



# Забезпечення безпеки працівників правоохоронних органів від корупційних посягань

Анатолій СУББОТ,  
доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри спеціальних дисциплін  
та організації професійної підготовки  
Національного університету  
державної податкової служби України

27

**Статтю присвячено розгляду питань формування механізму забезпечення особистої безпеки співробітників правоохоронних органів від корупційних посягань.**

**Ключові слова:** корупція, особиста безпека, корупційне посягання, корупційний вплив, запобігання корупційним злочинам.

**Статья посвящена рассмотрению вопросов формирования механизма личной безопасности сотрудников правоохранительных органов от коррупционных посягательств.**

**Ключевые слова:** коррупция, личная безопасность, коррупционное посягательство, коррупционное влияние, предупреждение коррупционных преступлений.

Конституція України проголосила Україну суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою [1, ст. 1], людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнані найвищою соціальною цінністю [1, ст. 3].

Ці положення мають безпосереднє значення для правоохоронних органів України, які виступають не тільки як суб'єкти діяльності із забезпечення безпеки суспільства, його окремих членів, а і як об'єкти цієї діяльності. Як і всі громадяни України, працівники правоохоронних органів мають конституційне право на охорону й захист життя та здоров'я і під час виконання службових обов'язків, і в буденних ситуаціях.

У сучасних умовах розбудови держави актуалізувалося питання реформування правоохоронної системи. Одним із важливих показників її ефективності є стан особистої безпеки працівників правоохоронних органів, який певною мірою залежить від такого явища, як корупція.

За своєю сутністю корупція, корупційні прояви та явища – це категорії суспільного буття, які, звичайно, не є новими для нашої держави, але останніми роками ця проблема набула особливої актуальності. Стосовно правоохоронної діяльності можна однозначно стверджувати, що цей негативний чинник з-поміж іншого впливає на особисту безпеку працівників правоохоронних органів. Серед причин виникнення цього явища у сфері діяльності правоохоронної системи можна назвати такі: прагнення особи будь-що уникнути відповідальності за вчинене правопорушення; низький рівень правової свідомості та ігнорування хабародавцем вимог законодавства, його переконання в доцільності хабарів; необґрунтована довірливість особи, схиль-

ність діяти «за порадою» інших осіб; переконання, що навіть правомірні вимоги неможливо задовольнити в законний спосіб; недостатнє фінансування трудової діяльності працівників правоохоронних органів та ін.

Типовими причинами корупційних проявів з боку правоохоронця є: корисливість, намагання одержати додаткові блага, використовуючи свої службові повноваження; невинуватість «м'якість» характеру, невміння проявити принципи, відмовити іншим особам у їхніх незаконних проханнях; конформізм, схильність діяти під впливом інших осіб, уникнення прийняття самостійних рішень; гостра потреба в коштах через збіг складних особистих (сімейних) обставин. У цій сукупності детермінант провідною можна назвати недостатнє фінансове забезпечення працівників правоохоронних органів.

Правознавець З. Кісіль вважає, що корупція є явищем, котре шкодить як розвитку всієї правоохоронної системи, так і професіоналізму кожного правоохоронця. За умов поширення цього негативного явища у вищезгаданій сфері, з одного боку, в суспільстві виникають соціальна напруженість, недовіра громадян до діяльності правоохоронної системи загалом, а з другого – формується професійна деформація працівників правоохоронних органів.

Згідно із Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції» [2] корупцією є використання особою (перелік в ч. 1 ст. 4 закону) наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб або відповідно обіцянка/пропозиція чи надання неправомірної вигоди особі, зазначеній в ч. 1 ст. 4 за-

кону або на її вимоги іншим фізичним чи юридичним особам з метою схилити цю особу до протиправного використання наданих їй службових повноважень та пов'язаних із цим можливостей.

У свою чергу, згідно зі згаданим вище законом неправомірна вигода – це кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, що їх без законних на те підстав обіцяють, пропонують, надають або одержують безоплатно чи за ціною, нижчою за мінімальну ринкову.

Тобто можна сказати, що з метою покращення свого матеріального становища працівник правоохоронного органу використовує посаду в особистих інтересах або в інтересах інших осіб і як наслідок отримує винагороду у вигляді коштів, послуг або подарунків тощо. Найчастіше так діють працівники з низькою заробітною платою.

Як зазначає О. Соснін у статті «Про необхідність використання світового досвіду у боротьбі з корупцією у вітчизняній практиці», міжнародні дослідження доводять, що всі країни з високим рівнем корумпованості суспільств належать до категорії держав із низьким доходом населення. Отже, простежується обернено-порційний взаємозв'язок між величиною сукупного доходу населення та рівнем сприйняття корупції. Тому будь-які зусилля в боротьбі з корупцією за відсутності заходів, спрямованих на економічний розвиток країни й підвищення частки так званого середнього класу в загальній масі населення, будуть неефективними й завше приречені на провал.

Розв'язання проблем моральності, етичного виховання та якості професійної освіти державних і муніципальних службовців слід розглядати як основу заходів, що сприятимуть дотриманню посадовими особами високих морально-етичних принципів поведінки, що впливають на ефективність їхньої службової діяльності [4].

Отже, працівник правоохоронного органу зобов'язаний дотримуватися норм і приписів законодавства задля забезпечення особистої безпеки від корупційних посягань, незважаючи на власні інтереси або матеріальні потреби, а також психологічний вплив з боку колег. У разі, якщо працівник порушує вимоги чинного законодавства України й легковажно ставиться до покладених на нього обов'язків, він притягується до дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності, наслідком чого є звільнення з посади, накладення штрафу або позбавлення волі.

У цьому контексті вимоги до держслужбовця сформульовані в наказі голови Держслужби України № 214 від 4 серпня 2010 року «Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця», де в розділі 4 передбачено, що «державний службовець зобов'язаний неухильно дотримуватись обмежень і заборон, передбачених антикорупційним законодавством та Законом України «Про державну службу», уникати дій, які можуть бути сприйняті як підстава підозрювати його в корупції. Своєю поведінкою він має продемонструвати, що не терпить будь-яких проявів корупції, відкидає пропозиції про незаконні послуги, чітко розмежовує службу і приватне життя, при найменших ознаках корумпованої поведінки інформує керівника свого структурного підрозділу».

Державному службовцю забороняється безпосередньо або через інших осіб отримувати подарунки від юридичних чи фізичних осіб:

– за рішення, дії чи бездіяльність в їхніх інтересах, що приймаються, вчинюються як безпосередньо таким службовцем, так і за його сприяння іншими посадовими особами та органами;

– якщо особа, яка надає подарунок, є підлеглою такої особи;

– в інших випадках, якщо особа отримує подарунок з мотивів, пов'язаних з її службовим становищем.

Якщо державний службовець виявив подарунок у своєму службовому приміщенні чи отримав його в інший спосіб, він зобов'язаний невідкладно письмово повідомити про цей факт свого безпосереднього керівника.

Про виявлення подарунка складається акт у довільній формі, де зазначаються характеристики подарунка та обставини, за яких його було виявлено. Акт підписується державним службовцем, котрий виявив подарунок, безпосереднім керівником та особою, відповідальною за запобігання проявам корупції в органі державної влади [3].

Корупцію треба розглядати не тільки як об'єкт правового дослідження, а і як психологічне та моральне явище, адже це не лише певні діяння, а й система негативних поглядів, переконань, установок, спосіб мислення, який зумовлює стиль життя правоохоронця. Корупція – не просто хабарі, не просто зловживання службовим становищем і завуальовані види підкупу чиновників. Це явище, яке можна назвати особистою «хворобою» державного службовця, що потребує постійної профілактики.

Це негативне явище становить загрозу професійній безпеці правоохоронців, а також репутації правоохоронного органу. Викоринити корупцію можливо тоді, коли працівники правоохоронних органів матимуть високі моральні якості, почуття власної гідності й будуть невідкупними.

Такі вимоги передбачені в процесі підготовки працівника до роботи в правоохоронній сфері. Це, зокрема: вірність високим принципам і державі; пріоритет державних інтересів над індивідуальними приватними; постійна готовність виступити на захист Конституції та законів України; дотримання складеної на вірність державі та народові України присяги й безвідмовне виконання посадових обов'язків; коректність у спілкуванні з громадянами та колегами; створення позитивного іміджу державного службовця правоохоронних органів; запобігання зловживанням службовим становищем, корисливій або іншій особистій зацікавленості; виваженість висловлюваних суджень та управлінських рішень.

Проступками, які ганьблять честь і гідність державного службовця й унеможливають подальше виконання ним службових повноважень, можуть визнаватися: така дія або бездіяльність, яка хоча й не вважається злочинною, але за своїм характером не сумісна з високим званням державного службовця; грубе порушення загальноприйнятих норм і правил поведінки, що принижує авторитет державної служби; навмисні порушення закону; недобросовісність, що має істотні негативні наслідки; систематичні дії чи бездіяльність, які свідчать про навмисне порушення державним службовцем складеної ним присяги [5].

У нинішніх умовах безперервного виконання складних завдань, які стоять перед працівниками правоохоронних органів, важко буває зберегти достатній рівень самоконтролю, почуття впевненості в собі, пам'ятати про службову етику й водночас оцінювати ризики в небезпечній ситуації та вести пошук найоптимальніших дій. Це зумовлено особливостями діяльності працівника правоохоронних органів, яка відбувається в умовах високої емоціональної напруженості, екстремальності, стресу. При цьому правоохоронець зобов'язаний усіма можливими засобами уникати будь-яких конфліктних



ситуацій, не допускати виникнення конфліктів, які можуть становити загрозу власному життю та здоров'ю.

Як радять рекомендації щодо забезпечення фізичної безпеки для співробітників органів внутрішніх справ, багатьох неприємностей завжди можна уникнути, використовуючи банальний принцип трьох не: не дратувати, не провокувати, не виділятися. З огляду на це працівнику правоохоронних структур рекомендовано: дотримуватися прийнятих стереотипів поведінки; не провокувати конфліктні ситуації в повсякденному житті; не демонструвати зайву обізнаність, широкі зв'язки й ділові здібності; не проявляти зухвалість та поведінку, яка викликала б у навколишніх пересторогу (зайва допитливість, зарозумілість, нав'язування власної думки) або неприйняття (нетактовність, грубість); бути рівним і ввічливим з усіма; не обговорювати службові й професійні проблеми навіть із близькими людьми (дружиною, друзями, родичами та ін.); не забувати про пильність («навіщо» й «чому») в разі спроб незнайомої людини зблизитися з вами (випадкове знайомство, інші знаки уваги тощо); сприймати з певною підозрою та обережністю пропозиції стосовно «безкорисливих» послуг (вигідне знайомство, гроші, допомога, посередництво під час купівлі тощо); не розкривати напрями (зони) своєї уразливості (дружина, діти, життєві звички), бо завдяки такій поінформованості на вас можуть здійснювати тиск (шантаж); не проявляти своїх слабкостей (хобі, надмірний потяг до алкоголю, гроші, негативні риси характеру), які в майбутньому можуть бути використані проти правоохоронця; бути розбірливим і обережним щодо обіцянок, виконання яких потребує використання службового становища.

А які ж є мотиви у працівників до сумлінної служби в правоохоронних органах? Знаючи те, чим керуються правоохоронці у своїй поведінці, що спонукає їх до активної діяльності, які мотиви лежать в основі їхніх дій, можна розробляти, впроваджувати й застосовувати ефективні методи управління їхньою трудовою мотивацією.

Мотивація – це порівняно стабільна система стимулів, що визначають поведінку конкретного працівника. До цих стимулів відносять ті чинники, які впливають на ставлення особи до службової діяльності (організація праці, заробітна плата, премії тощо). Мотиви – це чинники, що безпосередньо впливають на зміст праці (наприклад, задоволення творчим, інноваційним характером праці, відчуття поваги з боку оточення, визнання результатів праці, можливість просування по службі, престижність професії тощо) [5]. Професійна мотивація працівника правоохоронних органів – це його прагнення задовольнити свої потреби за допомогою службово-трудова діяльності щодо виконання своїх правоохоронних і правозабезпечувальних завдань та функцій [6].

Система мотивації характеризує сукупність взаємопов'язаних заходів, що стимулюють окремого працівника або трудовий колектив загалом на досягнення індивідуальних та спільних цілей діяльності підрозділу. З'ясовуючи мотиви праці, можна частково відповісти на запитання, чому правоохоронці працюють добре або погано, «викладаються» сповна чи частково, отримують від роботи більше чи менше задоволення або ж взагалі його не відчувають.

Фахівці в галузі управління виокремлюють п'ять порівняно самостійних напрямів поліпшення трудової мотивації працівників: 1) матеріальне стимулювання; 2) підвищення кваліфікації; 3) удосконалення організації праці; 4) залучення персоналу в процес управління; 5) негрошове (моральне) стимулювання. Однак

правоохоронна система характеризується специфічним робочим середовищем, має особливу організацію трудового процесу. Тому, за можливості, необхідно адаптувати вже відомі та розробляти й впроваджувати особливі, характерні для системи правоохоронних органів способи впливу на трудову мотивацію [6].

Отже, дослідження мотиваційної поведінки працівників правоохоронних органів дає змогу виявляти й своєчасно усувати недоліки у процесі підвищення їхньої трудової активності, а також скеровувати зусилля в тому напрямі мотивування, який потребує вдосконалення. Відповідних загальноукраїнських соціологічних до-сліджень із урахуванням специфіки діяльності різних служб та регіонів не проводилося. А даремно, адже процес управління трудовою мотивацією правоохоронців має на меті формування індивідуального підходу в застосуванні мотиваційних заходів, в основі яких – актуальні для працівників цінності.

Тож успішна службова діяльність працівників правоохоронних органів можлива за наявності багатьох умов, з-поміж котрих однією з найважливіших є впевненість у надійному захисті державою їхніх прав, свобод, інтересів та обов'язків і як громадян, і як осіб, що здійснюють функції співробітників державного органу. Відсутність моральної задоволеності від змісту роботи, упевненості у правовій та соціальній захищеності, невдоволення організацією, умовами та оплатою праці, стають сьогодні головними причинами відтоку кваліфікованих працівників із апарату правоохоронних органів. Справді, організація має низку обов'язків перед працівником, які нині належно не виконуються. І річ не тільки й не стільки в низькій заробітній платі або затримках з її виплатою, скільки в характері та змісті роботи, забезпеченні правового та соціального захисту, можливостей підвищувати професійну кваліфікацію, перспективах службового зростання. Адже безперечним є висновок: чим привабливішою для працівників з точки зору задоволення їхніх потреб та інтересів є організація, тим більше в неї можливостей для ефективного функціонування. **Д**

#### Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України: № 3206-6 від 7 квітня 2011 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>.
3. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця: наказ голови Держслужби України № 214 від 4 серпня 2010 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: [ichebilka.ru/pravo/120298/index.html](http://www.ichebilka.ru/pravo/120298/index.html).
4. *Соснін О.* Про необхідність використання світового досвіду у боротьбі з корупцією у вітчизняній практиці [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/4026/>.
5. *Соболев В. О.* Менеджмент персоналу в органах внутрішніх справ: навч. посіб. / В. О. Соболев, О. В. Соболев. – Х.: Еспада, 2007. – 472 с.
6. Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України: моногр. / Ю. Л. Белоусов, Д. О. Кобзін, Ю. О. Свеженцева та ін.; заг. ред. К. Б. Левченко. – К.: Агентство «Україна», 2008. – 204 с.