні органи з контролю мають мати достатні повноваження та ресурси для проведення об'єктивного розслідування та прийняття відповідних рішень. Крім того, необхідно встановити ефективні санкції за порушення правил

врегулювання конфлікту інтересів, щоб забезпечити дотримання законності та відповідальності.

Додатковою пропозицією щодо покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є посилення професійної етики та навчання посадових осіб. Необхідно розвивати свідомість і усвідомлення важливості етичних принципів та відмежовувати їх від особистих інтересів. Забезпечення підвищеної освіти та тренінгів з етики і принципів врегулювання конфлікту інтересів може сприяти формуванню відповідальної та професійної культури серед державних службовців.

Крім того, важливим елементом покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів є публічний діалог і співпраця між державними структурами, громадськими організаціями та активним громадянством. Це може сприяти залученню різних поглядів та ідей у процес прийняття рішень і забезпеченню широкого заголовного розуміння та підтримки в роботі з врегулювання конфлікту інтересів.

Отже, на основі вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі можна зробити висновок, що прозорість, незалежність, ефективний контроль та санкції за порушення, професійна етика та навчання, а також публічний діалог є ключовими складовими для покращення процедур врегулювання конфлікту інтересів. Імплементация цих пропозицій може сприяти забезпеченню інтегритету та ефективності державної служби, зміцненні довіри громадян до державних структур. Впровадження прозорих процедур декларування майнового стану та інтересів, а також забезпечення доступу до цієї інформації громадськості, сприятиме виявленню можливих конфліктів інтересів та попередженню корупційних проявів.

Створення незалежних контролюючих органів, обладнаних достатніми повноваженнями та ресурсами, є ключовим для ефективного розслідування

порушень і прийняття відповідних санкцій. Це дозволить забезпечити об'єктивне розглядання справ та накладання належних покарань у разі встановлення вини.

Розвиток професійної етики та навчання посадових осіб сприятиме формуванню свідомого ставлення до запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Це передбачає ознайомлення з етичними стандартами, зокрема заборонаю зловживання владою, недопущенням конфлікту між публічними та приватними інтересами та відмовою від прийняття подарунків чи неприпустимих благ.

Нарешті, публічний діалог та співпраця з громадськими організаціями та активним громадянством важливі для залучення різноманітних перспектив та ідей у вирішенні проблеми конфлікту інтересів. Широке розуміння та підтримка з боку громадськості сприятимуть легітимності та ефективності процедур врегулювання, а також забезпечать відкритий та відповідальний характер державної служби.

Таким чином, вивчення світового досвіду врегулювання конфлікту інтересів на державній службі демонструє, що існують ефективні практики, які можуть бути використані для покращення процедур у вітчизняному контексті. Прозорість, незалежність, ефективний контроль, професійна етика, навчання та публічний діалог - це ключові компоненти, які мають бути враховані.

ВИСНОВОК

Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є надзвичайно важливим завданням, яке має на меті забезпечення прозорості та довіри до діяльності службовців. Конфлікт інтересів виникає, коли службовець має особисті інтереси, які впливають на його об'єктивність при прийнятті рішень в інтересах держави та суспільства.

Держава має встановити відповідні норми й правила, які забезпечують уникнення конфлікту інтересів на державній службі. Потім, необхідно забезпечити декларування доходів, майна й інших інтересів службовців, а також встановити механізми контролю за їх діяльністю.

Для врегулювання конфлікту інтересів необхідно встановити чіткі процедури та відповідальність за їх порушення. Державні службовці мають повідомляти про всі свої інтереси та відносини з іншими особами, що можуть впливати на їх діяльність. В разі виявлення конфлікту інтересів службовці мають бути відсторонені від відповідальних посад.

Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є необхідним для забезпечення прозорості та довіри до діяльності державних службовців. Для цього необхідно встановлювати чіткі правила та процедури, забезпечувати контроль та відповідальність за їх дотримання, а також регулярно переглядати норми та правила з метою їх вдосконалення та адаптації до змін у суспільстві та економіці. Крім встановлення правил та процедур, необхідно також забезпечувати навчання та свідомість серед державних службовців щодо питань врегулювання конфлікту інтересів. Це можна здійснити за допомогою навчальних програм, тренінгів, семінарів, дискусійних зустрічей та інших заходів, які спрямовані на підвищення свідомості службовців щодо етичних та професійних стандартів діяльності.

Крім того, важливо залучати громадськість до контролю за діяльністю державних службовців, забезпечувати доступ громадськості до інформації про діяльність державних службовців та їхніх інтересів. Це може бути забезпечено шляхом створення відкритих баз даних, публікації декларацій про майно та доходи службовців, проведення публічних обговорень та зустрічей.

Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є складним завданням, яке потребує відповідальності та здатності до самокритики з боку державних службовців. Але тільки шляхом дотримання етичних та професійних стандартів, забезпечення прозорості та контролю, можливо забезпечити довіру громадськості до діяльності державних службовців та забезпечити ефективність їхньої роботи на користь держави та суспільства.

З метою ефективного врегулювання конфлікту інтересів на державній службі також необхідно встановити механізми відповідальності за порушення встановлених правил. Такі механізми можуть включати в себе проведення дисциплінарних процедур, накладання штрафних санкцій та відсторонення від посади. Важливо, щоб такі механізми були прозорими та демократичними, і щоб вони не використовувалися для політичного чи іншого тиску на державних службовців.

У вирішенні проблеми конфлікту інтересів на державній службі важливу роль відіграє законодавство. Для забезпечення ефективного контролю за діяльністю державних службовців можуть створюватися спеціальні органи контролю, які матимуть право проводити перевірки та розслідування. Крім того, важливим є забезпечення належної законодавчої бази для регулювання питань конфлікту інтересів на державній службі.

Отже, врегулювання конфлікту інтересів на державній службі є важливою задачею для забезпечення ефективності державного управління та збереження довіри громадськості до діяльності державних службовців. Для досягнення цієї мети необхідно встановлювати прозорі та ефективні

механізми контролю, забезпечувати навчання та свідомість серед державних службовців щодо питань врегулювання конфлікту інтересів, а також створювати належну законодавчу базу для регулювання питань конфлікту інтересів на державній службі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України "Про запобігання корупції" від 14.10.2014 р. №1700-VII.
2. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Порядку вирішення питань врегулювання конфлікту інтересів" від 25.08.2016 р. № 562.
3. Леонтьєв І. В. "Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми визначення та врегулювання", Право України, 2019, №6.
4. Іванова О. Ю. "Проблеми врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні", Право України, 2017, №5.
5. Ковальова Л. В. "Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: зарубіжний досвід та його використання в Україні", Публічне управління: теорія та практика, 2019, №3.
6. Макарова Н. В. "Конфлікт інтересів на державній службі: визначення, ознаки, наслідки", Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, 2018, №2.
7. Бабак О. І. "Особливості врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні", Правова доктрина, 2017, №3.
8. Заблоцька О. В. "Конфлікт інтересів на державній службі: теоретичний аналіз та практичні аспекти врегулювання", Публічне управління: теорія та практика, 2017, №1.
9. Колесник Ю. В. "Конфлікт інтересів як проблема державної служби", Право та державне управління, 2019, №2.
10. Хохлова І. В. "Конфлікт інтересів на державній службі: поняття та особливості врегулювання", Правова доктрина, 2020, №1.
11. Шевченко І. М. "Проблема врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні", Право України, 2018, №12.
12. Оніщенко О. С. "Конфлікт інтересів на державній службі: поняття та правове регулювання", Право України, 2016, №9.

- 13.Хоменко Ю. М. "Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі: зарубіжний досвід та перспективи в Україні", Публічне управління: теорія та практика, 2018, №4.
- 14.Литвин В. О. "Конфлікт інтересів на державній службі: проблеми визначення та врегулювання", Юридичний журнал "Інноваційне право", 2019, №1.
- 15.Коваленко І. В. "Врегулювання конфлікту інтересів на державній службі в Україні: аналіз проблем та шляхи вирішення", Публічне управління: теорія та практика, 2020, №2.