

УДК 351.74:355

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-18-209-214

Ткаченко Олександр Григорович,

кандидат юридичних наук, доцент, начальник кафедри формування
та розвитку професійної компетентності персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України,
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України
tkach.4yk@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-5640-0906

Олефір Людмила Іванівна,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри формування та розвитку професійної компетентності персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України
2017oli@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-4565-8968

Баракхта Володимир Володимирович,

старший викладач кафедри формування та розвитку
професійної компетентності персоналу
Державної кримінально-виконавчої служби України
Інституту професійного розвитку Пенітенціарної академії України
v.barakhtha77@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-2627-8839

КОРУПЦІЙНІ РИЗИКИ В ДІЯЛЬНОСТІ ОСІБ РЯДОВОГО ТА НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

В статті досліджено корупційні ризики що можуть виникнути в діяльності осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Проведено аналіз міжнародного та вітчизняного антикорупційного законодавства з метою визначення та запобігання корупційним ризикам під час проходження служби. Здійснено аналіз обмежень які можуть виникнути під час діяльності осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України. Досліджено як у відповідності до законодавства кваліфікуються корупційні правопорушення або правопорушення пов'язані з корупцією, зокрема: використання службових повноважень чи свого становища; порушення правил одержання подарунків; сумісництво та суміщення з іншими видами діяльності; порушення обмежень (заборон) щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю. Визначено алгоритм діяльності осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України у разі надходження пропозиції щодо неправомірної вигоди або подарунка. Встановлено критерії оцінки наявності або відсутності реального або потенційного конфлікту інтересів, за наявності якого які дії чи бездіяльність слід кваліфікувати як правопорушення пов'язане з корупцією.

Розглянуто також питання доброчесності осіб рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України як ключової передумови запобігання корупційним проявам. Доведено, що корупційні ризики охоплюють широкий спектр проявів, від конфлікту інтересів до сумісництва з іншими видами діяльності. Обґрунтовано що ефективне впровадження антикорупційних заходів у діяльність Державної кримінально-виконавчої служби України є важливою умовою забезпечення доброчесності та підвищення довіри суспільства до пенітенціарної системи.

Ключові слова: особи рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України, корупційне правопорушення, правопорушення пов'язане з корупцією, пряме підпорядкування, неправомірна вигода, подарунок, конфлікт інтересів.

Tkachenko O., Olefir L., Barakhtha V. CORRUPTION RISKS IN THE ACTIVITIES OF JUNIOR AND SENIOR PERSONNEL OF THE STATE CRIMINAL AND EXECUTIVE SERVICE OF UKRAINE

The article examines corruption risks that may arise in the activities of the rank and command and managerial personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine. An analysis of international and national anti-corruption legislation was conducted to identify and prevent corruption risks during the service of rank and command and managerial personnel in the State Criminal and Executive Service of Ukraine. Restrictions that may occur during the activities of the rank

and command and managerial personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine were analyzed. The article studies how corruption offenses or offenses related to corruption are qualified according to legislation, in particular: abuse of official powers or position; violations of rules regarding the receipt of gifts; incompatibility and combination with other types of activities; violations of restrictions (prohibitions) on engaging in other paid or entrepreneurial activities. An algorithm for the actions of rank and command and managerial personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine in case of receiving an offer of unlawful benefit or gift has been determined. Criteria for assessing the presence or absence of a real or potential conflict of interest have been established, along with which actions or inactions should be qualified as corruption-related offenses.

It was found that corruption risks for the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine cover a wide range of manifestations, from conflicts of interest and incompatibility with other activities to violations in asset declaration.

It is proven that the effective implementation of anti-corruption measures in the activities of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is an important condition for ensuring integrity and increasing public trust in the penitentiary system.

The issue of integrity among the rank-and-file and commanding personnel of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine was also addressed as a key precondition for preventing manifestations of corruption. It has been proven that corruption risks encompass a wide range of manifestations, from conflicts of interest to the combination of duties with other types of activities. It is substantiated that the effective implementation of anti-corruption measures in the activities of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine is a crucial condition for ensuring integrity and increasing public trust in the penitentiary system.

Keywords: rank-and-file and commanding personnel of the State Criminal Enforcement Service of Ukraine, corruption offence, offence related to corruption, direct subordination, undue advantage, gift, conflict of interest.

Постановка проблеми. Серед численних проблем, що постали перед сучасним українським суспільством в умовах воєнного стану, особливої уваги потребує не лише питання запобігання корупції, але й недопущення виникнення корупційних ризиків які можуть призвести до отримання неправомірної вигоди особами рядового та начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби (далі – ДКВС) України. Негативний вплив корупційних правопорушень та правопорушень пов'язаних із корупцією на діяльність органів та установ виконання покарань є надзвичайно суттєвим, адже отримання неправомірної вигоди в будь-яких її формах становить загрозу належному функціонуванню всієї ДКВС України.

Варто зазначити, що відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року було схвалено «Стратегію реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року» [1], одним із ключових принципів якої визначено принцип «нульової толерантності до корупції».

Таким чином дослідження корупційних ризиків у діяльності осіб рядового та начальницького складу ДКВС України є надзвичайно актуальним, оскільки воно сприяє забезпеченню належного виконання службових обов'язків та дотриманню вимог антикорупційного законодавства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивченням питання запобігання корупції осіб рядового та начальницького складу ДКВС України займалися такі дослідники, як: І.В. Боднар, О.А. Галай, О.Ю. Дрозд, С.О. Ніщимна, С.В. Івашко, С.В. Зливко. Проте, незважаючи на значну кількість праць наукового дослідження корупційних ризиків персоналу ДКВС України не проводилось, що й зумовлює необхідність її здійснення в межах даної наукової статті.

Метою статті є дослідити корупційні ризики що можуть виникнути в діяльності осіб рядового та начальницького складу ДКВС України та запропонувати шляхи їх усунення або недопущення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Корупція є однією з найбільших перешкод на шляху розвитку будь-якого суспільства, становить загрозу справедливості та демократії. Її негативний вплив охоплює майже всі сфери суспільного життя в тому числі і діяльність ДКВС України. Одним із ключових елементів боротьби з корупцією в Україні є антикорупційне законодавство, яке встановлює чіткі «правила гри», визначає норми та механізми, спрямовані на запобігання та виявлення корупційних правопорушень.

Антикорупційне законодавство України є досить об'ємним і складається з комплексу міжнародних нормативних актів та національного законодавства.

Серед перших міжнародних актів у сфері протидії корупції, які Україна підписала та ратифікувала у 1999 році, слід відзначити Кримінальну конвенцію Ради Європи про боротьбу з корупцією [2]. Головною метою Конвенції є встановлення єдиного міжнародного правового стандарту для боротьби з корупцією та забезпечення взаємного співробітництва між державами-учасниками у розслідуванні та покаранні осіб, що вчиняють корупційні правопорушення.

Ще одним важливим документом є Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією (так звана Грецька конвенція) [3], яка також належить до актів Ради Європи, спрямованих на зміцнення прозорості та етичних стандартів у громадському житті. Основною метою Конвенції є забезпечення ефективного захисту прав та інтересів осіб і організацій, які можуть постраждати від корупції, зокрема у сфері державних закупівель та господарських операцій.

Особливу увагу слід приділити Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції [4], ухваленій Генеральною Асамблеєю ООН 31 жовтня 2003 року. Цей документ став єдиним універсальним юридично обов'язковим міжнародним актом у сфері боротьби з корупцією, підписаним понад 180 країнами світу, зокрема і Україною у 2003 році. Документ встановлює комплексні заходи з запобігання та протидії корупції, які держави-учасниці зобов'язані імплементувати у національне законодавство.

Імплементація цієї Конвенції в Україні стала основою новітнього етапу розвитку антикорупційного законодавства, що розпочався у 2014 році. Важливим етапом стало ухвалення 14 жовтня 2014 року Закону України «Про запобігання корупції» [5], який набрав чинності 26 квітня 2015 року та замінив собою попередні закони: Закон України «Про засади запобігання і протидії корупції» та Закон України «Про правила етичної поведінки». Цей нормативний акт закріпив принципи та механізми запобігання корупції в державних органах і став основою сучасної антикорупційної політики в Україні.

Варто відмітити, що відсутність прозорості, відкритості та відповідальності у системі ДКВС України може створювати умови для зловживання владою. Зокрема, недостатня прозорість фінансових операцій, неналежний контроль за діяльністю осіб рядового та начальницького складу та неефективні механізми реагування на порушення сприяють безкарності та зловживанням владними повноваженнями [6, с. 51].

Саме тому Закон України «Про запобігання корупції» [5] відіграє ключову роль не лише у боротьбі з корупцією в Україні, але й у визначенні корупційних ризиків, що можуть виникнути в діяльності осіб рядового та начальницького складу ДКВС України.

Розділ IV Закону України «Про запобігання корупції» [5] закріплює вичерпний перелік антикорупційних обмежень для осіб рядового та начальницького складу ДКВС України. Зокрема, стаття 22 цього закону містить положення щодо обмеження використання службових повноважень або службового становища особами рядового та начальницького складу ДКВС України. Згідно із зазначеною нормою, особам рядового та начальницького складу забороняється використовувати службові повноваження або пов'язане з цим службове становище для отримання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб. Також заборонено використовувати будь-яке державне чи комунальне майно або кошти у приватних інтересах.

Закон передбачає, що поняття «використання службових повноважень або службового становища та пов'язаних з цим можливостей» охоплює як активні дії осіб рядового та начальницького складу ДКВС України (наприклад, прийняття рішень), так і бездіяльність – утримання від вчинення дій під час виконання службових обов'язків, які визначають статус особи як відповідного суб'єкта правовідносин.

Наступним корупційним ризиком у осіб рядового і начальницького складу ДКВС України стосується одержання подарунків.

Згідно з Конвенцією ООН проти корупції (ч. 4 ст. 7)[4], передбачено створення, підтримку та зміцнення систем, що сприяють прозорості та запобігають виникненню конфлікту інтересів. Одним із дієвих інструментів запобігання конфлікту інтересів є обмеження щодо отримання подарунків.

Закон України «Про запобігання корупції»[5] визначає поняття «подарунок» як грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надаються або отримуються безоплатно або за ціною, нижчою від мінімальної ринкової.

Особам рядового та начальницького складу ДКВС України забороняється безпосередньо або через інших осіб вимагати, просити чи одержувати подарунки для себе або близьких осіб від юридичних або фізичних осіб у таких випадках: у зв'язку зі здійсненням діяльності, пов'язаної з виконанням функцій держави; якщо особа, яка дарує, перебуває в підпорядкуванні такої особи.

Варто звернути увагу на визначення терміну «пряме підпорядкування», що вказує на відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від керівника, зокрема через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням [5].

Таким чином, якщо навіть у випадках, коли підлеглі вітають свою начальницю з Міжнародним жіночим днем та дарують квіти або інші подарунки, це може розцінюватися як порушення вимог ст. 24 Закону України «Про запобігання корупції» [5] та ст. 172-5 Кодексу України про адміністративні правопорушення [8]. Хоча такий підхід може видаватися незвичним для українського суспільства, проте слід пам'ятати принцип «*dura lex, sed lex*» (закон суворий, але це закон).

Однак законодавство також передбачає можливість прийняття подарунків особами рядового та начальницького складу ДКВС України, якщо вони відповідають загальноновизначеному уявленню про гостинність. При цьому вартість таких подарунків одноразово не повинна перевищувати двох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на день прийняття подарунка, а сукупна вартість подарунків від однієї особи (групи осіб) протягом року не повинна перевищувати чотирьох прожиткових мінімумів для працездатних осіб, встановлених на 1 січня відповідного року [5]. Зазначимо, що прожитковий мінімум для працездатних осіб відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2025 рік» становить на сьогодні 3028 грн [7].

Варто наголосити, що зазначене обмеження щодо вартості подарунків не поширюється на подарунки, які: даруються близькими особами; одержуються як загальнодоступні знижки на товари, послуги, загальнодоступні виграші, призи, премії, бонуси; одержуються як відшкодування або покриття витрат на службове відрядження за рахунок міжнародних міжурядових організацій, міжнародної технічної допомоги [5].

Наступним корупційним ризиком осіб рядового і начальницького складу ДКВС України є сумісництво та суміщення з іншими видами діяльності.

Міжнародним стандартом, який став орієнтиром для відповідної національної заборони, можна

вважати положення ч. 4 ст. 7 Конвенції ООН проти корупції [4], згідно з якою кожна Держава-учасниця прагне, згідно з основоположними принципами свого внутрішнього права, створювати, підтримувати й зміцнювати такі системи, які сприяють прозорості й запобігають виникненню конфлікту інтересів.

Саме тому відповідно до статті 26 Закону України «Про запобігання корупції» [5] особам рядового і начальницького складу ДКВС України забороняється: по перше – займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; по друге – входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку.

Але і дане правила має виключення, це обмеження не стосується випадків, коли особи рядового і начальницького складу ДКВС України здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді)), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України.

Також зазначені обмеження, передбачені пунктом 1 частини першої статті 26 Закону України «Про запобігання корупції» [5], не поширюються на науково-педагогічних, наукових працівників та здобувачів вищої освіти, зокрема закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які залучені Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти на оплатній основі до проведення акредитації.

Запровадження обмежень щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності викликає дискусію серед науковців. Так, Д. Кисельов у своїй науковій праці зазначає, що «в умовах недостатнього фінансування виникає питання стосовно зменшення обмежень та заборон щодо зайняття іншою оплачуваною діяльністю у позаробочий час, якщо ця діяльність не суперечить принципам та інтересам служби» [9, с. 29]. На практиці існують випадки, коли працівники ДКВС України у вільний від служби час надають різноманітні оплачувані послуги: пасажирські перевезення, ремонтні роботи, консультування, виготовлення кондитерських виробів, створення програмного забезпечення тощо. Наприклад, один з працівників ДКВС України захоплюється ІТ-сферою та створює вебсайти, інша працівниця займається випіканням кондитерських виробів, а третя має досвід у психологічному консультуванні. Проте реалізація таких послуг або продукції за кошти є неможливою, оскільки вони не підпадають під перелік дозволених видів діяльності (викладацька, наукова, творча, медична практика, інструкторська та суддівська практика зі спорту) [9, с. 28-29].

Таким чином, питання обмеження сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності в діяльності осіб рядового та начальницького складу ДКВС України потребує подальшого наукового дослідження з метою обґрунтування доцільності внесення змін до чинного законодавства.

Ще одним нововведенням останніх років є обмеження для персоналу ДКВС України спільної роботи близьких осіб. Дефініції ж таких понять як «близькі особи», «пряме підпорядкування» визначені в ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» [5].

Особи рядового та начальницького складу ДКВС України не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими близьким їм особам у зв'язку з виконанням службових повноважень.

Однак, як і будь-яке правило, це обмеження має свої винятки. Положення про обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюється на осіб рядового та начальницького складу ДКВС України, які працюють у сільських населених пунктах (крім тих, що є районними центрами), а також у гірських населених пунктах. Соціальні та природні умови цих регіонів об'єктивно унеможливають дотримання загального правила, оскільки у таких населених пунктах населення часто складається із родин, які живуть споріднено, що унеможливає виконання вимог щодо уникнення спільної роботи близьких осіб.

У разі виникнення обставин, що порушують обмеження спільної роботи близьких осіб, особи рядового та начальницького складу ДКВС України та їх близькі зобов'язані вжити заходів для усунення таких обставин у п'ятнадцятиденний строк. Добровільні заходи щодо усунення конфлікту інтересів можуть включати: розірвання близьких відносин, якщо збереження статусу працівника ДКВС України є важливішим за перебування у статусі співмешканця; подання рапорту про переведення на іншу посаду, яка виключає пряме підпорядкування; переведення до іншої установи; звільнення зі служби.

Якщо протягом встановленого строку конфлікт інтересів не усунуто добровільно, працівник або його близька особа в місячний строк підлягають переведенню на іншу посаду, яка виключає пряме підпорядкування. У разі неможливості такого переведення особа, яка перебуває у підпорядкуванні, підлягає звільненню з посади.

У суспільстві не повинно виникати сумнівів щодо доброчесності публічної служби. Протидія непотизму та кумівству є важливою складовою забезпечення прозорості та підзвітності роботи органів державної влади. За неповідомлення про реальний конфлікт інтересів, пов'язаний з прямим підпорядкуванням близькій особі, а також за прийняття рішень в умовах такого конфлікту передбачена відповідальність згідно зі ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення [8].

Серед великої кількості корупційних ризиків важливе місце посідає конфлікт інтересів, що обґрунтовано обумовлене проблематичним історичним минулим, що відбувалось на території України, коли в громадян на підсвідомому рівні закріпилось правило вирішення проблем за допомогою так званих «своїх»

людей, коли розподіл посад здійснювався за принципом «родинних зв'язків», а ухвалення важливих рішень відбувалось на користь інтересів окремих осіб [10, с. 64].

Конфлікт інтересів має місце в усіх випадках, коли в особи є приватний інтерес, здатний вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішення – навіть якщо прийняте рішення (вчинене діяння) є об'єктивним та неупередженим і відповідає закону.

Водночас і в законодавстві України, і в міжнародно-правових актах наголошується на тому, що регламентація виявлення, врегулювання і запобігання конфлікту інтересів є, передусім, способом протидії корупції і має на меті мінімізувати ґрунт для корупційних вчинків.

Враховуючи визначення Закону України «Про запобігання корупції» [5], основними складовими конфлікту інтересів є: приватний інтерес; службові або представницькі повноваження; суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями (для реального конфлікту інтересів).

Стаття 28 Закону України «Про запобігання корупції» [5] містить норму згідно з якою особи рядового і начальницького складу ДКВС України зобов'язані:

по-перше вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів. При чому сам Закон не встановлює спосіб, в який особою рядового і начальницького складу ДКВС України має виконуватися обов'язок вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, а тому цей спосіб визначається зобов'язаною особою на власний розсуд. Фактично відповідна особа повинна постійно співвідносити кожне своє рішення (діяння) в контексті можливого зіткнення приватного інтересу з публічним і розмірковувати, яким чином цього уникнути;

по-друге повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа рядового і начальницького складу ДКВС України дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника.

Як ми бачимо норма Закону не конкретизує, в якій формі особа має виконувати обов'язок повідомляти належного адресата про наявність у неї конфлікту інтересів. Бажаною, однак, є письмова форма такого повідомлення. Адже це є документальним підтвердженням того, що особа справді повідомила про конфлікт інтересів, а також дає можливість керівнику проаналізувати проблемну ситуацію на предмет з'ясування наявності конфлікту інтересів і виконати, своєю чергою, покладені на них обов'язки.

Від обов'язку повідомити про наявність конфлікту інтересів особу не звільняють ані передбачена в ч. 2 ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції» [5] можливість самостійно врегулювати потенційний чи реальний конфлікт інтересів, ані дозволена в абз. 3 ч. 1 ст. 27 Закону України «Про запобігання корупції» [5] спільна робота близьких осіб.

Якщо особа все ж таки повідомила про наявність у неї конфлікту інтересів несвоєчасно, то вона повинна бути притягнута до юридичної відповідальності. Неповідомлення особою у встановлених законом випадках та порядку про наявність у неї реального конфлікту інтересів визнається адміністративним проступком (ч. 1 ст. 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення [8]; це має на меті попередити настання негативних наслідків реального конфлікту інтересів). Неповідомлення особою про наявність у неї потенційного конфлікту інтересів може тягнути дисциплінарну відповідальність;

по-третє не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів. Дане обмеження означає, що особа у вказаній ситуації повинна утримуватися від вчинення дій і прийняття рішень, і така бездіяльність має тривати до моменту отримання від керівника повідомлення про ухвалені ним рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів;

і по-четверте вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів. Даний обов'язок стосується особи, в якій наявний конфлікт інтересів. Цей обов'язок слід відрізняти від аналогічного обов'язку керівника того, у кого наявний конфлікт інтересів.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Особи рядового і начальницького складу ДКВС України у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку можливість його приховування.

Зі ст. 29 та інших статей Закону України «Про запобігання корупції» [5] випливає, що конфлікт інтересів може бути врегульований як самостійно – самою особою, в якій він наявний, так і з зовнішнього боку (примусово) – керівником такої особи.

Висновки. Аналіз корупційних ризиків у діяльності осіб рядового і начальницького складу ДКВС України свідчить про наявність низки проблем, що потребують системного підходу до їх вирішення. Корупційні ризики персоналу ДКВС України охоплюють широкий спектр проявів, від конфлікту інтересів до сумісництва з іншими видами діяльності.

Одним з основних викликів є забезпечення об'єктивності прийняття рішень працівниками ДКВС України в умовах приватних інтересів. Недостатнє розуміння сутності конфлікту інтересів серед персоналу сприяє виникненню корупційних проявів. Особливо це стосується ситуацій, коли працівники намагаються

поєднувати основну службу з іншою оплачуваною діяльністю через низький рівень заробітної плати. Хоча законодавство забороняє працівникам ДКВС України займатися оплачуваною діяльністю (окрім певних виключень), практика показує, що значна частина працівників прагне поєднувати службу з іншою роботою, що створює потенційний ризик зловживання службовим становищем.

Ефективне впровадження антикорупційних заходів у діяльність ДКВС України є важливою умовою забезпечення доброчесності та підвищення довіри суспільства до пенітенціарної системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-r#Text> (дата звернення: 15.05.2025).
2. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією: міжнародний документ від 27.01.1999 р. № ETS 173 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text (дата звернення: 15.05.2025).
3. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією: міжнародний документ від 04.11.1999 р. № ETS 174. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102 (дата звернення: 15.05.2025).
4. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: міжнародний документ від 31.10.2003 р. № 995_044. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (дата звернення: 15.05.2025).
5. Про запобігання корупції. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 15.05.2025).
6. Ніщимна С. О., Ткаченко О.Г. Характеристика зловживання владою або службовим становищем персоналом Державної кримінально-виконавчої служби України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2023. № 2 (19). С. 44-54.
7. Про Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19 листопада 2024 року № 4059-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text>. (дата звернення: 15.05.2025).
8. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 7 груд. 1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/80731-10> (дата звернення: 15.05.2025).
9. Кисельов Д. В. Окремі питання регулювання заборон та обмежень для персоналу ДКВС України. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. № 3, 2024. С. 23-34.
10. Ткаченко О.Г., Разумейко Н.С. Поняття та характерні риси конфлікту інтересів під час проходження державної служби в Україні. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2020. № 2 (10). С. 63-74.

REFERENCES:

1. Stratehiia reformuvannia penitentsiarnoi systemy na period do 2026 roku. (2022, December 16). [Penitentiary System Reform Strategy for the Period Until 2026]. *Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy №1153-r*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153-2022-r#Text> [in Ukrainian].
2. Kryminalna konventsiiia pro borotbu z koruptsiiei. (1999, January 27). [Criminal Convention against Corruption]. *Mizhnarodnyi dokument №ETS 173*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text [in Ukrainian].
3. Tsyvilna konventsiiia pro borotbu z koruptsiiei. (1999, November 4). [Civil convention on combating corruption]. *Mizhnarodnyi dokument №ETS 174*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102 [in Ukrainian].
4. Konventsiiia Orhanizatsii Obiednanykh Natsii proty koruptsii. (2003, October 31). [United Nations Convention against Corruption]. *Mizhnarodnyi dokument №995_044*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text [in Ukrainian].
5. Pro zapobihannia koruptsii. (2014, October 14). [On preventing corruption]. *Ofitsiyni vebportal parlamentu Ukrainy*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> [in Ukrainian].
6. Nishchymna, S.O., Tkachenko, O.H. (2023). Kharakterystyka zlovzhyvannia vladoiuabo sluzhbovym stanovyshchem personalom Derzhavnoi kryminalno-vykonavchoi sluzhby Ukrainy. [Characteristics of abuse of power or official position by personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Sivershchyny. Serii: Pravo*. №2 (19). 44-54. [in Ukrainian].
7. Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2025 rik. (2024, November 19). [On the State Budget of Ukraine for 2025]. *Zakon Ukrainy №4059-IX*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4059-20#Text> [in Ukrainian].
8. Kodeks Ukrainy pro administratyvni pravoporushennia. (1984, December 7). [Code of Ukraine on Administrative Offenses]. *Zakon Ukrainy №8073-X*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/go/80731-10> [in Ukrainian].
9. Kyselov, D.V. (2024). Okremi pytannia rehuliuivannia zaboron ta obmezhen dlia personalu DKVS Ukrainy. [Certain issues of regulating prohibitions and restrictions for the personnel of the State Security Service of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Sivershchyny. Serii: Pravo*. №3. 23-34. [in Ukrainian].
10. Tkachenko, O.H., Razumeiko, N.S. (2020). Poniattia ta kharakterni rysy konfliktu interesiv pid chas prokhodzhennia derzhavnoi sluzhby v Ukraini. [The concept and characteristics of conflict of interest during civil service in Ukraine]. *Naukovyi visnyk Sivershchyny. Serii: Pravo*. № 2(10). 63-74. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 7.06.2025