

Олійник О. О.

<https://orcid.org/0009-0009-3268-6645>

Національна академія внутрішніх справ

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ В ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті здійснено комплексне адміністративно-правове дослідження форм реалізації компласнс-контролю в діяльності державних службовців як однієї з ключових гарантій законності, доброчесності, професійності, політичної неупередженості, прозорості та підзвітності публічної служби. Сучасна державна служба функціонує в умовах підвищених суспільних очікувань щодо доброчесності посадових осіб, ефективного запобігання корупційним проявам, належного управління службовими ризиками, прозорості прийняття управлінських рішень та посилення відповідальності державних службовців за дотримання формально-юридичних та етичних стандартів службової поведінки.

У роботі обґрунтовано, що саме форми реалізації компласнс-контролю дозволяють перевести загальні вимоги законності, доброчесності та етичної поведінки з рівня абстрактних принципів у площину конкретних адміністративно-правових процедур. Вони виступають зовнішньо вираженими, нормативно визначеними або організаційно ustalеними способами практичного здійснення контрольного, превентивного, консультативного, моніторингового, аналітичного, процедурного та реактивного впливу на службову поведінку державних службовців. Через відповідні форми забезпечується оцінювання корупційних і службових ризиків, перевірка дотримання антикорупційних обмежень, врегулювання конфлікту інтересів, організація фінансового контролю, здійснення внутрішнього аудиту, проведення службового консультування, захист викривачів, документування управлінських рішень, контроль за дотриманням правил етичної поведінки та застосування заходів дисциплінарного реагування.

Запропоновано розглядати форми компласнс-контролю за функціональним призначенням відповідного правового інструменту. Відповідний підхід дозволяє повніше відобразити реальну природу компласнс-контролю як багаторівневої системи, що охоплює попередження правопорушень, а також моніторинг, аналіз, документування, навчання, консультування, аудит, реагування на порушення та зовнішній нагляд. У статті послідовно охарактеризовано нормативно-програмну форму реалізації компласнс-контролю, яка визначена як базова, оскільки саме через неї компласнс-контроль набуває юридичної визначеності. Її зміст полягає у закріпленні правил належної службової поведінки, антикорупційних обмежень, процедур запобігання правопорушенням, вимог до управління ризиками, стандартів внутрішнього контролю та відповідальності у нормативно-правових актах, антикорупційних програмах, внутрішніх положеннях, посадових інструкціях, кодексах етики, регламентах і локальних управлінських документах.

Окремо розкрито організаційно-інституційну форму компласнс-контролю, яка полягає у створенні та функціонуванні системи суб'єктів, відповідальних за організацію, координацію, моніторинг і забезпечення дотримання державними службовцями правил належної поведінки. У межах дослідження також розкрито етико-поведінкову, консультаційно-освітню, декларційно-фінансову, конфліктологічну, процедурно-документальну, інформаційно-цифрову, внутрішньоконтрольну, аудиторську та зовнішньонаглядову форми компласнс-контролю.

Резюмовано, що форми реалізації компласнс-контролю в діяльності державних службовців становлять складну, багаторівневу та функціонально взаємопов'язану адміністративно-правову систему, яка охоплює весь цикл службової поведінки від нормативного визначення обов'язків і ризиків до навчання, консультування, документування, моніторингу, аудиту, повідомлення про порушення, захисту викривачів, дисциплінарного реагування та зовнішнього нагляду.

Ключові слова: компласнс-контроль, державна служба, державні службовці, адміністративно-правовий механізм, доброчесність, антикорупційна політика, конфлікт інтересів, фінансовий контроль, службова етика, внутрішній аудит, зовнішній нагляд, публічна адміністрація.



Постановка проблеми. Комплаєнс-контроль у діяльності державних службовців є спеціалізованим адміністративно-правовим механізмом забезпечення належної, правомірної, добросесної та етично вмотивованої службової поведінки, що поєднує нормативно встановлені обов'язки, організаційні процедури, превентивні заходи, управління ризиками, внутрішній контроль, моніторинг, консультування, повідомлення про порушення, дисциплінарне реагування та зовнішній інституційний нагляд. У такому розумінні комплаєнс-контроль не зводиться виключно до антикорупційного контролю чи формальної перевірки дотримання заборон і обмежень, а охоплює всю систему адміністративно-правових, організаційно-управлінських, процедурних та етичних засобів, спрямованих на те, щоб державний службовець діяв у межах повноважень, у спосіб, визначений законодавством, без конфлікту приватного й публічного інтересу, з дотриманням принципів професійності, політичної неупередженості, добросесності, прозорості та підзвітності.

У цьому контексті особливого значення набуває дослідження саме форм реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців. Форми комплаєнс-контролю є зовнішньо виражені, нормативно визначені або організаційно усталені способи практичного здійснення контрольного, превентивного, консультативного, моніторингового, аналітичного, процедурного та реактивного впливу на службову поведінку державних службовців. Якщо комплаєнс-контроль як загальна категорія відображає зміст і призначення відповідного механізму, то його форми демонструють, у який саме спосіб цей механізм реалізується в реальній діяльності державного органу та конкретного державного службовця.

Безпосередньо форми реалізації комплаєнс-контролю дозволяють перевести загальні вимоги законності, добросесності й етичної поведінки з рівня абстрактних принципів у площину конкретних адміністративно-правових процедур. Через них здійснюється оцінювання корупційних і службових ризиків, перевіряється дотримання антикорупційних обмежень, забезпечується врегулювання конфлікту інтересів, організовується фінансовий контроль, здійснюється внутрішній аудит, проводиться службове консультування, реалізується захист викривачів, документуються управлінські рішення, контролюється дотримання правил етичної поведінки та застосовуються заходи дисциплінарного реагування. Більше того, форми реалізації комплаєнс-контр-

олю мають важливе значення насамперед тому, що вони забезпечують упорядкованість публічно-службових відносин. Державна служба за своєю природою пов'язана з реалізацією владних повноважень, прийняттям управлінських рішень, розпорядженням публічними ресурсами, доступом до службової інформації, впливом на права, свободи та законні інтереси фізичних і юридичних осіб. За таких умов будь-яке відхилення від вимог добросесності, неупередженості чи законності може мати наслідком деформацію управлінського процесу, підрив авторитету державного органу, виникнення корупційних практик, порушення принципу рівності перед законом та зниження рівня довіри до публічної адміністрації. Тому форми комплаєнс-контролю виконують гарантійну функцію, адже забезпечують контроль за поведінкою службовця та захист самого публічного інтересу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема форма реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців була предметом дослідження наступних науковців: О. Ю. Дрозд, В. Б. Іванов, М. Ю. Карпушенко, В. В. Катеренюк, Т. А. Коломієць, А. Є. Краковська, О. В. Логвінова, П. Д. Матвієнко, М. Ю. Можаровський, О. М. Сарахман, В. Ю. Світлична, С. С. Теленик, О. А. Теличко та інші. Тим не менш, попри наявність наукового доробку з питань державного контролю, антикорупційної політики, добросесності та службової дисципліни, тема саме форм реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців потребує поглибленого адміністративно-правового дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є аналіз видів форм реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців.

Виклад основного матеріалу дослідження. У доктрині адміністративного права відсутні наукові підходи до класифікації форм по нашій темі. Приміром, В. В. Катеренюк серед форм комплаєнс-контролю називає попередній, поточний та наступний, внутрішній і зовнішній, а також превентивний, викривальний та коригувальний комплаєнс-контроль [1, с. 96]. Зазначена класифікація, сформульована переважно в площині корпоративного комплаєнсу, потребує певної адаптації до сфери державної служби, оскільки діяльність державних службовців має публічно-правову природу.

Важливо підкреслити, що форми комплаєнс-контролю мають різну правову природу та різне функціональне призначення. Одні з них мають превентивний характер і спрямовані на недопу-

щення порушень ще до моменту їх виникнення. Інші мають моніторинговий або аналітичний характер і пов'язані з перевіркою декларацій, аналізом способу життя, внутрішнім аудитом, оцінкою ефективності антикорупційних програм, виявленню слабких місць у службових процедурах. Окрему групу становлять процедурні форми, через які забезпечується документування управлінських рішень, фіксація службових дій, дотримання адміністративної процедури, прозорість погоджень та обґрунтованість прийнятих рішень. Водночас реактивні форми, зокрема службове розслідування, дисциплінарне провадження та інші заходи юридичного реагування, забезпечують відновлення порушеного службового порядку та підтверджують обов'язковість комплаєнс-вимог. На нашу думку, форми реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців доцільно класифікувати саме за функціональним призначенням відповідного правового інструменту, а не за формальною належністю до певного органу чи підрозділу.

Нормативно-програмна форма реалізації комплаєнс-контролю є базовою, оскільки саме через неї комплаєнс-контроль набуває юридичної визначеності. Її зміст полягає у закріпленні правил належної службової поведінки, антикорупційних обмежень, процедур запобігання правопорушенням, вимог до управління ризиками, стандартів внутрішнього контролю та відповідальності у нормативно-правових актах, антикорупційних програмах, внутрішніх положеннях, посадових інструкціях, кодексах етики, регламентах, порядках взаємодії та локальних управлінських документах. У діяльності державних службовців дана форма має подвійне призначення, оскільки вона визначає межі дозволеної, обов'язкової та забороненої поведінки, а також перетворює загальний принцип законності на конкретні службові алгоритми, наприклад, як діяти у разі конфлікту інтересів, як повідомляти про корупційні ризики, як погоджувати подарунки чи інші вигоди, як подавати декларацію, як документувати адміністративне рішення, як реагувати на повідомлення викривача, як проходити внутрішній контроль або службове розслідування.

Закон України «Про державну службу» закріплює основні засади державної служби [2], а безпосередньо у статті 8 цього нормативно-правового акту сформовано первинний обов'язковий стандарт поведінки державного службовця [2].

Закон України «Про запобігання корупції» деталізує дану позицію через систему спеціаль-

них антикорупційних інструментів: обмеження щодо використання службових повноважень чи становища, одержання подарунків, сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, правила запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, фінансовий контроль, захист викривачів, повноваження НАЗК і уповноважених підрозділів [3]. Отже, нормативно-програмна форма визначає зміст комплаєнсу як правового режиму службової доброчесності, у межах якого державний службовець утримується від порушень і є зобов'язаним активно запобігати ситуаціям, здатним поставити під сумнів неупередженість, об'єктивність або правомірність його діяльності.

Антикорупційна стратегія на 2021–2025 роки та Державна антикорупційна програма на 2023–2025 роки виконують роль документів стратегічної комплаєнс-орієнтації, оскільки визначають проблеми, очікувані результати, заходи, відповідальних суб'єктів і строки реалізації державної антикорупційної політики [4, 5]. У цьому аспекті комплаєнс-контроль перестає бути суто реактивним інструментом і набуває ознак планової управлінської діяльності, орієнтованої на виявлення системних причин порушень. Роль нормативно-програмної форми полягає у забезпеченні юридичної передбачуваності комплаєнс-контролю. Без неї будь-які контрольні дії можуть перетворитися на адміністративний розсуд без достатньої правової основи. Натомість належне нормативне закріплення правил комплаєнсу дозволяє забезпечити баланс між контролем і правами державного службовця, між інтересами держави й гарантіями службової стабільності, між превенцією порушень і заборонаю свавільного втручання у службову діяльність.

Організаційно-інституційна форма реалізації комплаєнс-контролю полягає у створенні та функціонуванні системи суб'єктів, відповідальних за організацію, координацію, моніторинг і забезпечення дотримання державними службовцями правил належної поведінки. Її зміст охоплює діяльність НАЗК, уповноважених підрозділів або уповноважених осіб з питань запобігання та виявлення корупції, служб управління персоналом, керівників державної служби, безпосередніх керівників, внутрішніх аудиторів, дисциплінарних комісій, а також інших органів і посадових осіб, які в межах компетенції забезпечують доброчесність службової діяльності.

Ключовим спеціалізованим суб'єктом на рівні державного органу є уповноважений підрозділ або уповноважена особа з питань запобігання та вияв-

лення корупції. Відповідно до статті 13-1 Закону України «Про запобігання корупції» такі підрозділи або особи утворюються чи визначаються для організації та здійснення заходів із запобігання та виявлення корупції [3]. Типове положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції, затверджене наказом НАЗК № 277/21, конкретизує їх завдання, функції, права, гарантії діяльності та напрями взаємодії з іншими структурними підрозділами [6].

Значення цієї форми полягає в тому, що комплаєнс-контроль набуває персоніфікованого й організаційно забезпеченого характеру. Таким чином, організаційно-інституційна форма виконує системоутворюючу функцію і забезпечує розмежування компетенції суб'єктів контролю, недопущення дублювання повноважень, створення каналів комунікації, збереження незалежності уповноважених осіб та інтеграцію комплаєнсу в управлінський цикл державного органу.

Ризик-орієнтована форма реалізації комплаєнс-контролю є однією з найбільш сучасних і методологічно важливих форм комплаєнс-контролю. Її сутність полягає у систематичному виявленні, аналізі, оцінюванні, пріоритизації та мінімізації корупційних, етичних, процедурних, кадрових, закупівельних, інформаційних та інших комплаєнс-ризиків, які можуть виникати у діяльності державних службовців або державного органу загалом.

Методологія управління корупційними ризиками, затверджена наказом НАЗК № 830/21, фактично закріплює перехід від формального контролю до ризик-орієнтованого управління доброчесністю [7]. Держава має виявляти ті управлінські процеси, у яких імовірність порушень є підвищеною, а саме розподіл бюджетних коштів, публічні закупівлі, кадрові рішення, надання адміністративних послуг, дозвільні процедури, контрольні заходи, управління державним майном, робота з інформаційними ресурсами, прийняття індивідуальних адміністративних актів.

У контексті діяльності державного службовця ризик-орієнтована форма має декілька рівнів. На індивідуальному рівні вона передбачає ідентифікацію ситуацій, у яких службовець може бути поставлений перед ризиком конфлікту інтересів, неправомірної вигоди, тиску з боку керівництва, політичного впливу або порушення етичних стандартів. На організаційному рівні вона стосується оцінки процедур, посад, структурних підрозділів і процесів, які є найбільш вразливими до зловжи-

вань. На стратегічному рівні вона відображається в антикорупційній програмі державного органу, планах управління ризиками, внутрішніх регламентах і заходах контролю.

Етико-поведінкова форма реалізації комплаєнс-контролю полягає у встановленні, підтриманні та контролі за дотриманням стандартів службової етики, доброчесності, лояльності до публічного інтересу, професійної стриманості, політичної неупередженості та недопущення поведінки, що дискредитує державну службу. Її нормативною основою є Закон України «Про державну службу», наказ Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування», а також положення Закону України «Про запобігання корупції» щодо етичної поведінки, конфлікту інтересів і обмежень [2; 8; 3].

Особливість цієї форми полягає в тому, що вона спрямована на поведінку, яка формально може не становити правопорушення, але підриває довіру до державної служби. Наприклад, грубе спілкування з громадянами, демонстративне ігнорування службових процедур, використання службового статусу для приватного авторитету, неетична комунікація в публічному просторі або створення враження упередженості можуть мати значний негативний ефект для публічної довіри навіть за відсутності складу корупційного правопорушення. Державний службовець реалізує владні або організаційно-розпорядчі функції від імені держави, тому його поведінка оцінюється як зовнішній прояв якості публічної адміністрації. Роль етико-поведінкової форми полягає у формуванні внутрішнього професійного стандарту державного службовця.

Консультаційно-освітня форма реалізації комплаєнс-контролю полягає у наданні державним службовцям роз'яснень, методичної допомоги, індивідуальних консультацій, проведенні навчань, тренінгів, тестувань, моделюванні етичних дилем, доведенні до відома змін законодавства та формуванні практичних навичок доброчесної поведінки. На відміну від класичного контролю, який часто асоціюється з перевіркою та відповідальністю, ця форма спрямована на попередження порушення до моменту його виникнення. Її правове значення полягає у тому, що держава, встановлюючи складну систему обмежень і обов'язків для державного службовця, має забезпечити реальну можливість їх розуміння та належного застосування. Без ефективного консульту-

вання службовець може формально знати про існування обмежень, але не розуміти способу їх практичного застосування у конкретній життєвій ситуації. Наприклад, питання конфлікту інтересів, подарунків, сумісництва, участі в конкурсних чи закупівельних комісіях, спілкування з колишніми роботодавцями, використання службової інформації або поведінки в соціальних мережах часто потребують професійної інтерпретації.

Деклараційно-фінансова форма реалізації комплаєнс-контролю охоплює подання, перевірку, логічний і арифметичний контроль, повну перевірку декларацій, моніторинг способу життя, контроль за своєчасністю декларування та реагування на порушення вимог фінансового контролю. Її правовою основою є розділ VII Закону України «Про запобігання корупції» [3]. Дана форма є однією з найбільш формалізованих, оскільки передбачає конкретні строки, коло суб'єктів, обсяг відомостей, електронний формат подання, процедури перевірки та юридичні наслідки порушення. У діяльності державного службовця вона забезпечує прозорість майнового стану особи, яка виконує функції держави, створює інструмент виявлення необґрунтованих активів або невідповідності рівня життя офіційним доходам, дисциплінує службовця щодо недопущення приховування приватних інтересів, дає суспільству й уповноваженим органам можливість контролювати потенційні ризики незаконного збагачення.

У контексті комплаєнс-контролю наведена нами форма є інструментом управління довірою до державної служби. Відповідальне декларування свідчить про готовність службовця бути прозорим перед державою та суспільством. Саме тому порушення правил декларування має ще і репутаційне значення. Роль цієї форми полягає у забезпеченні матеріальної прозорості державної служби й особливо зростає в умовах воєнного стану, обмежених бюджетних ресурсів і підвищеного суспільного запиту на доброчесність посадових осіб.

Конфліктологічна форма реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців полягає у тому, що вона безпосередньо захищає неупередженість публічного адміністрування. Якщо деклараційно-фінансова форма виявляє майнову прозорість, то конфліктологічна форма забезпечує функціональну чистоту адміністративного рішення. Вона є особливо важливою у кадрових, закупівельних, дозвільних, контрольних, наглядових і розпорядчих процедурах, де приватний інтерес службовця може бути прихованим, але істотно впливати на результат.

Процедурно-документальна форма полягає у забезпеченні правомірності службової діяльності через дотримання встановлених адміністративних процедур, належне документування управлінських дій, мотивування рішень, фіксацію службових погоджень, ведення реєстрів, протоколів, актів, службових записок, висновків, резолюцій, електронних слідів і матеріалів провадження. Її значення істотно посилюється у зв'язку з набранням чинності Законом України «Про адміністративну процедуру» [9].

Інформаційно-цифрова форма реалізації комплаєнс-контролю охоплює використання електронних реєстрів, інформаційно-аналітичних систем, електронного документообігу, відкритих даних, автоматизованого моніторингу, електронного декларування, цифрових журналів доступу, систем публічних закупівель, електронних кабінетів, реєстрів звернень і запитів, а також інших цифрових інструментів, які дозволяють фіксувати, аналізувати та перевіряти поведінку державних службовців. Дана форма спирається на законодавство про доступ до публічної інформації, захист персональних даних, публічні закупівлі, електронне урядування, антикорупційне декларування та адміністративну процедуру [10; 11; 12].

Внутрішньоконтрольна та аудиторська форма реалізації комплаєнс-контролю полягає у перевірці ефективності внутрішніх процедур, оцінці системи управління ризиками, аналізі дотримання правил використання бюджетних коштів, державного майна, кадрових, закупівельних та адміністративних процедур, а також у наданні рекомендацій щодо усунення виявлених недоліків. Нормативно-правовою основою слугує Бюджетний кодекс України, Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Основних засад функціонування внутрішнього контролю у розпорядників бюджетних коштів та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 вересня 2011 р. № 1001» та Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення внутрішнього аудиту та утворення підрозділів внутрішнього аудиту» [13, 14, 15].

Зовнішня наглядова форма реалізації комплаєнс-контролю охоплює діяльність суб'єктів, які не входять до структури відповідного державного органу, але мають повноваження перевіряти, оцінювати, контролювати або оскаржувати дії державних службовців. До таких суб'єктів належать НАЗК, суди, органи державного фінансового контролю, Рахункова палата в межах її конституційної компетенції, Уповноважений Верховної

Ради України з прав людини, правоохоронні органи, органи адміністративного оскарження, а також громадськість і медіа в межах законних форм громадського контролю. Форма має особливе гарантійне значення, оскільки внутрішній комплаєнс не завжди може бути достатньо незалежним. У випадках, коли керівництво органу саме є джерелом ризику, коли внутрішні повідомлення блокуються, коли уповноважена особа не має належної автономії, коли службовець зазнає тиску або коли порушення має системний характер, саме зовнішній контроль забезпечує можливість неупередженого реагування.

Висновки. Проведений аналіз дозволяє підсумувати, що форми реалізації комплаєнс-контролю в діяльності державних службовців становлять складну, багаторівневу та функціонально взаємопов'язану адміністративно-правову систему, яка охоплює антикорупційний контроль, фінансове декларування, дисциплінарну відповідальність, а також весь цикл службової поведінки від нормативного визначення обов'язків і ризиків до навчання, консультування, документування, моніторингу, аудиту, повідомлення про

порушення, захисту викривачів, дисциплінарного реагування та зовнішнього нагляду.

Такий багатобачний характер комплаєнс-контролю свідчить про те, що він є цілісною системою адміністративно-правових засобів, інтегрованих у щоденну діяльність державного службовця. Сутність досліджуваних форм полягає у тому, що вони дозволяють сформувати цілісну модель доброчесної державної служби. Від належного нормативного визначення, організаційного забезпечення та практичного застосування цих форм залежить ефективність запобігання корупційним і службовим порушенням, якість управлінських рішень, рівень підзвітності державних органів, захист прав громадян, авторитет державної служби та сталість демократичної публічної адміністрації. Ефективний комплаєнс-контроль має бути постійним елементом організаційної культури державного органу. Його метою є формування такого службового середовища, у якому правомірна, етична й доброчесна поведінка є професійною нормою, а порушення таким винятком, що своєчасно виявляється, належно оцінюється та отримує пропорційне правове реагування.

Список літератури:

1. Катеренюк В. В. Структура комплаєнс-контролю та механізм його здійснення. *Правничий часопис Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2025. № 1. С. 90–99. DOI: <https://doi.org/10.31558/2786-5835.2025.1.9>,
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. ст. 43.
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 49. Ст. 2056.
4. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки: Закон України від 20.06.2022 № 2322-IX. Офіційний вісник України. 2022 р. № 56. стор. 66. стаття 3272. код акта 112455/2022.
5. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023-2025 роки: Постанова Кабінету Міністрів України від 4.03.2023 № 220. Офіційний вісник України. 2023 р. № 31. стор. 12. стаття 1685. код акта 117261/2023
6. Про затвердження Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 27.05.2021 № 277/21. Офіційний вісник України. 2021 р. № 57. стор. 387. стаття 3550. код акта 106023/2021.
7. Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 28.12.2021 № 830/21. Офіційний вісник України. 2022 р. № 18. стор. 291. стаття 1012. код акта 110168/2022.
8. 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. Офіційний вісник України. 2016 р. № 74. стор. 51. стаття 2493. код акта 83183/2016.
9. Про адміністративну процедуру: Закон України від 17.02.2022 № 2073-IX. Відомості Верховної Ради України. 2023. № 15. Ст. 50.
10. Про доступ до публічної інформації: Закон України від 13.01.2011 № 2939-VI. Відомості Верховної Ради України. 2011. № 32. ст. 314.
11. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 № 2297-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 34. ст. 481.
12. Про публічні закупівлі: Закон України від 25.12.2015 № 922-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2016. № 9. ст. 89.

13. Бюджетний кодекс України: Закон України від 08.07.2010 № 2456-VI. Відомості Верховної Ради України. 2010. № 50–51. ст. 572.

14. Про затвердження Основних засад функціонування внутрішнього контролю у розпорядників бюджетних коштів та внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 28 вересня 2011 р. № 1001: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 № 1062. Офіційний вісник України. 2018 р. № 100. стор. 53, стаття 3329, код акта 92688/2018.

15. Деякі питання здійснення внутрішнього аудиту та утворення підрозділів внутрішнього аудиту: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.09.2011 № 1001. Офіційний вісник України. 2011 р. № 75. стор. 77. стаття 2799. код акта 58446/2011.

Oliynyk O. O. FORMS OF IMPLEMENTATION OF COMPLIANCE CONTROL IN THE ACTIVITIES OF CIVIL SERVANTS

The article presents a comprehensive administrative and legal study of the forms of implementation of compliance control in the activities of civil servants as one of the key guarantees of legality, integrity, professionalism, political impartiality, transparency and accountability of the public service. The modern civil service operates in conditions of increased public expectations regarding the integrity of officials, effective prevention of corruption, proper management of service risks, transparency of management decision-making and increased responsibility of civil servants for compliance with formal legal and ethical standards of official conduct. The paper substantiates that it is the forms of implementation of compliance control that allow us to translate the general requirements of legality, integrity and ethical conduct from the level of abstract principles to the plane of specific administrative and legal procedures. They act as externally expressed, normatively defined or organizationally established methods of practical implementation of control, preventive, consultative, monitoring, analytical, procedural and reactive influence on the official conduct of civil servants. Through the appropriate forms, the assessment of corruption and service risks is ensured, verification of compliance with anti-corruption restrictions, resolution of conflicts of interest, organization of financial control, implementation of internal audits, provision of service consulting, protection of whistleblowers, documentation of management decisions, monitoring of compliance with the rules of ethical behavior and application of disciplinary response measures.

It is proposed to consider the forms of compliance control according to the functional purpose of the relevant legal instrument. The appropriate approach allows a more complete reflection of the real nature of compliance control as a multi-level system that includes the prevention of violations, as well as monitoring, analysis, documentation, training, consulting, auditing, response to violations and external supervision.

The article consistently characterizes the regulatory and programmatic form of implementation of compliance control, which is defined as basic, since it is through it that compliance control acquires legal certainty. Its content is to establish the rules of proper official conduct, anti-corruption restrictions, procedures for preventing offenses, requirements for risk management, standards of internal control and responsibility in regulatory legal acts, anti-corruption programs, internal regulations, job descriptions, codes of ethics, regulations and local administrative documents.

Separately, the organizational and institutional form of compliance control is disclosed, which consists in the creation and functioning of a system of entities responsible for organizing, coordinating, monitoring and ensuring compliance by civil servants with the rules of proper conduct.

The study also reveals the ethical and behavioral, consulting and educational, declaration and financial, conflictological, procedural and documentary, information and digital, internal control, audit and external supervision forms of compliance control.

It is summarized that the forms of implementation of compliance control in the activities of civil servants constitute a complex, multi-level and functionally interconnected administrative and legal system that covers the entire cycle of official behavior from the normative definition of duties and risks to training, consulting, documentation, monitoring, auditing, reporting violations, protection of whistleblowers, disciplinary response and external supervision.

Keywords: *compliance control, civil service, civil servants, administrative and legal mechanism, integrity, anti-corruption policy, conflict of interest, financial control, official ethics, internal audit, external supervision, public administration.*

Дата першого надходження статті до видання: 24.04.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 11.05.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 30.05.2026