

Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій

Кафедра адміністративного права та судочинства

МІЖДИСЦИПЛІНАРНА КУРСОВА РОБОТА
з дисципліни: «Актуальні питання адміністративного права та процесу»
на тему: «Конфлікт інтересів у діяльності посадових осіб: механізм
виявлення та запобігання»

Студентки групи: ПРзм-11

Бондарчук Любов Василівна

Керівник: к.ю.н, доц Вербіцька М.В.

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS ____

Члени комісії _____

(підпис) (прізвище та ініціали)

Тернопіль - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ	6
1.1. Поняття, ознаки та види конфлікту інтересів у публічній службі..	6
1.2. Нормативно-правове регулювання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Україні	9
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ	12
2.1. Система суб'єктів та процедур виявлення конфлікту інтересів	12
2.2. Юридична відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів	16
2.3. Особливості запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб в умовах воєнного стану	22
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ.....	26
3.1. Судова практика щодо вирішення конфлікту інтересів	26
3.2. Зарубіжний досвід протидії конфлікту інтересів та напрями вдосконалення українського законодавства.....	29
ВИСНОВОК.....	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	37

ВСТУП

Проблема запобігання та належного врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб залишається однією з ключових у сфері сучасного публічного управління та правового регулювання. В умовах трансформації державного управління та посилення вимог до прозорості діяльності органів влади особливого значення набуває забезпечення доброчесності публічних службовців. Україна, як і багато інших держав, стикається з серйозними викликами у сфері протидії корупції, що становить реальну загрозу національній безпеці та підриває довіру громадян до державних інституцій. Невисокі позиції держави у міжнародних антикорупційних рейтингах, зокрема за індексом сприйняття корупції СРІ, підтверджують необхідність удосконалення відповідних правових механізмів.

Особливої уваги потребує той факт, що конфлікт інтересів сам по собі не є правопорушенням, однак за відсутності ефективного виявлення та своєчасного врегулювання може трансформуватися у корупційні або пов'язані з корупцією діяння. Таким чином, конфлікт інтересів виступає потенційною передумовою виникнення корупції, що обумовлює потребу у формуванні дієвих механізмів його запобігання, виявлення та усунення у діяльності посадових осіб.

Дослідженню проблематики врегулювання конфлікту інтересів публічних службовців присвячена значна кількість наукових праць вітчизняних учених-правознавців. Серед них варто відзначити праці таких авторів, як А.С. Голуб, Д.В. Гудков, Г.Д. Джумагельдієва, Ю.В. Зарембський, В.К. Колпаков, О.В. Мельник, І.Д. Пастух, Д.С. Тихонова, С.С. Харитонов, Д.К. Шеїн та інших.

Зважаючи на вище викладене, метою дослідження є теоретико-правовий аналіз природи конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб, визначення його сутності, видів та правових ознак, а також дослідження існуючих

механізмів виявлення, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у національному законодавстві України.

Для досягнення поставленої мети до розгляду пропонуються наступні завдання:

- дослідити поняття, ознаки та види конфлікту інтересів у публічній службі;
- проаналізувати нормативно-правове регулювання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Україні;
- визначити систему суб'єктів та процедур виявлення конфлікту інтересів;
- охарактеризувати юридичну відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів;
- визначити особливості запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб в умовах воєнного стану;
- дослідити судову практику що до вирішення конфлікту інтересів;
- розглянути зарубіжний досвід протидії конфлікту інтересів та напрями вдосконалення українського законодавства.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері здійснення службових повноважень посадовими особами, зокрема у процесі забезпечення доброчесності публічної служби та запобігання корупції.

Предметом дослідження є правове регулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб, а також механізми його виявлення, запобігання та врегулювання, включаючи норми національного законодавства, практику їх застосування та наукову доктрину із досліджуваного питання.

Методологічну основу дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання. Зокрема, діалектичний метод застосовано для з'ясування сутності конфлікту інтересів та його розвитку у системі публічного управління. Формально-юридичний метод використано при аналізі норм національного законодавства, що регулюють запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. За допомогою

порівняльно-правового методу здійснено зіставлення українського регулювання із зарубіжними стандартами у сфері протидії корупції. Системно-структурний метод дав змогу розкрити механізми виявлення та запобігання конфлікту інтересів як цілісну систему. Також використано метод узагальнення для формулювання висновків і пропозицій.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ

1.1. Поняття, ознаки та види конфлікту інтересів у публічній службі

Закон України «Про запобігання корупції» № 1700-VII від 14.10.2014 року (далі – Закон № 1700-VII) у ст. 1 закріплює нормативне визначення конфлікту інтересів, однак підхід законодавця полягає не у формулюванні єдиного універсального поняття, а у його диференціації на два самостійні різновиди – потенційний та реальний конфлікт інтересів [26]. Такий підхід має важливе значення для правозастосовної практики, оскільки дозволяє більш чітко визначати ступінь загрози для об'єктивності службової діяльності та обирати відповідні заходи реагування.

Потенційний конфлікт інтересів визначається як ситуація, за якої у особи наявний приватний інтерес - як майнового, так і немайнового характеру - у сфері, в межах якої вона реалізує свої службові чи представницькі повноваження. Такий інтерес може бути пов'язаний із особистими, сімейними, корпоративними або іншими позаслужбовими зв'язками і створює передумови для можливого впливу на прийняття рішень. Важливо підкреслити, що у цьому випадку суперечність ще не проявляється фактично, однак існує реальна ймовірність того, що такий інтерес може вплинути на неупередженість особи. Йдеться про ситуацію, коли обставини вже створюють передумови для можливого порушення принципів об'єктивності, незалежності та доброчесності при прийнятті рішень або вчиненні (невчиненні) певних дій.

Реальний конфлікт інтересів характеризується наявністю фактичної суперечності між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями. У такій ситуації особиста заінтересованість вже впливає або об'єктивно може вплинути на

неупередженість прийняття рішень і поведінку під час виконання службових функцій. Саме тому реальний конфлікт інтересів є найбільш небезпечним, оскільки свідчить про порушення антикорупційних вимог і може тягнути юридичну відповідальність [2, с. 70].

Аналізуючи наведені законодавчі підходи до визначення потенційного та реального конфлікту інтересів, доцільно узагальнити, що під конфліктом інтересів слід розуміти наявний або можливий приватний інтерес суб'єкта владних повноважень, який перебуває у сфері реалізації його службових чи представницьких функцій та здатен вплинути, або вже впливає, на об'єктивність і неупередженість прийняття ним рішень чи вчинення відповідних дій під час виконання покладених на нього обов'язків. Такий підхід дозволяє розглядати конфлікт інтересів як динамічне явище, що може існувати як на стадії потенційної загрози, так і на рівні фактичного впливу.

У цьому контексті важливим є виокремлення ключових структурних елементів конфлікту інтересів, без наявності яких він не може бути встановлений. По-перше, обов'язковою умовою є наявність у особи приватного інтересу, який може мати як майновий, так і немайновий характер і пов'язаний із особистими, сімейними, корпоративними чи іншими позаслужбовими зв'язками. По-друге, необхідною є наявність у цієї ж особи службових чи представницьких повноважень, реалізація яких передбачає певний рівень дискреції, тобто можливість самостійного вибору варіанта поведінки чи прийняття рішення [18, с. 145-146].

Саме поєднання цих двох елементів – приватного інтересу та службових повноважень у відповідній сфері – створює ситуацію, за якої виникає ризик впливу особистої заінтересованості на службову діяльність. За наявності таких умов можна стверджувати, що приватний інтерес здатен впливати на об'єктивність, незалежність та неупередженість дій посадової особи. Відтак, конфлікт інтересів виступає не лише юридичною категорією, а й важливим індикатором потенційних корупційних ризиків, що потребує своєчасного

виявлення, належного врегулювання та ефективного контролю з боку держави.

Водночас законодавче визначення конфлікту інтересів не позбавлене недоліків і піддається обґрунтованій науковій критиці. Зокрема, використання у характеристиці реального конфлікту інтересів ознаки «суперечності» між приватним інтересом і службовими повноваженнями не забезпечує належної визначеності. Такий підхід може створювати хибне уявлення, що значення має лише той приватний інтерес, який прямо протистоїть службовим обов'язкам. Насправді ж ключова загроза полягає не у формальній «суперечності», а у самому факті впливу приватного інтересу на об'єктивність і неупередженість виконання повноважень [30]. Саме тому Національне агентство з питань запобігання корупції наголошує, що навіть у випадку прийняття об'єктивних рішень особа все одно діє в умовах реального конфлікту інтересів, якщо наявний приватний інтерес [12]. Це підкреслює превентивну природу інституту конфлікту інтересів.

У науковій літературі конфлікт інтересів розглядається крізь призму його характерних ознак, що дозволяють глибше розкрити його зміст і правову природу. Зокрема, серед ключових ознак виокремлюють, по-перше, наявність ризику втрати об'єктивності посадовою особою під час здійснення нею владних повноважень. Такий ризик виникає внаслідок впливу приватного інтересу на процес прийняття рішень. По-друге, суттєвою ознакою є існування суперечності між особистими інтересами службовця та публічними інтересами, які він зобов'язаний забезпечувати у межах своїх повноважень. Саме ця суперечність створює підґрунтя для потенційного порушення принципів законності, неупередженості та доброчесності. По-третє, конфлікт інтересів характеризується здатністю спричинити шкоду інтересам суспільства, оскільки його реалізація може призвести до прийняття неправомірних або упереджених рішень, що підривають довіру до органів державної влади [3, с. 84].

Отже, конфлікт інтересів у публічній службі є складною правовою категорією, що охоплює потенційні та реальні прояви впливу приватного інтересу на службову діяльність. Його ключовими ознаками є наявність приватного інтересу, службових повноважень і ризик необ'єктивності, що зумовлює необхідність своєчасного виявлення та ефективного запобігання.

1.2. Нормативно-правове регулювання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Україні

Закон України № 1700-VII є головним нормативно-правовим актом, який визначає правові та організаційні засади функціонування антикорупційної системи в Україні, зокрема у сфері запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Саме цей Закон закріплює ключові поняття, принципи та механізми, спрямовані на забезпечення доброчесності діяльності осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування [26].

Особливості врегулювання конфлікту інтересів у сфері місцевого самоврядування зумовлюють наявність додаткових спеціальних процедур, що стосуються діяльності колегіальних органів, зокрема місцевих рад. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» № 280/97-ВР від 21.05.1997 встановлює обов'язок для голови, секретаря ради та депутатів відкрито і публічно заявляти про наявність конфлікту інтересів безпосередньо під час пленарних засідань. У такому випадку вони зобов'язані утриматися від участі у підготовці, обговоренні та прийнятті відповідних рішень, що спрямовано на забезпечення прозорості та неупередженості діяльності органу. Водночас закон передбачає виняткову ситуацію, коли неучасть особи, в якій наявний конфлікт інтересів, може призвести до втрати кворуму та, відповідно, повноважності органу. У таких випадках допускається її участь у прийнятті рішення, але за умови обов'язкового публічного повідомлення про конфлікт інтересів під час засідання. При цьому факт такого повідомлення підлягає

обов'язковому фіксуванню у протоколі засідання, що забезпечує відкритість і підконтрольність прийнятих рішень [24].

Окремий напрям правового регулювання конфлікту інтересів стосується сфери публічних закупівель та управління публічними ресурсами, яка традиційно вважається однією з найбільш ризикованих щодо проявів корупції. Закон України «Про публічні закупівлі» № 922-VIII від 25.12.2015 закріплює спеціальне визначення конфлікту інтересів саме для цілей здійснення закупівельних процедур, пов'язуючи його з наявністю приватного інтересу у особи та її участю у прийнятті рішень у межах таких процедур [27].

Кодекс України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП) відіграє важливу роль у забезпеченні реалізації антикорупційного законодавства, встановлюючи відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Зокрема, він передбачає адміністративну відповідальність за неповідомлення про наявність реального конфлікту інтересів, а також за вчинення дій чи прийняття рішень в умовах такого конфлікту [9]. Особливої ваги набуває повторне вчинення відповідних правопорушень протягом року, що тягне за собою більш суворі санкції, зокрема підвищений розмір штрафу та додаткове обмеження у вигляді позбавлення права обіймати певні посади або здійснювати визначену діяльність.

Важливе місце у системі запобігання конфлікту інтересів займають професійно-етичні стандарти поведінки, зокрема закріплені у наказі від 05.08.2016 № 158 «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [31]. Цей акт формує узагальнену систему вимог до поведінки службовців, орієнтовану на забезпечення доброчесності, неупередженості та відповідальності у виконанні службових обов'язків. Значна частина положень Правил має морально-етичний характер і спрямована на формування належних стандартів професійної поведінки. Особливу увагу приділено принципу доброчесності, який закріплений в окремому розділі та розглядається як один із ключових

обов'язків державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Його зміст передбачає чесність, відсутність особистої заінтересованості у службовій діяльності, уникнення конфлікту інтересів, а також дотримання високих етичних стандартів у взаємодії з громадянами та колегами.

Отже, нормативно-правове регулювання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів в Україні має комплексний характер і охоплює як базове антикорупційне законодавство, так і спеціальні норми у сфері місцевого самоврядування, публічних закупівель та адміністративної відповідальності. Важливу роль також відіграють етичні стандарти, що забезпечують формування доброчесної поведінки та підвищують ефективність превентивних механізмів у публічній службі.

РОЗДІЛ 2

МЕХАНІЗМИ ВИЯВЛЕННЯ ТА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ

2.1. Система суб'єктів та процедур виявлення конфлікту інтересів

Система виявлення конфлікту інтересів в Україні функціонує як багаторівнева модель контролю, що поєднує самоконтроль посадової особи, внутрішній організаційний нагляд та зовнішній державний контроль. Такий підхід відповідає концепції «трьох ліній захисту», де кожен рівень виконує окрему, але взаємопов'язану функцію у запобіганні та виявленні конфлікту інтересів.

Першу лінію становить сама посадова особа, яка зобов'язана самостійно ідентифікувати наявність приватного інтересу, оцінити ризик його впливу на службову діяльність, вжити заходів для недопущення розвитку конфлікту та своєчасно повідомити про нього у встановленому порядку. Це ключовий превентивний елемент, що базується на принципах доброчесності та особистої відповідальності. Друга лінія включає керівника та уповноважені підрозділи (з питань запобігання та виявлення корупції), які забезпечують організацію процесу врегулювання конфлікту інтересів, надають роз'яснення, приймають управлінські рішення щодо його усунення та здійснюють контроль за дотриманням відповідних процедур. Третю лінію формують зовнішні суб'єкти контролю, насамперед Національне агентство з питань запобігання корупції, інші уповноважені органи та суди. Вони здійснюють перевірку фактів, дають правову оцінку діям посадових осіб, кваліфікують правопорушення та застосовують заходи юридичної відповідальності [17, с. 15].

Самовиявлення конфлікту інтересів виступає базовим елементом усієї системи запобігання, оскільки закон прямо зобов'язує посадову особу повідомляти про його наявність не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вона дізналася або об'єктивно повинна була дізнатися про

існування реального чи потенційного конфлікту. Така вимога виключає можливість відкладення повідомлення та підкреслює невідкладний характер реагування. Водночас цей обов'язок тісно пов'язаний із критерієм належної обачності, що означає необхідність постійного самоконтролю з боку посадової особи. Вона повинна системно аналізувати власні інтереси, зв'язки та службові ситуації, в яких її повноваження можуть перетинатися з приватними інтересами. Саме такий підхід формує превентивну модель поведінки, орієнтовану на недопущення ризиків ще на ранній стадії [8, с. 156].

Важливу роль у цьому процесі відіграють методичні рекомендації НАЗК, які пропонують алгоритми самооцінки та допомагають стандартизувати внутрішні процедури ідентифікації конфлікту інтересів. Вони сприяють розвитку так званої «професійної уважності» до потенційно конфліктних ситуацій і підвищують рівень правової культури у сфері доброчесності публічної служби [13].

Внутрішні суб'єкти виявлення конфлікту інтересів представлені передусім безпосереднім керівником та уповноваженими підрозділами (або уповноваженими особами) з питань запобігання та виявлення корупції, які створюються у державних органах відповідно до вимог законодавства. Їх діяльність спрямована на організацію антикорупційної роботи, забезпечення дотримання відповідних обмежень та формування належної практики реагування на конфлікт інтересів. Функціонально такі підрозділи виконують широкий спектр завдань зокрема надають консультації працівникам щодо ідентифікації конфлікту інтересів, готують проєкти рішень щодо його врегулювання, здійснюють моніторинг дотримання антикорупційних вимог, організовують навчання персоналу, а також забезпечують комунікацію з зовнішніми контролюючими органами у разі виявлення порушень.

Особливу роль у цій системі відіграє керівник, який не обмежується формальним прийняттям повідомлення, а виступає центром управлінських рішень щодо врегулювання конфлікту інтересів. Саме він обирає оптимальний спосіб реагування з урахуванням конкретних обставин, від самоусунення

особи до встановлення зовнішнього контролю, зміни обсягу повноважень чи обмеження доступу до інформації [6].

Зовнішні суб'єкти виявлення конфлікту інтересів представлені насамперед Національним агентством з питань запобігання корупції (далі - НАЗК), яке наділене повноваженнями щодо формування та реалізації державної антикорупційної політики, а також здійснення контрольних і превентивних функцій. У межах своєї компетенції НАЗК не лише аналізує дотримання антикорупційного законодавства, а й застосовує інструменти реагування, зокрема видає приписи та складає протоколи про адміністративні правопорушення.

Важливим сучасним елементом системи виявлення конфлікту інтересів є цифрові інструменти прозорості, зокрема Єдиний портал повідомлень викривачів. Його запровадження створило уніфікований та стандартизований канал подання повідомлень про корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення, який одночасно виконує функції внутрішнього інформування та забезпечує належний рівень конфіденційності для заявників [32].

Практичне значення такого механізму полягає в розширенні кола суб'єктів виявлення конфлікту інтересів. Інформація про можливі порушення надходить не лише від самих посадових осіб у межах самоконтролю, а й від інших працівників установ, громадян, контрагентів чи представників медіа, які можуть виявити невідповідність між службовими рішеннями та приватними інтересами посадовців. Це суттєво підсилює ефективність системи виявлення.

На нашу думку, важливою складовою системи запобігання конфлікту інтересів також є забезпечення ефективного суспільного контролю, який реалізується через активну участь громадських організацій, засобів масової інформації та широкої громадськості у моніторингу дотримання законодавчих і етичних стандартів у діяльності посадових осіб. Такий підхід сприяє формуванню довіри до державних інституцій, підвищує рівень відповідальності службовців та створює додаткові механізми виявлення

можливих порушень. Залучення громадськості забезпечує відкритість діяльності органів влади, формує атмосферу підзвітності та стимулює дотримання принципів доброчесності. Крім того, публічність і контроль з боку суспільства виступають важливим превентивним фактором, що знижує ризик виникнення конфлікту інтересів та інших корупційних проявів. У підсумку це сприяє зміцненню демократичних інститутів, підвищенню прозорості управління та утвердженню принципів верховенства права.

Проте варто відзначити, що процедури виявлення конфлікту інтересів не мають самостійної цінності без їх логічного продовження у формі належного врегулювання, адже в іншому випадку вони зводяться лише до фіксації ризику без реального усунення його наслідків. Саме тому законодавство вибудовує чіткий причинно-наслідковий зв'язок, за якого повідомлення про конфлікт інтересів виступає підставою, яка запускає подальші обов'язкові дії як з боку самої посадової особи, так і з боку керівника чи відповідного органу.

Після повідомлення особа зобов'язана утриматися від вчинення дій або прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів, тоді як керівник або колегіальний орган повинні оцінити ситуацію та обрати оптимальний спосіб його врегулювання відповідно до закону. Особливості цієї процедури чітко проявляються у діяльності колегіальних органів, де обов'язковими є публічність повідомлення про конфлікт інтересів та його фіксація у протоколі засідання [36, с. 371].

Отже, система виявлення конфлікту інтересів є багаторівневою, поєднуючи самоконтроль, внутрішній і зовнішній контроль. Її ефективність забезпечується взаємодією суб'єктів, цифровими інструментами та чіткими процедурами повідомлення і реагування.

2.2. Юридична відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів

У разі порушення вимог антикорупційного законодавства до винних осіб можуть застосовуватися різні види юридичної відповідальності залежно від характеру та тяжкості правопорушення. Зокрема, це можуть бути дисциплінарні стягнення (за порушення службової дисципліни), адміністративна відповідальність (за правопорушення, пов'язані з корупцією), а в окремих випадках - кримінальна відповідальність за вчинення корупційних кримінальних правопорушень. Розглянемо детальніше кожен із зазначених видів.

Дисциплінарна відповідальність у сфері конфлікту інтересів виступає внутрішньо-службовим механізмом реагування, який може застосовуватися як паралельно з адміністративною відповідальністю, так і незалежно від неї. Її зміст і порядок реалізації залежать від правового статусу особи - державного службовця, посадової особи місцевого самоврядування, судді чи прокурора, що зумовлює різноманітність дисциплінарних процедур і санкцій. Особливістю цього виду відповідальності є те, що вона може наставати навіть за відсутності складу адміністративного правопорушення. Зокрема, підставою для дисциплінарного стягнення може бути невиконання або неналежне виконання службових обов'язків, порушення етичних стандартів чи внутрішніх процедур, пов'язаних із запобіганням і врегулюванням конфлікту інтересів.

До прикладу, у справі № 9901/175/20 ВС перевіряв законність притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Вища рада правосуддя (ВРП) погодилася з рішенням про накладення дисциплінарного стягнення, вважаючи, що прокурор не повідомив про наявність реального конфлікту інтересів і не вжив заходів для його недопущення, чим неналежно виконав свої службові обов'язки. Водночас Велика Палата Верховного Суду

встановила, що такі висновки є передчасними та ґрунтуються на неповному дослідженні обставин справи. Ключовим питанням було з'ясування, чи мав позивач статус прокурора у відповідному кримінальному провадженні, адже саме це є необхідною передумовою для виникнення конфлікту інтересів у межах службових повноважень.

Суд звернув увагу, що відсутні належні докази включення позивача до групи прокурорів у цьому провадженні. Більше того, сам позивач заперечував факт ознайомлення з відповідною постановою, а судові рішення в іншій справі підтвердило, що така постанова взагалі не існувала. Відтак встановлено, що особа не мала процесуальних повноважень у цьому провадженні, а отже, не могла перебувати у стані конфлікту інтересів у розумінні закону. Також було враховано, що адміністративне провадження за аналогічними обставинами було закрито за відсутністю складу правопорушення [21].

У результаті ВП ВС дійшла висновку, що ВРП не з'ясувала всіх істотних обставин справи, не надала належної оцінки доказам і зробила необґрунтований висновок про наявність дисциплінарного проступку. Відповідно, рішення про притягнення прокурора до дисциплінарної відповідальності було визнано таким, що не відповідає вимогам законності.

Окремий напрям відповідальності у сфері конфлікту інтересів стосується правових наслідків для рішень органів влади та актів колегіальних органів. Українська судова практика виходить із того, що ухвалення рішення в умовах конфлікту інтересів може бути підставою для визнання його незаконним. Це має принципове значення, оскільки притягнення посадової особи до відповідальності саме по собі не завжди відновлює порушені права чи інтереси, тоді як скасування такого рішення забезпечує повернення до правомірної процедури та можливість повторного розгляду. Суди наголошують, що у діяльності колегіальних органів ключове значення має дотримання процедури прийняття рішень. Зокрема, визначальним є сам факт участі особи з конфліктом інтересів у голосуванні, незалежно від того, чи був

її голос вирішальним [19]. Такий підхід спрямований на захист легітимності процедур та довіри до результатів діяльності органу.

Правові позиції ВС також підкреслюють, що відповідальність не обмежується лише особою, яка має конфлікт інтересів. Інші члени колегіального органу, а також профільні комісії зобов'язані реагувати на відомі їм факти конфлікту.

Адміністративна відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів регламентується ст. 172-7 КУпАП, яка охоплює два самостійні склади правопорушення [9]. Перший із них полягає у неповідомленні про наявність реального конфлікту інтересів, другий - у вчиненні дій або прийнятті рішень в умовах такого конфлікту.

Об'єктивна сторона правопорушення, передбаченого ч. 1 цієї статті, виражається у бездіяльності особи, яка полягає у невиконанні встановленого законом обов'язку повідомити безпосереднього керівника або НАЗК про реальний конфлікт інтересів у визначений строк - не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про його наявність. Цей склад правопорушення має формальний характер, оскільки для його настання не вимагається настання шкідливих наслідків - достатнім є сам факт невиконання обов'язку повідомлення у встановлений строк. Таким чином, правопорушення вважається закінченим з моменту бездіяльності, що підкреслює превентивну спрямованість цієї норми та її значення для своєчасного виявлення і запобігання корупційним ризикам.

Другий склад адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 172-7 КУпАП, має матеріальний характер і полягає у вчиненні особою активних дій або прийнятті рішень в умовах реального конфлікту інтересів. До таких дій можуть належати, зокрема, участь у голосуванні, ухвалення управлінських, організаційно-розпорядчих чи інших владних рішень, а також здійснення будь-яких службових повноважень, які перебувають під впливом приватного інтересу [33, с. 166].

На відміну від формального складу, передбаченого ч. 1 цієї статті, для кваліфікації правопорушення за ч. 2 необхідним є встановлення не лише факту наявності реального конфлікту інтересів, але й доведення того, що приватний інтерес фактично вплинув або міг вплинути на об'єктивність чи неупередженість дій або рішень особи. Це означає, що ключовим елементом є причинно-наслідковий зв'язок між приватною заінтересованістю та службовою діяльністю [14, с. 59]. Суб'єкт цього правопорушення є спеціальним, тобто ним можуть бути виключно особи, на яких поширюється дія Закону № 1700-VII.

Суб'єктивна сторона адміністративного правопорушення, пов'язаного з порушенням вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, характеризується наявністю вини у формі умислу. Це означає, що особа повинна усвідомлювати факт існування у неї реального конфлікту інтересів, розуміти, що така ситуація суперечить вимогам законодавства, а також передбачати можливі наслідки своїх дій або бездіяльності. При цьому вона свідомо обирає поведінку, яка не відповідає встановленим антикорупційним обов'язкам - або не повідомляє про конфлікт інтересів, або вчиняє дії в умовах його наявності.

Особливість суб'єктивної сторони полягає в тому, що вона безпосередньо пов'язана з внутрішнім психічним ставленням особи до вчиненого, а отже, її встановлення є складним процесом у правозастосовній практиці. Для доведення умислу необхідно з'ясувати, чи дійсно особа знала або повинна була знати про наявність конфлікту інтересів, чи усвідомлювала свій обов'язок діяти відповідно до закону та чи мала можливість обрати правомірну поведінку. Саме тому при кваліфікації таких правопорушень значну роль відіграють непрямі докази: службовий досвід особи, її посадові обов'язки, попередні роз'яснення, надані уповноваженими органами, характер ситуації та очевидність конфлікту інтересів [7, с. 139].

Як обґрунтовано зазначає В.К. Колпаков, ключовою передумовою наявності складу адміністративного правопорушення, передбаченого статтею

172-7 КУпАП, є встановлення саме реального конфлікту інтересів, а не лише формальної чи потенційної суперечності між приватним інтересом і службовими повноваженнями. Такий підхід підкреслює, що для притягнення особи до відповідальності необхідно довести фактичне існування конфлікту, який впливає або здатен вплинути на об'єктивність прийняття рішень чи вчинення дій, а не обмежуватися припущеннями чи загальними ознаками ризику [11, с. 47].

У цьому контексті особливого значення набуває належний рівень доказування. Органи, уповноважені на складання протоколів, зокрема НАЗК, повинні забезпечити всебічне з'ясування обставин справи, встановлення наявності приватного інтересу, службових повноважень особи у відповідній ситуації, а також причинно-наслідкового зв'язку між ними. Крім того, важливо обґрунтувати, яким саме чином цей інтерес вплинув або міг вплинути на поведінку особи, що вимагає детальної мотивації у відповідних процесуальних документах.

Практика свідчить, що недотримання цих вимог призводить до значної кількості випадків закриття проваджень судами. Узагальнення судової практики демонструє, що справи за ст. 172-7 КУпАП часто закриваються через недоведеність вини, зокрема відсутність належних доказів умислу або фактичного існування реального конфлікту інтересів [34].

На практиці однією з найбільш складних проблем є розмежування адміністративної та дисциплінарної відповідальності у сфері конфлікту інтересів. Ключовим критерієм такого розмежування виступає характер конфлікту - реальний чи потенційний. Зокрема, неповідомлення про потенційний конфлікт інтересів не утворює складу адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 172-7 КУпАП, оскільки ця норма прямо стосується лише реального конфлікту інтересів. Водночас така поведінка може розцінюватися як порушення службової дисципліни або етичних стандартів і, відповідно, тягнути дисциплінарну відповідальність [35, с. 95].

Проблемність ситуації полягає в тому, що окремі органи правозастосування помилково ототожнюють потенційний конфлікт із реальним і намагаються притягнути особу до адміністративної відповідальності навіть за відсутності необхідних ознак складу правопорушення. Такий підхід є юридично некоректним, оскільки суперечить принципу законності, відповідно до якого особа може бути притягнута до відповідальності лише за діяння, чітко передбачені законом.

Кримінально-правовий вимір конфлікту інтересів має переважно опосередкований характер, оскільки сам по собі конфлікт інтересів не завжди утворює склад кримінального правопорушення. Однак його значення полягає у тому, що він часто виступає початковою передумовою або сприятливим фактором для вчинення більш тяжких правопорушень. Йдеться про ситуації, коли приватний інтерес починає впливати на реалізацію службових повноважень і поступово трансформується у протиправну поведінку.

Зокрема, якщо посадова особа, перебуваючи у стані конфлікту інтересів, використовує свої повноваження всупереч інтересам служби з метою отримання вигоди для себе чи інших осіб, такі дії можуть набувати ознак кримінальних правопорушень. До них належать, зокрема, зловживання владою або службовим становищем, службове підроблення, незаконне збагачення, одержання неправомірної вигоди та інші корупційні злочини. У таких випадках конфлікт інтересів перестає бути лише порушенням адміністративного чи дисциплінарного характеру і стає елементом кримінально караного діяння [1].

Важливо підкреслити, що НАЗК у своїх методичних рекомендаціях прямо визначає конфлікт інтересів як одну зі складових корупції та як чинник, що супроводжує більшість корупційних правопорушень, у тому числі кримінальних. Такий підхід дозволяє розглядати конфлікт інтересів як своєрідний індикатор ризику, який вказує на можливість подальшої ескалації протиправної поведінки.

Отже, юридична відповідальність за порушення вимог щодо конфлікту охоплює дисциплінарні, адміністративні та, у певних випадках, кримінальні заходи. Її застосування залежить від виду конфлікту, доведеності умислу та наявності реального впливу приватного інтересу, а також спрямоване на запобігання корупційним правопорушенням.

2.3. Особливості запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб в умовах воєнного стану

Воєнний стан суттєво ускладнює функціонування інституту запобігання конфлікту інтересів, формуючи подвійний виклик. З одного боку, зростають корупційні ризики, що зумовлено необхідністю оперативного прийняття рішень, дефіцитом ресурсів, значними потоками бюджетних, оборонних і гуманітарних коштів, а також розширенням дискреційних повноважень органів виконавчої влади та місцевого самоврядування. У таких умовах підвищується ймовірність виникнення ситуацій, у яких приватні інтереси можуть впливати на службову діяльність. З іншого боку, воєнний стан передбачає певні обмеження інструментів прозорості та контролю з міркувань безпеки, що ускладнює як виявлення конфлікту інтересів, так і збір доказів для притягнення до відповідальності. Обмежений доступ до інформації, спрощені процедури та скорочені строки прийняття рішень можуть знижувати ефективність традиційних механізмів контролю. Водночас правовий режим воєнного стану не скасовує дії антикорупційних принципів і вимог, а лише допускає певну адаптацію процедур, строків та форм контролю [25].

Базовим принципом у період воєнного стану залишається незмінність обов'язків щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, оскільки вони прямо закріплені антикорупційним законодавством як загальні вимоги до осіб, уповноважених на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування. Жодні особливі умови не скасовують необхідності діяти неупереджено та дотримуватися стандартів доброчесності [10, с. 75].

Воєнний стан не може бути виправданням використання владних повноважень в особистих інтересах. Навпаки, у кризових умовах значно зростає суспільна значущість об'єктивності рішень, адже помилки або зловживання можуть мати масштабні негативні наслідки для держави та громадян. Саме тому підвищується роль превентивних механізмів та відповідальності посадових осіб. Такий підхід узгоджується з міжнародними стандартами належного врядування, які наголошують на необхідності збереження ефективних систем запобігання конфлікту інтересів навіть в умовах надзвичайних ситуацій. Це забезпечує баланс між вимогами безпеки та принципами прозорості, підзвітності і законності діяльності публічної влади.

Водночас у період воєнного стану законодавець і НАЗК визнають наявність специфічних умов, що впливають на застосування антикорупційних обмежень, зокрема щодо сумісництва, підприємницької діяльності та поєднання посад. Такі особливості зумовлені необхідністю забезпечення безперервності функціонування державних інституцій, мобілізації ресурсів та гнучкості трудових відносин у кризових умовах. Так, НАЗК у своїх роз'ясненнях прямо вказує, що на час дії воєнного стану застосовуються спеціальні правила, передбачені законодавством, яке внесло відповідні зміни до прикінцевих положень антикорупційного закону. Ці норми допускають певні відступи від загальних обмежень, однак вони мають тимчасовий характер і підлягають чіткому дотриманню в установлених межах [16].

Особливим проявом правового регулювання в умовах воєнного стану є інститут призупинення дії трудового договору, запроваджений спеціальним законом про організацію трудових відносин. Його сутність полягає у тимчасовому припиненні надання роботи та її виконання у зв'язку зі збройною агресією, при цьому трудові відносини формально не припиняються [28]. У таких умовах постає практичне питання щодо допустимості здійснення іншої оплачуваної або підприємницької діяльності особами, на яких поширюються антикорупційні обмеження. Методичні рекомендації НАЗК пропонують

диференційований підхід: якщо особа фактично не виконує публічні функції та не отримує заробітну плату за основним місцем роботи, то за певних умов її інша діяльність не розглядається як порушення обмежень щодо сумісництва [15].

Воєнний стан суттєво трансформував механізми фінансового контролю, що безпосередньо впливає на ефективність виявлення та запобігання конфлікту інтересів. Законодавець запровадив спеціальний порядок подання декларацій, який передбачав тимчасове звільнення від окремих обов'язків щодо повідомлення та декларування за період до набрання ним чинності, а також подальше відновлення фінансового контролю в повному обсязі з визначеної дати відповідно до загальних правил антикорупційного законодавства [29]. В умовах воєнних ризиків обмеження доступу до інформації та зміна процедур були об'єктивно виправданими, однак вони не скасували саму сутність фінансового контролю як ключового інструменту антикорупційної політики.

Для інституту конфлікту інтересів це має принципове значення, оскільки декларації залишаються одним із основних джерел інформації про приватні інтереси посадових осіб, їхні активи, корпоративні права, зобов'язання та пов'язані зв'язки. Саме на підставі цих даних здійснюється ідентифікація потенційних ризиків, їх аналіз та подальше реагування. Відтак відновлення повноцінного фінансового контролю забезпечує повернення до системного моніторингу та підсилює можливості держави щодо своєчасного виявлення конфліктів інтересів навіть у складних умовах воєнного часу.

В умовах воєнного стану особливого значення набуває зовнішній контроль як гнучкий механізм врегулювання конфлікту інтересів. Через кадровий дефіцит, обмежені організаційні можливості та необхідність безперервного виконання функцій держави керівники не завжди можуть застосувати класичні способи врегулювання, такі як переведення, відсторонення чи повне самоусунення посадової особи. У таких ситуаціях зовнішній контроль виступає компромісним інструментом, що дозволяє

одночасно забезпечити виконання службових завдань і мінімізувати вплив приватного інтересу. Його сутність полягає у встановленні додаткового нагляду за діяльністю особи, яка перебуває у стані конфлікту інтересів, з боку визначеного суб'єкта.

Методичні рекомендації НАЗК чітко регламентують зміст такого механізму: у рішенні про запровадження зовнішнього контролю мають бути визначені форма контролю (попередній, поточний або наступний), уповноважена особа чи підрозділ, а також конкретні завдання контролю. Крім того, встановлюються обов'язки особи з конфліктом інтересів, зокрема щодо подання проєктів рішень на перевірку, узгодження дій та утримання від самостійного ухвалення рішень без контролю [15].

Отже, в умовах воєнного стану запобігання конфлікту інтересів набуває особливої складності, поєднуючи підвищені ризики та обмежені можливості контролю. Водночас незмінність антикорупційних обов'язків, адаптація процедур, посилення превентивних механізмів і застосування зовнішнього контролю забезпечують баланс між ефективністю управління, прозорістю та дотриманням принципів доброчесності публічної служби.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

3.1. Судова практика щодо вирішення конфлікту інтересів

Питання конфлікту інтересів є поширеним предметом судового розгляду, зокрема у справах щодо публічних службовців, де ключове значення має правильне визначення виду конфлікту інтересів. ВС у своїй практиці послідовно підкреслює необхідність чіткого розмежування реального та потенційного конфлікту, оскільки саме це визначає наявність чи відсутність підстав для притягнення особи до юридичної відповідальності.

Потенційний конфлікт інтересів характеризується наявністю приватного інтересу, який здатен вплинути на об'єктивність чи неупередженість рішень у майбутньому, однак на момент оцінки такого впливу ще не відбулося. Йдеться про ситуацію ризику, яка потребує належного реагування, насамперед шляхом повідомлення та вжиття превентивних заходів, але сама по собі не свідчить про протиправну поведінку. Реальний конфлікт інтересів, на відміну від потенційного, характеризується не лише наявністю приватного інтересу, а й фактичним його впливом на службову діяльність особи. Йдеться про ситуацію, коли між приватним інтересом і службовими повноваженнями виникає суперечність, яка вже вплинула або об'єктивно могла вплинути на прийняття рішень чи вчинення дій під час виконання службових обов'язків.

У судовій практиці ключовим є встановлення причинно-наслідкового зв'язку між приватним інтересом і конкретним рішенням або дією посадової особи, що потребує ретельного дослідження всіх обставин справи та належного доказування.

Практика ВС підкреслює широке розуміння приватного інтересу, який не обмежується матеріальною чи фінансовою вигодою, а охоплює будь-яку особисту зацікавленість (сімейну, дружню, корпоративну, політичну тощо),

здатну вплинути на неупередженість службової діяльності. Для встановлення наявності конфлікту інтересів суди застосовують комплексний підхід, аналізуючи три взаємопов'язані елементи:

- по-перше, наявність у особи службових повноважень, які можуть бути реалізовані у відповідній ситуації;
- по-друге, існування приватного інтересу саме у сфері здійснення цих повноважень;
- по-третє, можливість або фактичний вплив такого інтересу на об'єктивність і неупередженість прийняття рішень.

Саме сукупність цих елементів дозволяє відмежувати реальний конфлікт інтересів від потенційного. Якщо для реального конфлікту обов'язковим є встановлення впливу або реальної загрози впливу на рішення, то у випадку потенційного конфлікту йдеться лише про існування суперечності, яка може проявитися за певних умов у майбутньому. Такий підхід забезпечує обґрунтованість правозастосування та запобігає неправомірному притягненню до відповідальності.

ВС послідовно наголошує, що при вирішенні спорів, пов'язаних із конфліктом інтересів, суди зобов'язані встановити наявність усіх його обов'язкових складових. До них належать: існування приватного інтересу, наявність у особи відповідних службових повноважень, а також реальний або потенційний вплив такого інтересу на об'єктивність прийняття рішень чи вчинення дій. Відсутність хоча б одного з цих елементів виключає можливість кваліфікації ситуації як конфлікту інтересів у розумінні антикорупційного законодавства, що прямо впливає на правомірність притягнення особи до відповідальності (постанова ВС від 28.08.2024 у справі №705/5802/23) [22].

Особливу увагу суд приділяє питанню пропорційності застосування заходів реагування. Зокрема, звільнення з посади у зв'язку з конфліктом інтересів розглядається як крайній, винятковий захід дисциплінарного впливу. Його застосування допускається лише за наявності обґрунтованих підстав, коли конфлікт інтересів має стійкий або системний характер і не може бути

ефективно врегульований менш обтяжливими способами, такими як самоусунення, обмеження доступу до певних повноважень, передача функцій іншій особі чи встановлення зовнішнього контролю.

У постанові від 15.10.2025 у справі №346/5929/23 ВС прямо зазначив, що роботодавець несе обов'язок доведення неможливості застосування альтернативних способів врегулювання конфлікту інтересів. Лише після належного обґрунтування такої неможливості може розглядатися питання про застосування найсуворішого заходу - звільнення. Це відповідає загальним принципам права, зокрема принципу пропорційності, за яким втручання у трудові права особи має бути необхідним, обґрунтованим і співмірним поставленій меті [23].

Судова практика також формує чіткі підходи до так званого «самоконфлікту», коли посадова особа приймає рішення щодо себе, власної винагороди, премій чи інших особистих інтересів. Такі ситуації визнаються найбільш очевидними для кваліфікації конфлікту інтересів, оскільки приватний інтерес безпосередньо збігається з особою, яка реалізує владні повноваження, і не потребує складного доказування його існування. У справі № 200/2218/19-а ВП ВС фактично підтвердила, що ухвалення рішень на власну користь, зокрема щодо отримання коштів, за відсутності зовнішнього контролю свідчить про використання службових повноважень у приватних інтересах. У таких випадках наявний реальний конфлікт інтересів, оскільки вплив приватного інтересу є не лише можливим, а й очевидним і безпосереднім [20].

Практичне значення цього підходу полягає у необхідності інституційного запобігання подібним ситуаціям. Органи державної влади та місцевого самоврядування повинні впроваджувати процедури, які унеможливають одноособове прийняття рішень посадовцями щодо власних інтересів.

3.2. Зарубіжний досвід протидії конфлікту інтересів та напрями вдосконалення українського законодавства

Розпочинаючи аналіз зарубіжного досвіду запобігання корупції, доцільно звернутися до практики США, яка, попри федеративний устрій, демонструє ефективні підходи, придатні для адаптації в унітарних державах. Антикорупційна система США базується на розвиненій нормативно-правовій основі, ключовим елементом якої є Зведення законів США, що визначає види корупційних правопорушень, особливості відповідальності федеральних службовців та їх класифікацію залежно від характеру порушення [5, с. 132].

Окрім базового законодавства, у США сформовано комплексну систему запобігання корупції, що спирається на принципи прозорості, підзвітності та високих етичних стандартів публічної служби. Важливе місце займає Закон про етику в уряді (Ethics in Government Act, 1978) [39], який запровадив обов'язок державних службовців декларувати фінансову інформацію, що сприяє виявленню та недопущенню конфлікту інтересів. Американська модель значною мірою орієнтована саме на превенцію, де держава приділяє підвищену увагу формуванню культури доброчесності, дотриманню етичних норм та запобігання ситуаціям, у яких приватні інтереси можуть впливати на службову діяльність. Це забезпечується як через законодавчі вимоги, так і через внутрішні стандарти поведінки та механізми контролю за їх дотриманням.

Важливим елементом антикорупційної системи США стало впровадження у 1990 році спеціального нормативного акту, яким було модернізовано систему етичної поведінки посадових осіб виконавчої влади. У цьому документі чітко визначено структуру, принципи та цілі етичного регулювання, що спрямоване на формування єдиних стандартів доброчесної поведінки у публічній службі. Особливістю цієї моделі є інституціоналізація етичного контролю, у кожному структурному підрозділі органів виконавчої влади передбачено наявність спеціально уповноваженої особи. До її

повноважень належать координація антикорупційної діяльності, моніторинг дотримання етичних стандартів, надання консультацій службовцям, а також контроль за виконанням встановлених вимог.

Важливу роль у забезпеченні доброчесності публічної служби в США відіграють спеціалізовані органи, зокрема Управління урядової етики (U.S. Office of Government Ethics - OGE). Цей орган формує єдині стандарти етичної поведінки федеральних службовців, здійснює контроль за їх дотриманням, а також забезпечує методичну підтримку та навчання у сфері запобігання конфлікту інтересів. Діяльність OGE охоплює розробку нормативних актів, моніторинг їх виконання, надання роз'яснень та організацію освітніх програм, спрямованих на формування етичного лідерства і культури доброчесності. Значна увага приділяється питанням фінансового декларування, ідентифікації конфліктів інтересів та виробленню практичних навичок їх врегулювання. Ключовим елементом діяльності OGE є забезпечення прозорості. Орган відкриває доступ до етичних документів, навчальних матеріалів і звітів, що дозволяє громадськості здійснювати додатковий контроль за діяльністю органів виконавчої влади. Такий підхід сприяє підвищенню підзвітності посадових осіб і зміцненню довіри суспільства до державних інституцій [38].

Уряд США реалізує комплексні антикорупційні програми, спрямовані на забезпечення етичної поведінки державних службовців і зміцнення довіри суспільства до влади. Вони базуються на поєднанні превентивних і контрольних механізмів, зокрема системного навчання, постійного нагляду та ефективного примусу у разі порушень. Такі програми охоплюють підвищення рівня обізнаності службовців щодо стандартів доброчесності, формування навичок виявлення і врегулювання конфлікту інтересів, а також запровадження внутрішніх процедур контролю за дотриманням етичних вимог. Одночасно забезпечується відповідальність за порушення, що підсилює дисципліну та сприяє дотриманню принципів прозорості й підзвітності у діяльності органів влади.

У Великій Британії особлива увага приділяється забезпеченню політичної доброчесності, зокрема діяльності міністрів. Ministerial Code встановлює чіткий обов'язок уникати як реального, так і уявного конфлікту інтересів, підкреслюючи важливість не лише фактичної неупередженості, а й збереження довіри суспільства. Документ передбачає конкретні інструменти управління конфліктом інтересів, від відчуження (розпорядження) приватного інтересу до застосування альтернативних заходів мінімізації ризиків за рекомендаціями керівництва державної служби та незалежного радника [4, с. 204].

Практична цінність цього підходу полягає в його «інструментальності», де рішення щодо конфлікту інтересів ухвалюються на основі офіційних консультацій, фіксуються документально та інтегруються у систему управління. Для України це є важливим орієнтиром, оскільки демонструє, як механізми, подібні до зовнішнього контролю, можуть бути ефективно впроваджені на найвищих рівнях державного управління як елемент управлінської культури.

Європейський підхід до запобігання конфлікту інтересів ґрунтується на стандартах Ради Європи, зокрема Рекомендації Rec(2000)10, яка визначає конфлікт інтересів як ситуацію, що потребує активного уникнення несумісних дій та належного реагування як з боку службовця, так і органу влади. У цих стандартах акцент зроблено на превенції, прозорості та чіткості процедур поведінки [37]. Подальші аналітичні документи Ради Європи розширили розуміння «приватного інтересу», підкреслюючи, що він не обмежується матеріальною вигодою, а охоплює будь-які вигоди для членів сім'ї, близького оточення, друзів чи пов'язаних організацій.

Беручи до уваги вище викладене, можемо відзначити, що першочерговим напрямом удосконалення українського законодавства у сфері конфлікту інтересів є нормативна деталізація процедур повідомлення та реагування. Державна антикорупційна програма на 2023–2025 роки прямо

вказує на ключові проблеми: відсутність чіткого алгоритму дій керівника, неузгодженість строків та невизначеність форми повідомлення [30].

У зв'язку з цим доцільним є закріплення на рівні закону мінімальних стандартів процедури, визначення обов'язкової форми повідомлення (письмової або електронної), його змісту (опис приватного інтересу, службових повноважень і суті конфлікту), чітких строків подання та реагування, а також обов'язкового документування рішення керівника щодо способу врегулювання. Це дозволить зменшити правову невизначеність, уніфікувати практику та мінімізувати ризики притягнення до відповідальності через процедурні прогалини.

Другим ключовим напрямом є інституційне зміцнення уповноважених підрозділів з питань запобігання та виявлення корупції. Попри їх нормативне закріплення, ефективність діяльності значною мірою залежить від реальних гарантій незалежності, належного ресурсного забезпечення та спроможності впливати на управлінські рішення. Доцільним є встановлення на законодавчому рівні мінімальних стандартів їх функціонування, зокрема чітких процедур оцінки конфлікту інтересів, типових форм повідомлень і рішень керівника, критеріїв застосування зовнішнього контролю чи переведення, а також обов'язкового ведення внутрішніх реєстрів конфліктів інтересів. Важливим елементом має стати уніфікація підготовки та навчання працівників цих підрозділів. Такий підхід дозволить перейти від формального існування інституту до його реальної функціональності та відповідає міжнародним стандартам, зокрема підходу ОЕСР, який розглядає управління конфліктом інтересів як елемент цілісної інституційної інфраструктури доброчесності.

Ще одним важливим напрямом є глибша інтеграція цифрових інструментів у систему запобігання конфлікту інтересів. Якщо Єдиний портал повідомлень викривачів уже стандартизував зовнішні повідомлення, наступним кроком має стати цифровізація внутрішніх процедур. Доцільним є впровадження уніфікованих електронних модулів для подання повідомлень

про конфлікт інтересів, погодження способів його врегулювання, фіксації рішень про зовнішній контроль та зберігання відповідних документів. Важливим елементом можуть стати автоматичні нагадування про строки виконання обов'язків.

Такий підхід дозволить мінімізувати процедурні помилки, підвищити прозорість і контрольованість процесів, а також забезпечити єдність практики, що відповідає сучасним вимогам цифрового врядування.

Отже, зарубіжний досвід свідчить про ефективність превентивних, інституційно забезпечених і процедурно деталізованих моделей управління конфліктом інтересів. Для України актуальними є вдосконалення нормативної визначеності процедур, посилення інституційної спроможності, розвиток етичної інфраструктури та цифровізація процесів, що сприятиме підвищенню прозорості, правової визначеності та ефективності антикорупційної політики загалом.

ВИСНОВОК

Отже, конфлікт інтересів у діяльності посадових осіб виступає складною та багатовимірною правовою категорією, яка поєднує як потенційні, так і реальні прояви впливу приватного інтересу на здійснення публічних функцій. Законодавчий підхід до його диференціації дозволяє чіткіше визначати рівень загрози для неупередженості службової діяльності та обирати відповідні заходи реагування. Водночас ключовими елементами конфлікту інтересів є наявність приватного інтересу, службових повноважень та ризику або факту впливу на об'єктивність рішень, що підкреслює його значення як індикатора корупційних ризиків.

Нормативно-правове регулювання цієї сфери в Україні має комплексний характер і охоплює як базові положення антикорупційного законодавства, так і спеціальні норми, що враховують особливості окремих сфер публічної діяльності. Важливу роль відіграють також механізми юридичної відповідальності та професійно-етичні стандарти, спрямовані на формування доброчесної поведінки посадових осіб.

Визначено, що механізми виявлення та запобігання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб становлять цілісну багаторівневу систему, ефективність якої залежить від узгодженої взаємодії самих службовців, керівників, уповноважених антикорупційних підрозділів, НАЗК, суду, а також цифрових і суспільних інструментів контролю. Проведений аналіз засвідчив, що центральним елементом цієї системи є самовиявлення конфлікту інтересів, адже саме своєчасне усвідомлення посадовою особою наявності приватного інтересу та негайне повідомлення про нього створює передумови для подальшого правомірного врегулювання. Водночас внутрішній контроль з боку керівника й уповноважених осіб надає системі організаційної визначеності, а зовнішній контроль з боку НАЗК і судових органів гарантує незалежну оцінку та правове реагування на порушення.

Також у ході дослідження встановлено, що виявлення конфлікту інтересів не може розглядатися ізольовано від процедури його врегулювання. Лише за умови належного переходу від фіксації ризику до обрання конкретного способу усунення чи мінімізації впливу приватного інтересу досягається реальна мета антикорупційного регулювання. Саме тому законодавство пов'язує повідомлення про конфлікт із подальшим обов'язком утриматися від дій, а для керівника чи колегіального органу - із необхідністю прийняти обґрунтоване рішення про спосіб врегулювання.

Не менш важливим результатом дослідження є висновок про комплексний характер юридичної відповідальності у цій сфері. Порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів може тягнути дисциплінарні, адміністративні, а в окремих випадках і кримінально-правові наслідки. При цьому правильна кваліфікація діяння вимагає чіткого розмежування реального та потенційного конфлікту інтересів, доведення наявності відповідних повноважень, приватного інтересу, причинного зв'язку та вини. Судова практика підтверджує, що формальний підхід у таких справах є неприпустимим, а кожне рішення має ґрунтуватися на повному та всебічному дослідженні обставин.

Окремо слід підкреслити, що в умовах воєнного стану значення інституту запобігання конфлікту інтересів не зменшується, а, навпаки, посилюється. Попри адаптацію окремих процедур, тимчасові винятки та обмеження прозорості, основні антикорупційні обов'язки залишаються незмінними. Зростання дискреції, кадровий дефіцит і потреба в оперативних рішеннях підвищують ризик конфлікту інтересів, що обумовлює особливу цінність зовнішнього контролю, фінансового моніторингу та гнучких способів врегулювання.

Обґрунтовано, що вдосконалення механізму запобігання конфлікту інтересів має ґрунтуватися на поєднанні напрацювань національної судової практики та перевірених зарубіжних підходів. Практика ВС відіграє визначальну роль у формуванні єдиних стандартів правозастосування,

оскільки саме вона конкретизує критерії розмежування реального і потенційного конфлікту інтересів, встановлює необхідність доведення всіх його елементів та підкреслює значення принципу пропорційності при обранні заходів реагування.

Водночас зарубіжний досвід США, Великої Британії та європейських інституцій переконливо свідчить, що ефективна система запобігання конфлікту інтересів повинна бути не лише заборонною, а передусім превентивною, процедурно чіткою та інституційно забезпеченою. Для України це означає необхідність законодавчої деталізації порядку повідомлення і врегулювання конфлікту інтересів, посилення спроможності уповноважених антикорупційних підрозділів, уніфікації стандартів їх діяльності, а також ширшого використання цифрових рішень для мінімізації процедурних помилок. Таким чином, подальше вдосконалення українського законодавства має бути спрямоване на підвищення правової визначеності, зміцнення доброчесності публічної служби та формування більш ефективної системи попередження корупційних ризиків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів та обмежень щодо запобігання корупції. НАЗК. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/n13-vidpovidalnist-za-porushennya-vymog-shhodo-zapobigannya-ta-vregulyuvannya-konfliktu-interesiv-ta-obmezhhen-shhodo-zapobigannya-korupsiyi/> (дата звернення: 12.03.2026)
2. Голуб А.С., Ковтун М.С. Конфлікт інтересів у публічній службі: національний та зарубіжний досвід правового регулювання. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. Випуск № 03, 2025, частина 2. С. 69-73.
3. Гудков Д.В. Проблемні аспекти механізму врегулювання конфлікту інтересів у національному законодавстві. *Право та державне управління*. 2017. № 1 (26). С. 83–88.
4. Дегтярьова І. О., Мороз В. В. Зарубіжний досвід запобігання корупції в органах публічної влади. *Інвестиції: практика та досвід* № 3/2025. С. 200-206.
5. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і органах місцевого самоврядування: монографія /автор. кол.: В.В. Василевич, Т.Е. Василевська, В.Ф. Нестерович та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.Л. Федоренка. К.: Ліра-К, НАДУ, 2016. 524 с.
6. Джумагельдієва Г. Д., Орленко Я. Ю., Сергієнко І. Г. Механізм врегулювання конфлікту інтересів в системі державного управління. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2019. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1386> (дата звернення: 10.03.2026)
7. Зарембський Ю. В. Особливості складу адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією. *Науковий вісник УжНУ*. Серія: Право. 2021. Вип. 68. Т. 2. С. 138–142.

8. Зелінська Я.С., Спасенко В.О. Прояви конфлікту інтересів в публічному адмініструванні: теоретичні та практичні аспекти. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 3/2022. С. 155-158.

9. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 № 8073-Х. *Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР)* 1984, додаток до № 51, ст.1122

10. Коломойцев В.І. Правові питання боротьби з корупцією на сучасному етапі. *Актуальні проблеми протидії корупції в умовах воєнного стану: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*. Науководослідний інститут публічного права. 15 лютого 2024 р. Львів – Торунь: Liha-Pres, 2024. С. 74-76.

11. Колпаков В. К., Кузьменко О. В. Адміністративна відповідальність в Україні: навч. посіб. Київ: Юрінком Інтер, 2021. 384 с.

12. Конфлікт інтересів та його складові. 2.4. Суперечність між приватним інтересом та повноваженнями. URL: https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/n2-konflikt-interesiv-tajogo-skladovi/#_ftnref1 (дата звернення: 07.03.2026)

13. Конфлікт інтересів. База знань. *НАЗК*. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt-interesiv/> (дата звернення: 10.03.2026)

14. Мельник О. В. Правові засади запобігання і протидії корупції: монографія. Харків: Право, 2018. 456 с.

15. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції станом на 03.02.2025. URL: <https://nkek.gov.ua/static-objects/nkek/sites/1/uploaded-files/metodicni-reomendaciyi-standom-na-03022025.pdf> (дата звернення: 14.03.2026)

16. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. База знань. *НАЗК*. URL: <https://wiki.nazk.gov.ua/category/konflikt->

[interesiv/n9-obmezhennya-shhodo-sumisnytstva-ta-sumishhennya-z-inshymy-vydamy-diyalnosti/](#) (дата звернення: 13.03.2026)

17. Пастух І. Д. Конфлікт інтересів у публічно-правових відносинах. *Єдність адміністративно-правової думки в умовах 100-річчя соборності України*: електронне видання матеріалів круглого столу (Львів, 18 лютого 2018 р.) К.: Нац. акад. внутр. справ, 2018. С. 14–18.

18. Пивоваров В.В. Конфлікт інтересів: сутність, загрози і комплаєнс. *Кримінально-правові та кримінологічні засади протидії корупції*. Харків, 2017. С. 145-146.

19. Постанова Верховного Суду від 20 березня 2019 року у справі № 442/730/17 (провадження № 14-557цс18): <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80854671> (дата звернення: 11.03.2026)

20. Постанова ВП ВС від 13.05.2020 року у справі № 200/2218/19-а, провадження № 11-1251апп19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89819796> (дата звернення: 15.03.2026)

21. Постанова ВП ВС від 3 червня 2021 року у справі № 9901/175/20 (провадження № 11-44заі21) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97903737> (дата звернення: 11.03.2026)

22. Постанова ВС від 28.08.2024 у справі №705/5802/23, провадження № 61-9314св24. URL: https://zakononline.ua/court-decisions/show/121295626#google_vignette (дата звернення: 15.03.2026)

23. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.10.2025 у справі №346/5929/23, провадження № 61-2886св25. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=131096900> (дата звернення: 15.03.2026)

24. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1997, № 24, ст.170

25. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015, № 28, ст.250

26. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2014, № 49, ст.2056

27. Про публічні закупівлі: Закон України від 25.12.2015 № 922-VIII. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2016, № 9, ст.89

28. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 13.03.2026)

29. Про внесення змін до деяких законів України про визначення порядку подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в умовах воєнного стану. Закон України від 20.09.2023 № 3384-IX. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2023, № 94, ст.372

30. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 2023 року № 220. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 07.03.2026)

31. Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text> (дата звернення: 09.03.2026)

32. Про затвердження Порядку ведення Єдиного порталу повідомлень викривачів. Наказ НАЗК від 03.01.2023 № 1/23. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0022-23#Text> (дата звернення: 10.03.2026)

33. Тихонова Д.С. Адміністративна відповідальність за порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7/2025. С. 165-167.

34. Узагальнення судової практики застосування ст. 172-7 КУпАП. НАЗК, 2023. URL: <https://nazk.gov.ua/uk/> (дата звернення: 12.03.2026)

35. Харитонов С. С. Правовий аналіз механізмів запобігання конфлікту інтересів. *Вісник НАПрН України*. 2023. № 2. С. 87–97.

36. Шеін Д.К. Порядок запобігання та врегулювання конфлікту інтересів за законодавством України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія ПРАВО. Випуск 90: частина 5. 2025. С. 368-373.

37. ExpRec(2000)10 - Explanatory Memorandum to Recommendation Rec(2000)10 on Codes of conduct for public officials. URL: [https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%220900001680534424%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%220900001680534424%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]}) (дата звернення: 16.03.2026)

38. Managing Effective Ethics Programs. U.S. Office of Government Ethics. URL: https://www.oge.gov/web/OGE.nsf/accessdocs_summary-reports (дата звернення: 16.03.2026)

39. S.555 - Ethics in Government Act of 1978. Congress.gov. URL: <https://www.congress.gov/bill/95thcongress/senate-bill/555> (дата звернення: 16.03.2026)