

**Будзинський Микола Петрович,**

кандидат юридичних наук,

т. в. о. заступника директора ДНДІ МВС України,

м. Київ, Україна,

ORCID ID 0000-0003-3345-8408

## КОРУПЦІЙНІ РИЗИКИ ЩОДО “ПРИЗНАЧЕНЬ” ТА “КОНКУРСІВ” У НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

*У статті досліджено питання корупційних ризиків при призначенні на посади у Національній поліції України, в тому числі при конкурсному доборі кадрів. Актуальність піднятих питань доведена статистичними даними Національної поліції України. Для визначення проблемних питань щодо корупційних ризиків при “призначеннях” та “конкурсах” розглянуто нормативно-правову основу врегулювання і запобігання конфлікту інтересів. Виокремлено проблемні питання та ризики при призначенні на посади у Національній поліції України, зокрема при конкурсному відборі кадрів, запропоновані заходи запобігання визначених ризиків.*

**Ключові слова:** корупція, конфлікт інтересів, Національна поліція України, запобігання, антикорупційне законодавство.

Реформування системи правоохоронних органів створює певні виклики для держави, якій у сучасних умовах необхідно побудувати стійку, ефективну та дієву систему правоохоронних органів, яка відповідатиме сучасним європейським стандартам. Беручи на себе обов’язок дотримання європейських цінностей, викоренення будь-яких корупційних проявів у правоохоронній системі, держава має шляхом забезпечення правового врегулювання, вжиття заходів запобігання та дієвого контролю за їх застосуванням забезпечити проведення прозорих процедур добору, призначення, просування по службі, атестації працівників Національної поліції, а також забезпечити видалення корупційних складових шляхом запровадження жорсткого контролю доходів поліцейських (електронне декларування доходів) та усунення ризиків виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів. Ці заходи певною мірою сприяють усуненню детермінантів скоєння поліцейськими кримінальних та адміністративних правопорушень із корупційним змістом.

**Метою** дослідження є визначення корупційних ризиків при призначенні на посади у Національній поліції України, в тому числі при конкурсному доборі кадрів.

Питання суперечності між приватними та службовими інтересами, що впливають на доброчесність офіційного механізму прийняття рішень, розглядали у своїх працях К. Бугайчук Т. Василевська, В. Галунько, О. Єщук, О. Климович, Д. Ковриженко, О. Онищук, С. Рівчаченко, М. Рудакевич, С. Тертишна, О. Токар-Остапенко, Ю. Якименко, Н. Янюк та інші. Питанням дослідження нормативно-правової бази конфлікту інтересів приділяли у своїх працях М. Баюк,

© Budzynskyi Mykola, 2019

Л. Бунецький, М. Вілорія, С. Кабашов, І. Лопушинський, В. Міщишин, Н. Требенєць, М. Шкепу та інші.

Національне законодавство, яке регулює питання конфлікту інтересів досить розгалужене і не систематизоване, включає: Кодекс законів про працю України [1]; Кодекс України про адміністративні правопорушення [2]; Закон України “Про державну службу” [3]; Закон України “Про запобігання корупції” [4]; Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування [5]. Окремі питання регулюють Господарський кодекс України, Закон України “Про Кабінет Міністрів України”, Закон України “Про Вищу раду правосуддя”, Закон України “Про Конституційний суд України”, Закон України “Про Рахункову палату”, Закон України “Про Фонд енергоефективності”, Закон України “Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг”, Закон України “Про виконавче провадження”, Закон України “Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів”, Закон України “Про адвокатуру та адвокатську діяльність”, Закон України “Про ринок електричної енергії”, Закон України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”, Закон України “Про вищу освіту”.

Дотримуючись антикорупційної стратегії держави в Національній поліції України, щороку розробляються та затверджуються Антикорупційні програми, якими визначаються заходи із запобігання та протидії корупції, упередження та недопущення фактів порушення антикорупційного законодавства поліцейськими. Впроваджуються заходи з питань поширення серед особового складу поліції поведінки доброчесності, підвищення рівня правосвідомості, а також здійснюються заходи із запобігання корупційних проявів, в тому числі й під час “призначень” та “конкурсів”.

З метою забезпечення прозорого добору кандидатів на службу в поліції Департаментом кадрового забезпечення Національної поліції України розроблено та запроваджено роботу на офіційному сайті Національної поліції веб-порталу “Системи добору кадрів”. За допомогою цього електронного ресурсу будь-який громадянин може ознайомитися з інформацією про оголошення конкурсів на вакантні посади органів та підрозділів поліції, а також подати заявку на участь у них. Портал містить всю інформацію, оприлюднення якої передбачено законодавством. Постійно висвітлюються списки осіб, запрошених на тестування при проведенні конкурсів, а також публікуються рейтингові списки кандидатів, які пройшли конкурс та рекомендовані поліцейською комісією до служби в поліції.

Критерії добору кандидатів на службу в поліції визначені наказом МВС України від 25.12.2015 № 1631 “Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських” [6].

До складу поліцейської комісії апарату центрального органу управління поліції входять два представники, визначені Міністром внутрішніх справ України, не з числа поліцейських; один представник, визначений керівником поліції; два представники громадськості, рекомендовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості та суспільний авторитет.

До складу поліцейської комісії територіальних органів поліції входять: один представник, визначений керівником поліції; один представник, визначений керівником відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції; два представники громадськості, обрані відповідною обласною радою, Верховною Радою Автономної Республіки Крим, Київською міською радою, Севастопольською міською радою з числа осіб, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет.

Поліцейські комісії діють на незалежній основі і керівники Національної поліції України, територіальних органів не мають впливу на їх діяльність та прийняття ними рішень. На всіх етапах конкурсу здійснюється відеофіксація його проходження кандидатом.

З метою забезпечення добору та адаптації, а також атестування поліцейських в управлінні комплектування Департаменту кадрового забезпечення та в управліннях кадрового забезпечення головних управлінь Національної поліції в областях та м. Києві створені відділи (сектори) відбору, адаптації та забезпечення атестування поліцейських. До їх функцій входить: організація проведення конкурсу на службу в поліції, добору, адаптації, а також атестування поліцейських при визначенні їх відповідності посадам, перспективи їхньої службової кар'єри при призначенні на вищу посаду, переміщенні на нижчу посаду, звільненні зі служби в поліції через службову невідповідність.

За даними Національної поліції України, з метою запобігання корупційним проявам, призначення кандидатів у вказані сектори відбувається лише після проведення спеціального добору, а саме: тестування на знання законодавчої бази, тест особистих якостей, тестування на поліграфі та інтерв'ю [7].

Хоча питанням добору кадрів до Національної поліції України і приділяється значна увага, але необхідно зупинитися на окремих проблемних аспектах корупційних ризиків, притаманних саме Національній поліції України.

Передусім основні корупційні ризики виникають вже при призначенні на посаду в Національній поліції та оголошенні конкурсу на вакантну посаду.

Так, відповідно до статті 21 Закону України “Про державну службу” [3], 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 [3]. Проте 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 [3].

Окремі чи спеціальні процедури для вступу на державну службу (якою є також і служба в Національній поліції) не передбачені. Таким чином, процедура конкурсу, за невеликим виключенням, є обов'язковою для всіх державних органів, що дозволяє приймати на посади осіб, які за рівнем професійних знань і загальних здібностей є найбільш придатними до проходження служби у певному державному органі.

Враховуючи співвідношення загального “державна служба” і спеціального “служба в поліції”, відмінності у організаційних процедурах між загальним і спеціальним мають бути мінімальними, а самі процедури добору кадрів максимально чіткими і прозорими.

Але ч. 1 статті 56 Закону України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII “Про Національну поліцію” [8], який є спеціальним законом, що регулює діяльність окремого виду державної служби – служби в Національній поліції, вказує на необов’язковість проведення конкурсної процедури – “на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення”, чим нівелює ключову антикорупційну норму призначення на посади в державні органи. Двоєкість застосування цієї правової норми збільшує корупційні ризики при призначенні на посади в Національній поліції України, сприяючи поширенню корупційних проявів.

Сьогодні чітко не визначеними та нормативно не врегульованими залишаються такі питання: в яких випадках, чому і на які саме посади Національної поліції України не проводиться конкурс, а претендент на посаду призначається наказом керівництва.

Так, у Типовому порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади, затвердженому наказом МВС України від 25 грудня 2015 року № 1631 [9], 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. На практиці ця норма трактується в бік тези “за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади”, і особи призначаються на посади найчастіше через відповідний наказ, а не через відкриту конкурсну процедуру, створюючи відповідні корупційні ризики (наприклад, призначення “своїх людей”, за винагороду тощо).

Слід акцентувати увагу й на виникненні корупційного ризику при проходженні етапів конкурсної відбору не за загальним порядком. Так, відповідно до п. 37 Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 [10], результати тестування можуть використовуватися протягом шести місяців із дня його проходження у разі участі кандидата в інших конкурсах, у тому числі в день отримання таких результатів. Таким чином, кандидат, який бажає скористатися попереднім результатом тестування, має увійти до системи за посередництвом раніше отриманого логіна-пароля (авторизації) та роздрукувати попередній, отриманий ним результат. Так, маючи потенційну загрозу непроходження конкурсу на посаду за участю представників громадськості як наглядців, відеоспостереження тощо, особа заздалегідь, але не пізніше ніж за шість місяців, декларує свою участь в іншому конкурсі на менш “привабливу посаду”. Надалі первинний етап конкурсної відбору проходить завчасно і “на стороні”, маючи у підсумку готовий результат [11, с. 132–134].

На нашу думку, одним із основних корупційних ризиків при призначеннях на посади в Національній поліції України є виникнення потенційного та реального конфлікту інтересів.

Антикорупційна стратегія України значну увагу приділяє запобіганню потенційного або реального конфлікту інтересів.

І тут набуває особливого значення правосвідомість посадової особи, яка причетна до процедури призначення на посаду або входить до складу конкурсної комісії. Її готовність запобігти корупційному прояву шляхом своєчасного повідомлення про конфлікт інтересів та усунення можливості його виникнення.

Посадова особа зобов'язана не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася чи мала б дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, повідомити безпосереднього керівника, а якщо особа перебуває на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника – колективний орган. Стаття 28 Закону України “Про запобігання корупції” [4] не регламентує форму такого повідомлення, але письмове повідомлення є документальним підтвердженням того, що особа дійсно його здійснила, водночас керівнику чи уповноваженому органу простіше проаналізувати зміст такого повідомлення і прийняти ефективне та виважене рішення про врегулювання конфлікту інтересів. В окремих випадках (при наявності підстав для застосування відповідальності за корупційне правопорушення) письмове повідомлення може бути використане як пом'якшуюча обставина.

Своєчасне повідомлення про наявність конфлікту інтересів є лише початковим етапом механізму запобігання та врегулювання конфлікту інтересів.

Чи буде усунуто конфлікт інтересів – це залежить саме від другого етапу – етапу прийняття законних та обґрунтованих дій і рішень безпосереднього керівника посадової особи, до повноважень якого належить звільнення з посади, саме який, відповідно до ч. 3 ст. 28 Закону України “Про запобігання корупції” [4], протягом двох робочих днів після отримання повідомлення і вирішує, у який спосіб його врегулювати з погляду мінімального обмеження прав посадової особи та забезпечення поставлених завдань. Ураховуючи специфічні умови субординації, стиль управління, корпоративну закритість проходження другого етапу, запобігання конфлікту інтересів у Національній поліції є проблематичним.

Зазначимо, що в умовах “реального конфлікту інтересів” посадова особа причетна до процедури призначення чи конкурсного добору Національної поліції зобов'язана не вчиняти дій, не приймати рішень та застосувати один із способів врегулювання конфлікту інтересів: заявити про самовідвід у порядку, передбаченому законодавством; повідомити безпосереднього керівника про наявність конфлікту інтересів; усунутись від виконання завдань, вчинення дій, прийняття рішення, пов'язаних із виконанням службових повноважень; вжити заходи до усунення відповідного приватного інтересу; ініціювати переведення на іншу посаду [12]. Хоча законодавець і передбачає право посадової особи на самостійне врегулювання конфлікту інтересів шляхом використання ст.ст. 38 та 39 КЗоТ [1] – розірвання трудового договору з ініціативи працівника, для поліцейських такий спосіб врегулювання не є прийнятний, бо призначення та звільнення з посади передбачає спеціальну регламентовану процедуру.

На практиці виникають ситуації, коли у посадової особи виникають сумніви щодо наявності в неї конфлікту інтересів. Розглянено приклади.



Ситуація, коли посадова особа Національної поліції бере участь у здійсненні окремих управлінських функцій та (або) в прийнятті кадрових рішень стосовно осіб, з якими вона пов'язана особистими, сімейними, дружніми чи іншими поза-службовими стосунками, включає такі підстави для виникнення конфлікту інтересів:

коли посадова особа є членом конкурсної комісії на заміщення вакантної посади органу чи підрозділу Національної поліції, при цьому один із кандидатів на вакантну посаду в цьому органі чи підрозділі є суб'єктом, з яким пов'язані приватні інтереси посадової особи;

коли посадова особа є членом атестаційної комісії (комісії, яка проводить службове розслідування), яка приймає рішення щодо суб'єкта, з яким пов'язані приватні інтереси посадової особи;

коли посадова особа є членом відбіркової (приймальної) комісії, що приймає відповідні рішення та проводить процедури оцінювання, в т.ч. щодо суб'єкта, з яким пов'язані приватні інтереси посадової особи.

Хоча зазначені ситуації є найбільш типовими, але існує безліч їх різновидів, характерних саме для процедур, пов'язаних із призначенням на посади та конкурсним доббором кандидатів на посади в Національній поліції:

коли посадова особа не є членом конкурсної комісії, але в разі призначення близької їй особи або особи, з якою пов'язаний її приватний інтерес, буде її керівником;

коли посадова особа не є членом конкурсної комісії, але уповноважена приймати рішення про прийняття на роботу і вчиняє це щодо близької їй особи або особи, з якою пов'язаний її приватний інтерес;

коли посадова особа є членом комісії з проведення службової перевірки і приймає рішення (проводить перевірку) стосовно близької їй особи або особи, з якою пов'язаний її приватний інтерес;

коли посадова особа уповноважена приймати рішення щодо заохочення або ж накладення стягнення щодо близької їй особи або особи, з якою пов'язаний її приватний інтерес (в тому числі не на постійній основі, тобто під час тимчасового виконання обов'язків за дорученням чи в силу розподілу обов'язків, відповідно до наказу чи посадової інструкції);

коли посадова особа включена до складу комісії з проведення службової перевірки з приводу встановлення законності (незаконності) своїх же рішень або в підготовці яких вона сама до цього брала участь.

У всіх зазначених випадках виникає конфлікт інтересів, пов'язаний із виконанням окремих управлінських функцій стосовно осіб, з якими пов'язані приватні інтереси посадової особи.

Відповідно до ч. 5 ст. 28 Закону України “Про запобігання корупції” [4], якщо у посадової особи є сумніви щодо виникнення потенційного чи реального конфлікту інтересів, вона зобов'язана звернутися за роз'ясненнями до територіального органу Національного агентства з питань запобігання корупції, який надає підтвердження про відсутність конфлікту інтересів. Але звернення до Національного агентства з питань запобігання корупції не звільняє посадову особу від

обов'язку повідомити безпосереднього керівника про конфлікт інтересів; не вчиняти дій і не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що для створення мобільної, дієвої, сучасної Національної поліції, здатної до ефективного виконання покладених на неї завдань шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку необхідно забезпечити її якісними кадровими ресурсами. І саме якісний конкурсний добір кадрів, прозорі та зрозумілі процедури призначення, просування по службі можуть забезпечити формування професійного кадрового потенціалу Національної поліції. Передумовами такого забезпечення має стати запобігання корупційним ризикам при кадровому доборі, усунення дискусійних та неоднозначних положень нормативно-правових документів, що перешкоджають прозорості та відкритості кадрових процедур. Урахування викладених у дослідженні положень дозволить якісно поліпшити кадровий склад Національної поліції та унеможливить призначення на посади осіб, які за своїми професійними якостями нездатні до ефективного виконання покладених завдань.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 15.10.2019).
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення (статті 1 - 212-21) від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (дата звернення: 15.10.2019).
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Верховна Рада України. 2015. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 15.10.2019).
4. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Верховна Рада України. 2014. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (дата звернення: 15.10.2019).
5. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. Національне агентство з питань державної служби України. 2016. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (дата звернення: 15.10.2019).
6. Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських: наказ МВС України від 25.12.2015 № 1631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (дата звернення: 15.10.2019).
7. Звіти по запобіганню корупції. Патрульна поліція. URL: <http://patrol.police.gov.ua/prevent/h3-zvity-po-zapobigannnyu-koruptsiyi-h3-br/> (дата звернення: 15.10.2019).
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. *Логвиненко Б.О.* Корупційні ризики щодо “призначень” та “конкурсів” у системі державної служби України. Дискусійні питання застосування антикорупційного законодавства: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпро: Дніпроп. держ. ун-т внутр. справ, 2019. 284 с.
12. Запобігання і протидія корупції в державних органах та органах місцевого самоврядування: методичні рекомендації. Міністерство юстиції України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13> (дата звернення: 15.10.2019).

## REFERENCES

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. “Code of Laws of Labor of Ukraine dated December 10, 1971 No. 322-VIII”. USSR. 1971. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
2. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia (statti 1-212-21) Kodeks Ukrainy vid 07.12.1984 № 8073-X. “Code of Ukraine on Administrative Offenses (Articles 1 – 212-21). The Code of Ukraine of December 07, 1984 vol. 8073-X”. USSR. 1984. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
3. Zakon Ukrainy “Pro derzhavnu sluzhbu” vid 10.12.2015 № 889-VIII. “The Law of Ukraine “On Civil Service” dated December 10, 2015, vol. 889-VIII”. The Verkhovna Rada of Ukraine, (2015). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
4. Zakon Ukrainy “Pro zapobihannia koruptsii” vid 14.10.2014 № 1700-VII. “Law of Ukraine “On Prevention of Corruption” of 14.10.2014 № 1700-VII”. Verkhovna Rada of Ukraine. 2014. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
5. Zahalni pravyla etychnoi povedinky derzhavnykh sluzhbovtziv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia”, zatverdzeni Nakazom Natsionalnoho ahentstva Ukrainy z pytan derzhavnoi sluzhby № 158 vid 05.08.2016 r. “General Rules of Ethical Conduct of Civil Servants and Officials of Local Self-Government”, approved by the Order of the National Agency for Civil Service No. 158 of 05.08.2016”. National Agency for Civil Service of Ukraine. 2016. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
6. Nakaz MVS Ukrainy vid 25.12.2015 № 1631 “Pro orhanizatsiiu doboru (konkursu) ta prosuvannia po sluzhbi politseiskikh”. “Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated December 25, 2015 No. 1631 “On the organization of selection (competition) and promotion of police services”. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0049-16> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
7. Zvity po zapobihanniu koruptsii. Patrolna politsia. “Corruption Prevention Reports”. Patrol police. URL: <http://patrol.police.gov.ua/prevent/h3-zvity-po-zapobiganniu-koruptsiyi-h3-br/> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].
8. Pro Natsionalnu politsiiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 2 lypnia 2015 r. № 580-VIII. “On the National Police of Ukraine: Law of Ukraine of July 2, 2015 No. 580-VIII”. Verkhovna Rada of Ukraine Information dated 09.10.2015. 2015, No. 40-41. Art. 379 [in Ukrainian].
9. Typovy poriadok provedennia konkursu na sluzhbu do politsii ta/abo zainiattia vakantnoi posady: nakaz MVS Ukrainy vid 25.12.2015 № 1631. “Typical procedure for conducting a competition for police service and / or occupying a vacant position: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine dated 25.12.2015 № 1631”. Official Visnyk of Ukraine dated 29.01.2016. 2016. No. 6. Art. 320 [in Ukrainian].
10. Pro zatverdzhennia Poriadku provedennia konkursu na zainiattia posad derzhavnoi sluzhby: Postanova KМУ vid 25 bereznia 2016 r. № 246. “On Approval of the Procedure for Holding a Competition for Public Service Posts: CMU Resolution of March 25, 2016 No. 246”. Government Courier dated April 26, 2016. No. 79 [in Ukrainian].
11. *Lohvynenko Borys Oleksiovych* (2019) Koruptsiini ryzyky “pryznachen” ta “konkursiv” u systemi derzhavnoi sluzhby Ukrainy. Diskusii pytannia zastosuvannia antykoruptsiinoho zakonodavstva. “Corruption risks of “appointments” and “competitive selections” in the public service of Ukraine. Discussion Issues on the Application of Anti-Corruption Laws: Materials International. Research Practice conf. Dnipro: Dnipropetrovsky State University of Internal Affairs. 284 p. P. 132–134 [in Ukrainian].
12. Ministerstva yustyttsii Ukrainy (Metodychni rekomendatsii “zapobihannia i protydiia koruptsii v derzhavnykh orhanakh ta orhanakh mistsevoho samovriaduvannia”). “Ministry of Justice of Ukraine (Guidelines on “Preventing and Combating Corruption in State Bodies and Local Self-Government Bodies”). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0020323-13> (date of application: 15.10.19) [in Ukrainian].



**Budzynskyi Mykola,**Candidate of Juridical Sciences, Acting Co-Director  
of the State Research Institute MIA Ukraine, Kyiv, Ukraine  
ORCID ID 0000-0003-3345-8408**CORRUPTION RISKS OF “APPOINTMENTS” AND “COMPETITIVE SELECTIONS” IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE**

The article investigates the issue of corruption risks when appointing to positions in the National Police of Ukraine, including the competitive selection of personnel. Relevance of these questions is proved by statistics of the National Police of Ukraine. For identifying problematic issues of corruption risks in “appointments” and “competitive selections”, the legal framework for settling and preventing conflicts of interest was reviewed.

The main corruption risks in the process of appointment to positions in the National Police of Ukraine, including the competitive selection of personnel, have been analyzed, namely: the influence of officials or other persons on the competitive procedure in order to facilitate the recruitment of persons close to them; failure of a member of the competitive commission to report a conflict of interest; submission by the applicant of false information. For the elimination of corruption risks it was proposed: defining in detail the recruitment policy and procedures in a normative document; ensuring proper documentation of the contest procedure, recording of stages and results of the contest on special forms (for example, recording of the results of the interview on the form, which is issued one for each candidate, to ensure etc.) or in minutes, shall be immediately signed by the commission members; establishing procedures for disclosure of information about the conflict of interest by the members of the tender commission and refusal to include them in the commission; introducing written assurance of the absence or existence of a conflict of interest; carrying out random checks of the members of the competition commission in order to detect the presence of a conflict of interest; introducing a mandatory requirement for a written justification for the creation of a new position (sometimes positions may be created artificially for the employment of acquaintances or relatives or due to illegal instructions from above) to include independent representatives in the composition of the competition commission (for example, from the public, representatives of the scientific community, etc.); preventing prolongation of the tender procedure in order to avoid the possibility to influence its objectivity through relations with the members of the commission; warning the applicants for the post of responsibility for providing false information about themselves; ensuring check the reliability of the information provided by the applicant to the post with originals or certified copies of the relevant documents, as well as its compliance with the qualification requirements (in the case where no special check is carried out) as much as possible to disseminate information about vacant positions and announced competitions to ensure that applicants meet the established criteria and attract more people to the competition, which will promote

© Budzynskyi Mykola, 2019

the competitiveness of this procedure; preventing the involvement of internal candidates for the position (persons already working in the body), to any measures on the organization of personnel selection, competition; preventing the provision of advantages to internal candidates; reflecting in the documentation on the results of the competition the motives of the adopted decision.

Corruption risks have been identified and the transparency of procedures for filling vacant positions in the National Police of Ukraine has been hampered. Taking into account during appointment for positions in the National Police of Ukraine, including during the competitive selection of personnel, outlined in the study of problematic issues and the adoption of the proposed measures will improve the quality of personnel and will make it impossible to appoint incompetent police officers and the selection of management positions of persons who by their professional qualities are capable of effective administration.

**Keywords:** corruption, conflict of interests, National Police of Ukraine, prevention, anti-corruption legislation, appointment, competitive selection.

Отримано: 24.10.2019