

ЛОГВИНЕНКО

Борис Олексійович,

завідувач кафедри адміністративного права,
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, доцент

КОРУПЦІЙНІ РИЗИКИ ЩОДО «ПРИЗНАЧЕНЬ» ТА «КОНКУРСІВ» У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Беручи на себе обов'язок дотримання європейських цінностей, Україна поступово наближається до повноправного членства у Європейському Союзі (далі – ЄС). Багатовекторні реформи, що тривають в нашій державі лише підтверджують складність обраного Україною шляху розвитку. Поряд із позитивними зрушеннями щодо оновлення основних правових інститутів ми можемо спостерігати негативні тенденції і зміни, пов'язані, насамперед, із корупційними проявами, що спостерігаються на всіх організаційних рівнях функціонування системи органів публічної адміністрації.

За результатами дослідження «Індекс сприйняття корупції – 2018», підготовленого вітчизняним представником глобального руху Transparency International, Україна дещо покращила свої показники в 2018 році. Її результат склав 32 бали та 120 місце серед 180 країн. Таким чином Україна здобула ще 2 бали та піднялася на 10 місць (результат за 2017 рік – 30 балів, 130 місце). З-поміж сусідніх держав, Україна змогла обійти лише Російську Федерацію (28 балів, 138 місце), натомість решта мають вищі оцінки: Польща – 60, Словаччина – 50, Румунія – 47, Угорщина – 46, Білорусь – 44, Молдова – 33 балів [1].

Варто відмітити, що інститут державної служби традиційно являє собою проблемну складову у протидії корупційним проявам. У цьому можна легко пересвідчитись, отримуючи інформацію із засобів масової інформації щодо допущених протиправних фактів службовцями тих чи інших державних органів.

Нижче, пропонуємо розглянути два корупційні ризики, які містить чинне національне законодавство у сфері державної служби. Такі ризики стосується порядку проходження конкурсів при призначенні на посаду державної служби. Так, відповідно до статті 21 Закону України «Про державну службу», вступ на державну службу здійснюється шляхом призначення громадянина України на посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом [2]. У

свою чергу, статтею 22 зазначеного вище Закону закріплено, що конкурс не проводиться у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу [2].

Таким чином, процедура конкурсу за невеликим виключенням є обов'язковою, що дозволяє приймати на посади осіб, які за рівнем професійних знань і загальних здібностей є найбільш придатними до проходження служби у певному державному органі.

Натомість, у спеціальному законодавстві, що регулює діяльність окремих видів державної служби, приміром, службу у Національній поліції, відповідні положення про обов'язковість конкурсної процедури відсутні. Так, ч. 1 статті 56 Закону України «Про Національну поліцію» закріплено, що на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення [3].

Разом із тим коли і чому конкурс не проводиться, а претендент на посаду призначається наказом керівництва до кінця незрозуміло. Зокрема, у Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому Наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631 вказано, що конкурс проводиться серед осіб, які призначаються на посади молодшого, середнього та вищого складу поліції в порядку просування по службі за рішенням керівника уповноваженого призначати на такі посади, через конкурс [4]. Насправді ж практика показує, що особи призначаються на посади найчастіше через відповідний наказ, а не відкриту конкурсну процедуру. Таким чином це дозволяє призначати на посаду «своїх людей», а не тих, чії професійні та ділові якості є найкращими, відповідно до пройденої процедури.

Звичайно, державна служба і служба в поліції істотно відрізняються, але одночасно можна вести мову про співвідношення загального «державна служба» і спеціального «служба в поліції», відмінності у організаційних процедурах між якими мають бути мінімальними, а самі процедури добору кадрів максимально чіткими і прозорими, чого на жаль не спостерігається.

Наступним моментом, що стосується корупційних ризиків можна назвати проходження етапів конкурсу поза загального порядку. Так, відповідно до п. 37 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246, результати тестування можуть використовуватися протягом шести місяців з дня його проходження у разі участі кандидата в інших конкурсах, у тому числі в день отримання таких результатів [5]. Таким чином, кандидат, який бажає скористатися попереднім результатом тестування має увійти до системи за посередництвом раніше отриманого логіна-пароллю (авторизації) та роздрукувати попередній, отриманий ним результат. Цікаво, що маючи потенційну ситуацію із проведенням конкурсу на посади державної служби

за участю представників громадськості як наглядачів, відеоспостереження тощо, особа заздалегідь, але не пізніше ніж за шість місяців декларує свою участь у іншому конкурсі на менш «привабливу посаду». Конкурс, що проводиться в такому випадку, проходить без участі відеоспостереження, громадського контролю тощо. Відповідно, особа успішно складає первинний етап конкурсного добору завчасно і «на стороні», маючи у підсумку готовий результат, що був здобутий нею не завжди самотужки.

Як бачимо, національне законодавство про державну службу має низку дискусійних положень, що утворюють корупційні ризики та перешкоджають прозорості процедур зайняття вакантних посад в державних органах. Виправлення та урахування вищевказаних моментів дозволить якісно поліпшити кадровий склад державних службовців та унеможливити призначення на керівні посади осіб, які за своїми професійними якостями нездатні до ефективного адміністрування.

Бібліографічні посилання:

1. Трансперенсі Інтернешнл Україна. «Індекс сприйняття корупції – 2018» URL: <https://ti-ukraine.org/research/indeks-spryjnyattya-koruptsiyi-2018/>
2. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України від 22.01.2016. 2016, № 4. Ст. 43.
3. Про Національну поліцію України: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. Відомості Верховної Ради України від 09.10.2015. 2015, № 40-41. Ст. 379.
4. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. Офіційний вісник України від 29.01.2016. 2016, № 6. Ст. 320.
5. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова КМУ від 25 березня 2016 р. № 246. Урядовий кур'єр від 26.04.2016. 2016, № 79.

МИРОНЮК

Роман Вікторович,

професор кафедри адміністративного права
процесу та адміністративної діяльності
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичного наук, професор

ШЛЯХИ УСУНЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ У РОБОТІ ПОЛІЦЕЙСЬКОГО

Виходячи з назви доповіді, нижче ми будемо вести мову про ті реальні рішення, дії чи бездіяльність працівників поліції, які зумовлюють наявність корупційних ризиків в їх діяльності та визначимо шляхи їх усунення. Зокре-