

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
КАФЕДРА ПАРЛАМЕНТАРИЗМУ

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему:

«ДОТРИМАННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В
УКРАЇНІ»

до захисту

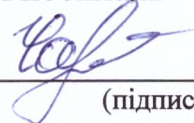

Студентка 2 курсу магістратури заочної форми навчання спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньо-професійної програми «Парламентаризм та парламентська діяльність»
Чернявська Олена Сергіївна

Науковий керівник

к.п.н., доцент, Рейтерович Ігор Вячеславович


Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі немає запозичень із праць інших авторів без відповідних посилань

Студентка



(підпис)

Робота допущена до захисту в екзаменаційній комісії рішенням кафедри парламентаризму від « 07 » 12 2023 р., протокол № 14.

Завідувач кафедри парламентаризму, доктор політичних наук, професор
Гошовська Валентина Андріївна 

(підпис)

АНОТАЦІЯ

Чернявська О. С. Дотримання доброчесності публічними службовцями в Україні. – Кваліфікаційна магістерська робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна магістерська робота на здобуття ступеня вищої освіти другого (магістерського) рівня галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування», спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування». – Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, 2023.

У магістерській роботі досліджено стан природи доброчесності публічних службовців, надано характеристику публічним службовцям як суб'єктам дотримання доброчесності в професійній діяльності, здійснено аналіз міжнародних актів з впровадження доброчесної поведінки публічних службовців та зарубіжного досвіду їх реалізації, визначено особливості перевірки на доброчесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції, суддів та працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, вказано напрями вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців в Україні та практичної реалізації моделей перевірки на доброчесність.

Ключові слова: поведінка, етика, доброчесність, публічний службовець, професійна діяльність, політика.

ANNOTATION

Chernyavska O. S. Observance of integrity by public servants in Ukraine. – Qualifying scientific work as a manuscript.

Qualifying scientific work for obtaining an educational degree at the second level of higher education (Master's degree), field of study: 28 «Public Management and Administration», specialty: 281 «Public Management and Administration». – Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine, 2023.

The master's work investigated the state of the nature of the integrity of public servants, characterized public servants as subjects of integrity in professional activity, analyzed international acts on the implementation of virtuous behavior of public servants and foreign experience of their implementation, determined the peculiarities of checking the integrity of employees of specially authorized subjects entities in the field of anti-corruption, judges and employees of central executive bodies and local self-government bodies, directions for improving the honest behavior of public servants in Ukraine and the practical implementation of models of integrity checks are indicated.

Key words: behavior, ethics, integrity, public servant, professional activity, politics.

ЗМІСТ

ЗМІСТ.....	4
ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. МОРАЛЬНО-ЕТИЧНА ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ.....	12
1.1. Стан дослідження природи доброчесності публічних службовців.....	12
1.2. Публічні службовці як суб'єкти дотримання доброчесності в професійній діяльності.....	15
1.3. Міжнародні акти з питань дотримання доброчесності публічними службовцями та зарубіжний досвід їх реалізації.....	20
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПЕРЕВІРКИ НА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ.....	28
2.1. Перевірка на доброчесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції.....	28
2.2. Перевірка на доброчесність суддів та працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування.....	36
Висновки до розділу 2.....	45
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОТРИМАННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УКРАЇНІ.....	47
3.1. Напрями вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців в Україні.....	47

3.2. Напрями вдосконалення практичної реалізації моделей перевірки на добросесність.....	50
Висновки до розділу 3.....	55
ВИСНОВКИ.....	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	60

ВСТУП

Актуальність теми.

На сьогодні тема доброчесності є як ніколи актуальною. Майже щодня ми стикаємось з проявами недотримання доброчесності, зокрема і публічними службовцями, що висвітлюються та обговорюються у нашому суспільстві і закордоном. Проте варто почати з того, що саме ми вкладаємо у визначення поняття «доброчесності». Адже його можна розглядати як оціночне, що вказує на рівень закладених у окремої особи моральних цінностей та результат виявлення в поведінці, разом з обов'язком і відповідальністю, певних стійких позитивних моральних якостей.

Доброчесність як одна з фундаментальних засад моральної теорії була в центрі філософських роздумів від самого виникнення філософії як науки. Наша держава на даному етапі її розвитку переживає непрості часи. Глобальні зовнішні та внутрішні чинники впливають на ефективність управлінських функцій у нашій країні, суспільстві. При їх здійсненні саме принцип доброчесності має бути базовим і тому – закріпленим у законодавстві України. Принцип «доброчесності» передусім передбачає такі морально-етичні якості, як патріотизм, «нульова» толерантність до корупції, компетентність, відповідальність, чесність, порядність, відкритість, прозорість, повага до гідності інших осіб, і має бути основою для недопущення таких негативних явищ, як конфлікт інтересів, зловживання владою, порушення прав та свобод людини і громадянина, одержання неправомірної вигоди та подарунків, порушення обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, спільної роботи близьких осіб тощо.

Нині ми спостерігаємо як у суспільній свідомості формуються сучасні вимоги до публічних службовців, серед яких провідне місце займають принципи доброчесності. Насамперед, українське суспільство потребує людей з позитивною репутацією, які володіють лідерськими здібностями, готові

жертвувати власними інтересами заради національних, рішуче діяти в стресових ситуаціях.

Впровадження доброчесної моделі поведінки публічного службовця є одним із пріоритетів реформи публічної служби у нашій державі, що повинно відповідати положення Міжнародного кодексу поведінки державних службовців, прийнятого Організацією Об'єднаних Націй 23 липня 1996 року, в якому, зокрема, зазначається, що «державні посадові особи виконують свої обов'язки й функції компетентно та ефективно відповідно до законів або адміністративних положень і з повною доброчесністю» [20]. Реформа державної служби, яка стартувала в Україні у 2016 році, закріпила важливі напрями її успішної реалізації, серед яких необхідно відмітити реформування система державного управління. Саме здійснення вказаної реформи не можливе без професійності, доброчесності, дотримання етичної поведінки державними службовцями, що є важливими чинниками проведення комплексних реформ у різних сферах державної політики.

Поряд з цим необхідно підкреслити, що дотримання доброчесності публічними службовцями є одним із десяти принципів державної служби, які нормативно закріплені у Законі України «Про державну службу». Зокрема, законодавець визначив принцип доброчесності як «спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» [35].

Одним з перших державних органів, який закріпив принцип доброчесності, як один з важливих чинників діяльності публічних службовців, є Національне агентство з питань запобігання корупції (далі – НАЗК), у якому вперше було затверджено Кодекс етичної поведінки працівників НАЗК, де надається визначення такому важливому принципу, як доброчесність. У вказаному вище Кодексі під доброчесністю розуміється такі її важливі ознаки, як чесність, пріоритет публічних інтересів над приватними, готовність

пояснити походження власних статків, відповідність способу життя отриманим доходам та гідна поведінка.

Вивчення зарубіжного досвіду засвідчує, що в більшості країн Європейського Союзу, США, Великої Британії нормативно закріплені не лише кодекси доброчесності, наприклад, а й спеціалізовані підрозділи, які повинні здійснювати перевірку на доброчесність публічних службовців, наприклад, Національне агентство з питань доброчесності Румунії, Бюро забезпечення етики та доброчесності у сфері державного управління Міністерства внутрішніх справ Королівства Нідерландів, Національна служба захисту Угорщини тощо. Діяльність вказаних підрозділів (служб) спрямована на не лише на розробку стратегій доброчесної поведінки публічних службовців, затвердження інструментів впровадження такої поведінки, а й отримання відповідної інформації про дотримання доброчесності, а також здійснення відповідних заходів, спрямованих на перевірку публічними службовцями дотримання правил доброчесної поведінки. Для забезпечення ефективного функціонування принципів доброчесності у нашій країні, важливим є дослідження міжнародних актів, досвіду іноземних країн, які реалізують принцип доброчесності серед публічних службовців.

Питанню визначення природи доброчесності, та проведення перевірок на доброчесність приділяли увагу низка українських науковців, зокрема: В. С. Бігун, Ю. П. Битяк, О. О. Браверман, Т. Е. Василевська, Т. Ю. Витко А. В. Волошенко, В. В. Галуцько, Н. В. Гришина, С. В. Жуков, В. К. Колпаков, Т. О. Коломоєць, О. І. Компанець, Н. М. Корчак, О. В. Кузьменко, О. В. Мирна, І. Д. Пастух, С. В. Петков, М. М. Рогожа, М. І. Рудакевич, О. І. Сердюк, Н. Г. Сорокіна, О. М. Шимон, І. М. Шупта, Х. П. Ярмакі та інші науковці.

Мета і завдання кваліфікаційної магістерської роботи.

Метою даної роботи є аналіз зарубіжних та національних досліджень щодо визначення морально-етичної та правової природи доброчесності, визначення проблемних аспектів перевірки в Україні публічних службовців на

добросесність, а також надання рекомендацій та пропозицій щодо вдосконалення дотримання добросесності публічними службовцями в Україні.

Для реалізації зазначеної мети, необхідно розв'язати наступні завдання:

- дослідити стан природи добросесності публічних службовців;
- надати характеристику публічним службовцям як суб'єктам дотримання добросесності в професійній діяльності;
- здійснити аналіз міжнародних актів з впровадження добросесної поведінки публічних службовців та зарубіжного досвіду їх реалізації;
- визначити особливості перевірки на добросесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції;
- визначити особливості перевірки суддів та працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування;
- вказати напрями вдосконалення добросесної поведінки публічних службовців в Україні;
- вказати напрями вдосконалення практичної реалізації моделей перевірки на добросесність.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, які виникають під час реалізації добросесності публічними службовцями в Україні.

Предмет дослідження – дотримання добросесності публічними службовцями в Україні.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети в магістерській роботі було застосовано комплекс методів наукового дослідження. Зокрема, з метою уточнення змісту терміну «добросесність» та розширення його понятійно-категорійного апарату використовувалися *порівняльно-правовий та історико-правовий методи*. За допомогою проблемно-пошукового методу визначено проблеми, які виникають під час дотримання добросесності публічними службовцями, та за допомогою *методу системного аналізу* вдалося підібрати належним чином джерела інформації з теми магістерської роботи та у подальшому з використанням *абстрактно-логічний методу* був здійснений їх аналіз, що надало змогу провести теоретичні узагальнення за темою

магістерської роботи й формування відповідних висновків. Також під час написання магістерської роботи використовувалися порівняльно-функціональний та порівняльно-правовий методи, завдяки яким були узагальнений зарубіжний досвід перевірки на доброчесність публічних службовців, а також систематизувати вітчизняний досвід впровадження проведення таких перевірок. Теоретико-методологічною основою магістерської роботи стали вітчизняні та зарубіжні нормативно-правові акти в частині регулювання доброчесності в діяльності публічних службовців, а також дослідження українських та зарубіжних правників з цього напрямку.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у магістерській роботі досліджено стан природи доброчесності публічних службовців, була надана характеристика публічним службовцям як суб'єктам дотримання доброчесності в професійній діяльності. Здійснено аналіз міжнародних актів з впровадження доброчесної поведінки публічних службовців та зарубіжного досвіду їх реалізації. Визначено особливості перевірки на доброчесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції, суддів, а також працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування. Визначено напрями вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців, а також реалізації моделей перевірки на доброчесність.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані та викладені у магістерській роботі положення, узагальнення, висновки та пропозиції можуть біти використані під час проведення занять у закладах вищої освіти з таких навчальних дисциплін, як «Доброчесність та етика в публічній сфері», «Антикорупція та доброчесність», «Антикорупційний комплекс», «Антикорупційна діяльність в Україні» та під час підготовки навчальних і методичних посібників, підручників, курсів лекцій з питань дотримання доброчесності публічними службовцями в Україні.

Апробація результатів дослідження. Основні положення, висновки та результати дослідження оприлюднені автором у виступах на всеукраїнських та

міжнародних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях, засіданнях круглих столів.

Структура та обсяг кваліфікаційної магістерської роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять 7 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (47 найменувань на 4 сторінках). Загальний обсяг магістерської роботи становить 64 сторінки, з яких основного тексту – 58 сторінок.

РОЗДІЛ 1

МОРАЛЬНО-ЕТИЧНА ТА ПРАВОВА ПРИРОДА ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.1. Стан дослідження природи доброчесності публічних службовців

Проблеми запобігання корупційним правопорушенням в Україні, необхідність дотримання етичних норм та правил доброчесної поведінки публічними службовцями на сьогодні є найбільш важлива та актуальна, адже вказані теми постійно обговорюються в медіа просторі, громадськістю, а також європейською та міжнародною спільнотою.

Необхідно констатувати, що «від самого виникнення філософії як науки доброчесність, як одна з основних категорій моральної теорії, уже була в центрі філософських роздумів» [24, с. 17]. «На сьогодні вкрай актуальним є судження відомого античного філософа Сократа про доброчесність як здатність керувати своїми переконаннями та протистояти хибним думкам інших людей, оскільки вона напряму залежить від знань та є свідомим і відповідальним ставленням індивіда до способу свого життя, моральної поведінки» [19, с. 27]. На його думку «не варто боятися осуду зі сторони суспільства, головне – не суперечити власним принципам. У даному контексті першорядного значення набувають міркування давньогрецького філософа Аристотеля щодо метиетики, не просто як знання про доброчесність, а доброчесне вчинення. На його переконання, доброчесність формується у діяльнісному ставленні до світу, у реальному досвіді спілкування» [40, с. 9]. Для Платона, у свою чергу, «питання про моральний стан людини та форму організації держави взагалі ототожнюються. Згідно з його поглядами, неможливо вести мову про етичні засади поза проблемами державного управління» [26, с. 324]. «Досконалість моралі і держави для Платона перебували у тісному взаємозв'язку, тому в своїх

дослідженнях він не розрізняв їх між собою» [26, с. 324]. Загалом для давньогрецької культури надзвичайно важливою регулюючою категорією, за допомогою та на основі якої будується соціальне та приватне життя, була доброчесність.

Що стосується вітчизняного тлумачення слова «доброчесність», то у словнику староукраїнської мови XIV–XV ст. є рівнозначним з лексемами «цнота» та «чеснота» [43, с. 125]. «Інший словник української мови подає поняття «доброчесність» як властивість зі значенням «доброчесний», тобто висока моральна чистота, чесність» [44, с. 326]. «Майже аналогічне тлумачення терміну «доброчесність» надано у Великому тлумачному словнику сучасної української мови (2005 р.), під яким необхідно розуміти властивість, що пояснюється як той, хто живе чесно, дотримується всіх правил моралі» [9, с. 308; 11].

В словник з етики, підготовленому фахівцями Житомирського державного університету у ім. І. Франка, доброчесності визначається як «позитивна моральна якість, зумовлену свідомістю і волею людини, яка є узагальненою стійкою характеристикою людини, її способу життя, вчинків; якість, що характеризує готовність і здатність особистості свідомо і неухильно орієнтуватись у своїй діяльності та поведінці на принципи добра і справедливості» [46, с. 387–389].

«Проблематика морально-етичної та правової природи доброчесності публічного службовця тісно пов'язана з питаннями співвідношення та взаємодії моралі і права в системі правового регулювання. У контексті цього дослідження принцип доброчесності публічного службовця варто розглядати як юридизацію моральних якостей, цінностей та обов'язків публічного службовця в правовій діяльності. При цьому, публічний службовець повинен у своїй діяльності керуватись як системою закладених особистісних цінностей, принципів, норм і установок, так і визначених у відповідних нормативно-правових актах, зафіксованих у кодексах чи стандартах професійної етики. Перед людиною завжди постає проблема вибору, при якій цінність виступає основою

визначеності серед наявних альтернатив. Залежно від ціннісних орієнтацій будь-який особистий здобуток може набути або втратити ціннісний зміст. Серед інших мотивацій людської поведінки завжди переважають ціннісні орієнтації, при чому ступінь їх вираження та наповненості завжди має індивідуальний вираз. Без ціннісних орієнтацій стан добробуту у суспільстві переходить у занепад» [8].

Доброчесність, як морально-етична складова діяльності публічного службовця, є елементом його правового статусу та одним із компонентів проходження державної служби. У пункті 2 Міжнародного кодексу поведінки державних службовців, прийнятого Організацією Об'єднаних Націй 23 липня 1996 року, встановлено, що «державні посадові особи виконують свої обов'язки і функції компетентно і ефективно відповідно до законів або адміністративних положень і з повною доброчесністю. Вони постійно прагнуть того, щоб забезпечити найефективніше і вміле розпорядження державними ресурсами, за які вони несуть відповідальність» [20].

У подальшому у ст. 5, 9 Рекомендацій No R (2000) 10 Комітету Міністрів державам – членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців, прийнятої Комітетом Міністрів на 106 сесії 11 травня 2000 р., було визначено, що «державний службовець повинен бути доброчесним, безстороннім, ефективним і виконувати свої повноваження найкращим можливим чином, виходячи з його чи її навиків, доброчесності та розуміння, беручи до уваги публічні інтереси й ті обставини, що стосуються справи. Державний службовець зобов'язаний завжди поводитись таким чином, щоб була забезпечена віра громадськості у доброчесність, безсторонність і ефективність публічної влади» [41].

У вітчизняному законодавстві термін «доброчесність» уперше вживається у Концепції адміністративної реформи України [17], де зазначалося, що «заходи реформування ґрунтуються на вироблених світовою практикою принципових засадах функціонування виконавчої влади у демократичній, соціальній,

правовій державі, серед яких ключове значення мають, зокрема принцип доброчесності».

У подальшому принцип доброчесності державної служби в Україні, був закріплений Верховною Радою України 2 червня 2016 року у Конституції України [33], де він став обов'язковою умовою для роботи суддів. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [39], який був ухвалений того ж дня, зобов'язав суддів щорічно до 1 лютого подавати декларацію доброчесності та у Законі України «Про державну службу», як принцип, а саме – «спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» [35].

У Законі України «Про запобігання корупції» [36] термін «доброчесність» згадується як одна з вимог до Голови та працівників Національного агентства з питань запобігання корупції. Також на законодавчому рівні реалізація вимог доброчесності передбачена у законах України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні на 2021–2025 роки» [37], «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про Державне бюро розслідувань», «Про Бюро економічної безпеки України» [31] тощо.

1.2. Публічні службовці як суб'єкти дотримання доброчесності в професійній діяльності

Утвердження України як демократичної, правової, соціальної держави, розвиток громадянського суспільства, інтеграція України в Європейське співтовариство є неможливими без ефективного функціонування системи публічної служби [8]. Перш за все варто зазначити, що у законодавстві України тривалий час термін «публічна служба» взагалі не застосовувався. Натомість у різних нормативно-правових джерелах використовувались такі поняття, як:

«служба в органах місцевого самоврядування» та «державна служба». Вперше у вітчизняному законодавстві термін «публічна служба» був запроваджений у 2005 році у Кодексі адміністративного судочинства України, яким визначено, що публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» [13].

Загалом інститут публічної служби в Україні пройшов складний шлях становлення. Виходячи з основних принципів управління, багатофункціональність держави визначає внутрішню диференціацію проходження публічної служби, при цьому основними видами такої служби, відповідно до законів України «Про державну службу» [35] є служба в органах державної влади та служба в органах місцевого самоврядування. Норми законодавства засвідчують, що принципів відмінностей під час проходження служби служба в органах державної влади та служба в органах місцевого самоврядування практично відсутні. Разом з тим, виходячи із сутності публічної служби, є особливості її проходження у правоохоронних органах, до яких можна віднести Національну поліцію України, Національну гвардію України, Державну прикордонну службу України тощо, а також Збройні Сили України та Службу безпеки України, так звана мілітаризована служба.

Враховуючи, що проходження мілітаризованої служби регламентується багатьма іншими законодавчими актами, можна окреслити лише частину її особливостей, до яких можна віднести: особливості особливим призначенням і завданнями осіб з такої служби, наявністю спеціального порядку влаштування й проходження служби, в окремих випадках наявність спеціальних вимог, як правило стан фізичної підготовки, яким повинна відповідати особа, під час проходження служби. Також необхідно окреслити певні особливості, які характерні для мілітаризованої служби, якими зокрема є: «здійснення охоронної функції, що полягає в охороні державного кордону, забезпеченні

публічної безпеки і порядку, захисті територіальної цілісності та безпеки держави, охороні прав і життя людини; можливість застосування фізичного примусу; наявність чіткої системи субординації, суворої ієрархії особового складу, обов'язковості наказів. Крім того, при прийнятті на мілітаризовану службу, як правило, визначено жорсткіші вимоги щодо: віку, стану здоров'я, фізичної підготовки тощо. Також службовці мілітаризованої служби мають спеціальні зовнішні атрибути (форму одягу, зовнішні відзнаки), їм присвоюють спеціальні звання» [8].

Виходячи зі структури органів державної влади в нашій державі, до мілітаризованої служби можна віднести військову державну службу, а саме служба у Службі безпеки України, Збройних Силах України, та правоохоронну (воєнізовану) державну службу, до якої можна віднести службу у Національній гвардії України, Національній поліції України, Державній прикордонній службі України тощо.

«Інший вид публічної служби становить служба професійного апарату чиновників, тобто осіб, що забезпечують функціонування органів державної влади та органів місцевого самоврядування. В країнах Європи цей вид служби зазвичай називається цивільною службою, що також дозволяє відмежувати її від служби мілітаризованої та якнайкраще відповідає основному обов'язку цих службовців – служіння суспільству» [24, с. 17].

«Стикаючись з численними політичними та суспільними перешкодами, врешті решт, було законодавчо врегульовано питання правового статусу публічних службовців та основні засади проходження публічної служби. 11 лютого 2016 року були затверджені Правила етичної поведінки державних службовців, що регулюють моральні засади діяльності державних службовців та полягають у дотриманні принципів етики державної служби. Такими принципами, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавстві про державну службу та запобігання корупції, визначені такі:

- 1) служіння державі і суспільству;
- 2) гідної поведінки;

- 3) доброчесності;
- 4) лояльності;
- 5) політичної нейтральності;
- 6) прозорості і підзвітності;
- 7) сумлінності» [12].

Важливим та пріоритетним напрямком здійснення реформування держаної служби є запровадження принципів доброчесної поведінки публічного службовця, поскільки саме морально-етичні принципи та доброчесність публічного службовця є одним із потужних засобів, який безпосередньо впливає на стан запобігання та протидії корупції в нашій державі. Враховуючи викладене саме законодавцями були внесені відповідні етичні норми у Розділ VI «Правила етичної поведінки» Закону України «Про запобігання корупції» [36]. Здійснюючи аналіз вказаного розділу можна сформулювати, що він:

- 1) встановлює підстави та порядок притягнення до відповідальності за їх порушення;

- 2) «є правовою основою для кодексів чи стандартів професійної етики. Законом України «Про запобігання корупції» також передбачено, що під час виконання повноважень державний службовець повинен неухильно дотримуватися політичної нейтральності, неупередженості, працювати компетентно та ефективно, не розголошувати конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом і утримуватися від виконання незаконних завдань» [45].

Таким чином, доброчесність державних службовців – це не лише етичний стандарт, а й інструмент запобігання корупції. Виходячи з положень Закону України «Про запобігання корупції» [36] та Закону України «Про державну службу» [35] можна окреслити наступні механізми, які забезпечують реалізацію доброчесності публічних службовцями, зокрема:

- ✓ не використовувати надані їм службові повноваження чи пов'язані з ними можливості у приватних інтересах чи в приватних інтересах інших осіб, у

тому числі з метою одержання неправомірної вигоди або прийняття такої вигоди чи обіцянки/пропозиції такої вигоди для себе чи інших осіб;

✓ утримуватися від схиляння іншого суб'єкта доброчесної поведінки до протиправного використання наданих йому службових повноважень чи пов'язаних з ними можливостей;

✓ неухильно дотримуватися обмежень і заборон, передбачених законодавством України;

✓ не вчиняти корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією;

✓ використовувати свої службові повноваження, своє службове становище та пов'язані з цим можливості (інтелектуальну власність, службову інформацію, репутацію, посадові привілеї, контакти, зв'язки, інші ресурси) виключно для виконання своїх посадових (службових) обов'язків і доручень керівників;

✓ уникати будь-яких дій та вчинків, у тому числі у позаробочий час, що можуть зашкодити інтересам установі, де працює така особа, та/або негативно вплинути на його, чи іншого суб'єкта доброчесної поведінки репутацію, а також викликати підозру щодо наявності приватного інтересу, який впливає на виконання посадових (службових) обов'язків;

✓ не втручається і не здійснює у випадках чи в порядку, не передбачених законодавством, неправомірний вплив на службову діяльність іншого суб'єкта доброчесної поведінки, службових, посадових осіб органів державної влади, органів місцевого самоврядування, інших юридичних осіб;

✓ не використовує службові повноваження в інтересах політичних партій чи їх осередків або окремих політиків;

✓ утримується від лобіювання інтересів будь-яких осіб чи ділових груп;

✓ уникає неправомірного надання переваги фізичним або юридичним особам у зв'язку з підготовкою проектів, виданням нормативно-правових актів та прийняттям рішень, затвердженням (погодженням) висновків;

✓ не використовує свої службові повноваження або своє становище та пов'язані з цим можливості з метою умисного створення умов, за яких особа вимушена надати йому чи іншій особі неправомірну вигоду, не допускає одержання неправомірної вигоди для себе чи інших осіб;

✓ вживати всіх можливих заходів щодо недопущення виникнення реального чи потенційного конфлікту інтересів під час виконання службових повноважень та його врегулювання відповідно до вимог законодавства України» [36].

1.3. Міжнародні акти з питань дотримання доброчесності публічними службовцями та зарубіжний досвід їх реалізації

Питання здійснення публічного управління були актуальними та важливими у процесі становлення публічної влади впродовж усієї історії людства. Визначальними при цьому були і є ціннісні орієнтири та етичні правила поведінки основних суб'єктів апарату держави – публічних службовців. Зокрема, окрема увага приділяється саме принципу дотримання доброчесності у діяльності публічних службовців. Для забезпечення ефективного функціонування даного принципу у нашій країні, важливим є дослідження міжнародних актів, досвіду іноземних країн, які реалізують принцип доброчесності серед публічних службовців.

Для початку відмітимо конвенції Організації Об'єднаних Націй, у яких закріплюються міжнародні стандарти доброчесності. У Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти корупції [15] визначаються основні положення, які повинні впроваджувати країни-підписанти цієї конвенції та які спрямовані на реалізацію основних принципів доброчесності, пов'язаної з проходженням служби публічними службовцями. Зокрема, «це створення, підтримка й зміцнення системи приймання на роботу, набору, проходження служби, просування по службі та виходу у відставку державних службовців і, в

належних випадках, інших державних посадових осіб, які не обираються, які: ґрунтуються на принципах ефективності й прозорості й на таких об'єктивних критеріях, як бездоганність роботи, справедливість і здібності; включають належні процедури підбору й підготовки кадрів для заняття державних посад, які вважаються особливо вразливими з точки зору корупції, і ротації, у належних випадках, таких кадрів на таких посадах; сприяють виплаті належної винагороди й установленню справедливих окладів з урахуванням економічного розвитку Держави-учасниці; сприяють здійсненню освітніх і навчальних програм з метою забезпечення того, що ці особи задовольняють вимоги стосовно правильного, добросовісного й належного виконання державних функцій, а також забезпечують їм спеціалізовану й належну підготовку, щоб поглибити усвідомлення ними ризиків, які пов'язані з корупцією та стосуються виконання ними своїх функцій; заохочує, непідкупність, чесність і відповідальність своїх державних посадових осіб, застосовуючи кодекси або стандарти поведінки для правильного, добросовісного й належного виконання державних функцій» [15].

У Конвенції Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності від 15 листопада 2000 року покладається на «держави її учасників вжиття законодавчих, адміністративних або інших ефективних заходів для сприяння добросовісності, а також для попередження і виявлення корупції серед публічних посадових осіб і покарання за неї» [16].

Також необхідно враховувати інші міжнародні акти, у яких закріплюються етичні норми поведінки та принципи доброчесності публічних службовців. Так у Міжнародному кодексі поведінки державних посадових осіб [20] (Резолюція Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй № 51/59 від 12 грудня 1996 року) визначаються основні принципи доброчесної поведінки державних посадових осіб, зокрема:

– «не використання ним свого офіційного становище для невиправданого здобування особистої користі або особистої та фінансової користі для своїх сімей;

– заборона на участь в угодах, займання певного становища, виконання функцій, фінансових, комерційних або інших аналогічних інтересів, які несумісні з їх посадою, функціями, обов'язками або їх виконанням;

– необхідність сповіщення про ділові, комерційні або фінансові інтереси та про діяльність, яка здійснюється з метою отримання фінансового прибутку, які можуть привести до можливих конфліктів інтересів;

– заборона на користуватися державними грошовими коштами, власністю, послугами або інформацією, отриманими ними при виконанні службових обов'язків, для здійснення діяльності, не пов'язаної з виконанням ними службових функцій.

– необхідність повідомлення про особисті активи і зобов'язання, а також, по можливості, відомостей про активи і зобов'язання чоловіка (дружини) і/або утриманців;

– утримуються прямо або опосередковано від будь-яких подарунків або інших знаків уваги, які можуть впливати на виконання ними своїх функцій, здійснення своїх обов'язків і прийняття рішень» [20].

Для забезпечення доброчесної поведінки публічних службовців важливе місце мають європейські міжнародні акти, серед яких необхідно відмітити Рекомендації Ради Європи (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців [41] (прийнята Комітетом міністрів Ради Європи на 106 сесії 11 травня 2000 року). «Вказана Рекомендація визначає «міжнародні стандарти честі та поведінки для службовців і перспективу у цій сфері, рекомендує, щоб уряди держав-учасниць заохочували, відповідно до національного законодавства та принципів державного управління, прийняття національних кодексів поведінки державних службовців, базуючись на Модельному кодексі поведінки для державних службовців, який є додатком до цієї Рекомендації» [41]. Зокрема, у статті 9 вказаного Модельного кодексу зазначено, що державний службовець повинен бути чесним, безстороннім, ефективним, виконувати свої повноваження, виходячи з чесності, беручи до уваги публічні інтереси. У рамках вказаного

вище Модельного кодексу використовується термін «перевірка на доброчесність» [41]. «Однак у контексті практики найму персоналу «перевірка на доброчесність» охоплює різні інструменти, такі як анкети, дискусії в групах без лідера, інсценовані судові процеси, рольові ігри, інтерв'ю, візити додому, перевірки особистих фінансів або тести на поліграфі» [3].

Термін «перевірка на доброчесність» часто використовується для процедури перевірки перед прийомом на роботу кандидатів на посади публічних службовців. У цьому контексті на нашу думку скоріше всього йдеться мова про певні механізми, які повинні вказувати, чи будуть кандидати на посади державну службу у достатній мірі дотримуватися етичних правил під час виконанні своїх посадових обов'язків безпосередньо на майбутній посаді.

«Перевірка на доброчесність може бути здійснена за допомогою наступних методів, залежно від рівня вторгнення в особисте життя кандидата:

- 1) перевірка безпеки потенційних працівників (поліграфічні тести (детектор брехні);
- 2) моніторинг персональних/кадрових записів посадових осіб; тестування на вживання наркотичних засобів, психотропних речовин та алкоголю;
- 3) моніторинг способу життя, тобто порівняння встановленого рівня доходів з витратами, оцінка боргових зобов'язань;
- 4) випадкові або цільові перевірки робочого місця чи транспортних засобів» [24, с. 50].

У контексті дослідження зарубіжного досвіду вважаємо, що для порівняння доцільно розглянути і особливості проведення перевірок на доброчесність у Республіці Молдова, які згідно із законом «Про оцінку інституційної непідкупності» від 23 грудня 2013 року № 325 [38] проводяться стосовно публічних посадових осіб. Тестування професійної непідкупності ініціюється Національним центром по боротьбі з корупцією стосовно всіх публічних посадових осіб у складі публічних органів, за винятком Служби інформації та безпеки; Службою інформації та безпеки – щодо працівників Національного центру по боротьбі з корупцією; підрозділом внутрішньої

безпеки Служби інформації та безпеки – щодо її працівників. Публічні посадові особи в разі негативного результату тесту на професійну непідкупність несуть лише дисциплінарну відповідальність. Результати та матеріали тесту на професійну непідкупність не можуть використовуватися як засоби доказування в кримінальному провадженні або провадженні про адміністративне правопорушення [38].

У Румунії перевірка на доброчесність запроваджена щодо працівників МВС відповідно до Закону «Про внесення змін до Надзвичайного розпорядження Уряду № 30/2007 щодо організації та функціонування структурних одиниць Міністерства внутрішніх справ» № 38/2011 [5]. Поряд з цим доброчесна поведінка поліцейських Румунії регулюється Кодексом етики та деонтології поліцейського від 25 серпня 2005 року [14]. При цьому вказаними в актах запроваджено можливість тестування, процедура вказаного методу була визначена в підзаконному акті [1; 5; 14].

У 2016 році з метою запобігання корупції серед поліцейських Сербії було внесено зміни у Закон «Про поліцію», що передбачало можливість здійснення перевірки на доброчесність. Тестування доброчесності співробітників поліції в Сербії публічно описується як «секретний оперативний спосіб, який виявить різні форми зловживань в поліції» і буде використовуватися для спроби «спокусити колег, даючи їм хабара» [24, с. 66]. «Також тест на предмет доброчесності розглядається як інструмент боротьби з корупцією, що передбачає моделювання реальних ситуацій, аналогічних операційній діяльності випробуваної особи, які остання зобов'язана вирішити, даючи уявлення про її реакцію та дії, здійснені за таких обставин» [24, с. 66].

«В Угорщині здійснення перевірки на доброчесність уведено з 2012 року відповідно до антикорупційного законодавства» [2] і «покладено здійснення цього заходу на Національну службу захисту» [4]. Метою тестування є нагляд за тим, щоб певні особи відповідали встановленим законом вимогам до виконання службових обов'язків у симульованій ситуації. Національна служба захисту має за мету виявляти корупційні кримінальні правопорушення.

Перевірка на доброчесність, яку у Чеській Республіці вважають інструментом запобігання корупції, започаткована у 2003 році зі створенням урядової Робочої групи з питань проведення перевірок на доброчесність у межах урядової Антикорупційної програми. Серед основних завдань робочої групи визначено оцінювання ситуації та внесення пропозицій щодо комплексу нових законодавчих інструментів для боротьби з корупцією, а також врегулювання проведення перевірки на доброчесність [24, с. 72–75].

У Чеській Республіці із набранням чинності у 2009 році Закону «Про Генеральну інспекцію сил безпеки» [34] запроваджено проведення перевірки на доброчесність Генеральною інспекцією сил безпеки, яка застосовувалась до публічних державних службовців, а також цивільних працівників сектора безпеки. Перевірка на доброчесність полягає у моделюванні певної ситуації, яку особа, що тестується, зобов'язана вирішити [34].

Також перевірка на доброчесність запроваджена і у інших країнах, наприклад, у Великобританії, де проведення такої перевірки проходить приховано, якщо за результатами не буде застосовано адміністративного покарання чи притягнення до дисциплінарної відповідальності, в США у Бюро внутрішніх справ США (Internal Affairs Bureau) здійснює перевірки на доброчесності шляхом створення віртуальних ситуацій або умов, метою яких є провокація особи, що перевіряється на виявлення незаконної реакції.

Висновки до розділу 1

Підводячи підсумки до розділу 1 зазначимо, що особливості морально-етичної та правової природи доброчесності публічних службовців.

Аналіз нормативно-правових актів засвідчує, що у «вітчизняному законодавстві термін «доброчесність» уперше вживається у Концепції адміністративної реформи України» [17], де зазначалося, що «заходи реформування ґрунтуються на вироблених світовою практикою принципів засадах функціонування виконавчої влади у демократичній, соціальній, правовій державі, серед яких ключове значення мають, зокрема принцип доброчесності. У подальшому принцип доброчесності державної служби в Україні, був закріплений Верховною Радою України 2 червня 2016 року у Конституції України» [33], де він став обов'язковою умовою для роботи суддів. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» [39], який був ухвалений того ж дня, зобов'язав суддів щорічно до 1 лютого подавати декларацію доброчесності та у Законі України «Про державну службу» [35], як принцип, а саме – спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень. У Законі України «Про запобігання корупції» [36] термін «доброчесність» згадується як одна з вимог до Голови та працівників Національного агентства з питань запобігання корупції. Також на законодавчому рівні реалізація вимог доброчесності передбачена у законах України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні на 2021–2025 роки» [37], «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про Державне бюро розслідувань», «Про Бюро економічної безпеки України» [31] тощо.

«Вперше у вітчизняному законодавстві термін «публічна служба» був запроваджений у 2005 році у Кодексі адміністративного судочинства України, яким визначено, що публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба,

альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування» [13]. Загалом інститут публічної служби в Україні пройшов не тривалий, але дуже складний шлях становлення, постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 року № 65 були затверджені Правила етичної поведінки державних службовців, що регулюють моральні засади діяльності державних службовців та полягають у дотриманні принципів етики державної служби. У подальшому вони були вже затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 року № 158, у яких було визначено та надано характеристику основних видів публічної служби, окреслено її критерії з погляду на добросесність.

Підкреслюється, що для забезпечення ефективного функціонування принципів добросесності у нашій країні, важливим є дослідження міжнародних актів, досвіду іноземних країн, які реалізують принцип добросесності серед публічних службовців. Надається характеристики основних міжнародних актів, в яких закріплюються принципи добросесності (Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції [15], Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності [16], Рекомендації Ради Європи (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців (прийнята Комітетом міністрів Ради Європи на 106 сесії 11 травня 2000 року) [21], а також зазначаються позитивні приклади впровадження у законодавство та практику норми добросесності публічних службовців у Молдові, Румунії, Сербії, Угорщини, Чеській Республіки, Великобританії та США.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПЕРЕВІРКИ НА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

2.1. Перевірка на доброчесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції

У частині 1 статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» [36] надано визначення терміну «спеціально уповноважені суб'єкти у сфері протидії корупції», до яких віднесено органи прокуратури, Національної поліції, Національне антикорупційне бюро України, Національне агентство з питань запобігання корупції. Розглянемо, як реалізовується проведення перевірки на доброчесність у вказаних органах.

14 жовтня 2014 року положення щодо таємної перевірки прокурора на доброчесність було закріплено у Законі України «Про прокуратуру» «частиною 5 статті 19 якого передбачалося зобов'язання прокурора щорічно проходити таємну перевірку доброчесності, яку проводили підрозділи внутрішньої безпеки відповідно до Порядку проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів в органах прокуратури України, затвердженого наказом Генеральної прокуратури України від 16 червня 2016 року № 205» [6]. Чинне законодавство передбачало, що «кожний прокурор зобов'язаний щороку до 01 лютого подавати до підрозділу внутрішньої безпеки власноруч заповнену анкету доброчесності прокурора, у якій декларував шляхом підтвердження або заперечення твердження щодо вчинення/не вчинення дій, що порочать звання прокурора і можуть викликати сумнів у його об'єктивності, неупередженості та незалежності, у чесності та непідкупності органів прокуратури; здійснення/нездійснення у випадках, не передбачених законодавством, втручань у службову діяльність іншого прокурора, службових, посадових осіб

органів державної влади, органів місцевого самоврядування чи суддів, у тому числі шляхом публічних висловлювань стосовно їх рішень, дій чи бездіяльності; сумлінне виконання обов'язків прокурора та неухильне дотримання Присяги працівника прокуратури» [6], а також застосування/незастосування заборон передбачених Законом України «Про очищення влади» [6].

Виходячи з положень Порядку проведення таємної перевірки доброчесності прокурорів в органах прокуратури України, затвердженого наказом Генеральної прокуратури України від 16 червня 2016 року № 205 [6] та заповнені прокурорами вказані вище Анкети доброчесності розміщалися на офіційному веб-сайті Офісу Генеральної прокуратури України. «У разі одержання інформації, яка може свідчити про недостовірність (в тому числі неповноту) тверджень, поданих прокурором у Анкет доброчесності (інформація, фактичні дані, які можуть бути перевірені, а також твердження щодо вчинення прокурором корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення) підрозділ внутрішньої безпеки Генеральної прокуратури України у десятиденний строк з дати її отримання повідомляє відповідного керівника прокуратури про необхідність призначення службового розслідування з долученням отриманої інформації. Відповідний керівник прокуратури зобов'язаний протягом семи робочих днів з дня отримання такого повідомлення в установленому порядку вирішити питання про призначення службового розслідування, про що повідомляє підрозділ внутрішньої безпеки для обліку» [6].

Важливою характерною ознакою вказаного виду перевірки є презумпція доброчесності прокурора [8]. «Якщо протягом 12 місяців з моменту розміщення на веб-сайті Анкет доброчесності прокурора відсутня інформація, яка свідчить про недостовірність (неповноту) тверджень, поданих прокурором у Анкеті – твердження прокурора вважаються достовірними, а прокурор – таким, що пройшов таємну перевірку доброчесності» [8].

Цікавим є досвід перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України (далі – НАБУ), зокрема Законом України «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 року «особа при призначенні на посаду в НАБУ повідомляється про можливість проведення щодо неї перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя. Пунктом 3 частини 2 статті 27 цього закону встановлено, що «підрозділ внутрішнього контролю НАБУ має, зокрема, обов’язок проведення перевірок працівників НАБУ на доброчесність та моніторингу способу їх життя. Частиною 4 статті 28 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» передбачено, що негативні результати перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника є підставою для притягнення працівника НАБУ до дисциплінарної відповідальності» [24, с. 33].

Порядок проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ визначено у Положенні про Управління внутрішнього контролю Національного бюро, яке затверджено наказом Директората Національного бюро від 29 листопада 2019 року № 142 [28], відповідно до якого перевірок на доброчесність працівників НАБУ є комплексом організаційних та практичних заходів, які здійснюються Управлінням внутрішнього контролю НАБУ, і полягають у збиранні, аналізі та перевірці даних, які свідчать про моральні, ділові та професійні якості працівника НАБУ.

«Метою перевірок на доброчесність працівників НАБУ є запобігання не доброчесній їх поведінці, а саме порушенні ними етичних норм і вимог законодавства, що регулює їх діяльність, вчиненні вчинків, які можуть зашкодити інтересам національної безпеки України, НАБУ чи негативно вплинути на репутацію працівника НАБУ. Перевірка на доброчесність здійснюється управлінням шляхом:

– збирання та обробки даних про працівника НАБУ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов’язання, що можуть тією чи іншою мірою впливати на виконання ним посадових обов’язків, об’єктивності та неупередженості під час прийняття рішень;

– моделювання ситуацій, у яких можлива не добросьсна поведінка працівників НАБУ» [28].

При цьому при призначенні на посаду працівнику НАБУ повідомляється про можливість проведення щодо нього перевірки на добросьсність та моніторингу способу життя.

«Перевірка на добросьсність, зокрема й моделювання ситуації, може здійснюватися з дозволу Керівника Управління внутрішнього контролю НАБУ на підставі службової записки працівника Управління внутрішнього контролю, який отримав інформацію, що свідчить про можливість не добросьсної поведінки працівника НАБУ:

1) повідомлення працівника НАБУ при призначенні на посаду про можливість проведення щодо нього перевірки на добросьсність;

2) отримання працівником Управління внутрішнього контролю Національного бюро інформації, що свідчить про можливість недобросьсної поведінки працівника НАБУ;

3) дозвіл керівника Управління внутрішнього контролю НАБУ на таку перевірку» [28].

Для того, щоб прийти до висновку, що наявна така фактична (матеріальна) підстава для проведення перевірки на добросьсність як повідомлення працівника НАБУ при призначенні на посаду про можливість проведення щодо нього такої перевірки слід, звернути увагу на два моменти. Так, вказане повідомлення, повинно бути письмовим з відповідною відміткою новопризначеної особи про ознайомлення зі змістом такого повідомлення.

Таким чином, при призначенні на посаду працівнику НАБУ повідомляється про можливість проведення щодо нього перевірки на добросьсність та моніторингу способу життя [28].

«На підставі результатів проведеної перевірки на добросьсність особа, яка її проводила, складає звіт, що є завершальним етапом порядку проведення перевірки на добросьсність та має містити наступну інформацію:

- дата складання звіту та фактичного проведення перевірки на доброчесність;
- юридичні та фактичні підстави для перевірки;
- реквізити мотивованого рішення про її початок;
- перелік працівників НАБУ та третіх осіб, які залучалися до проведення перевірки на доброчесність;
- працівник чи працівники НАБУ, щодо якого/яких проводилася перевірка на доброчесність;
- опис заходів, що проводилися відповідно до плану перевірки та іншої інформації про проведення перевірки;
- поведінку й дії особи, яка перевірялася під час перевірки на доброчесність;
- перелік використаних імітаційних засобів, залучених засобів аудіо-, відеофіксації, чеки, квитанції та інші документи, які підтверджують витрати на перевірку на доброчесність та загальний бюджет перевірки на доброчесність;
- втрати матеріального характеру, понесені внаслідок перевірки на доброчесність, як-то зіпсована апаратура, імітаційні засоби тощо, із зазначенням, з чієї вини понесені збитки;
- завдана шкода майнового та немайнового характеру працівнику Національного бюро, щодо якого проводилася перевірка на доброчесність чи третім особам;
- результат перевірки на доброчесність: позитивний, негативний чи невизначений;
- висновки про уразливість і ризики, які призвели працівників Національного бюро до порушення службових обов'язків;
- висновки й обґрунтовані пропозиції за результатами перевірки» [28].

Що стосується результатів проведених перевірок на доброчесність в НАБУ, то «відповідно до наявної інформації у 2020 році їх було проведено

лише стосовно 13 працівників (з яких 3 з негативним результатом), при штаті НАБУ у 700 осіб» [22].

Законом України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року [36] «принципи доброчесності, етичні норми, яких повинні дотримуватися працівники Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – НАЗК), які у подальшому були додатково реалізовані у Кодексі етичної поведінки працівників Національного агентства з питань запобігання корупції (далі – Кодекс). Одночасно вказаним законом України було запроваджено механізми реалізації у НАЗК перевірок на доброчесність, моніторингу життя працівників НАЗК та дотримання ними законності, які повинен здійснювати підрозділ внутрішнього контролю. Наказом НАЗК від 24 грудня 2020 року № 595/20 запроваджено Порядок здійснення перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя працівників НАЗК» [29], в якому вже більш детально визначено процедуру здійснення перевірки на доброчесність, яку повинен реалізовувати структурний самостійний підрозділ – Управлінням внутрішнього контролю апарату НАЗК (далі – Управління внутрішнього контролю).

«Порядок здійснення перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя працівників НАЗК передбачає:

- згода працівника НАЗК про можливість проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя;
- анкета доброчесності працівника НАЗК;
- Реєстр до анкет доброчесності працівників НАЗК;
- блок інформування, який містить перелік обставин про які працівники НАЗК у разі виникнення ситуацій, які можуть негативно вплинути на репутацію працівника, потенційного або реального конфлікту інтересів, обставин, які можуть негативно відобразитись на авторитеті НАЗК, з метою захисту працівників НАЗК та збереження інформації з обмеженим доступом, інформують Управління внутрішнього контролю» [29].

«За працівниками НАЗК, стосовно якого здійснюються заходи, закріплені наступні права:

- ✓ отримувати інформацію про підстави проведення таких заходів відповідно до Закону України «Про захист персональних даних»;
- ✓ давати усні чи письмові пояснення, робити заяви, в установленому порядку подавати документи, які мають значення для проведення заходів;
- ✓ висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти здійснення відповідних заходів, дій або бездіяльності працівників Управління внутрішнього контролю;
- ✓ відмовлятися давати будь-які пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначено законодавством України;
- ✓ ознайомлюватися з результатами здійснення відповідних заходів, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка їх стосується, крім випадків, визначених законодавством України» [29].

«Під час призначення на посаду у НАЗК особа повідомляється про можливість проведення перевірки на доброчесність та дає Згоду працівника Національного агентства з питань запобігання корупції про можливість проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя. Кожен працівник протягом 10 днів після призначення до НАЗК, а також щороку до 01 квітня подає до Управління внутрішнього контролю НАЗК Анкету доброчесності працівника НАЗК (далі – Анкета), у якій визначаються інформацію щодо обставин, які можуть вплинути на спроможність дотримуватися принципів доброчесності, які у подальшому обліковуються в електронній формі у Реєстрі Анкет доброчесності працівників НАЗК» [29].

«Перевірка на доброчесність працівника НАЗК після заповнення і подання ним Анкети доброчесності, може проводитися при наявності таких підстав:

- надходження повідомлення про корупцію;
- самостійне виявлення працівником Управління внутрішнього контролю фактів не доброчесної поведінки працівників НАЗК;

- отримання інформації про корупцію і не добросесну поведінку працівників Національного агентства шляхом моніторингу медіа;
- надходження з приводу зазначених фактів скарги громадян» [29].

Крім цього перевірка на добросесність працівників Національного агентства може проводитися вибірково за випадковим принципом.

«В залежності від підстави, перевірка на добросесність працівників НАЗК може здійснюватися шляхом:

- перевірки наявної інформації (скарга, повідомлення про корупцію, доповідна записка тощо);
- перевірки достовірності відомостей, зазначених у Анкеті;
- збирання та обробки даних про працівника Національного агентства, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання, що можуть тією чи іншою мірою впливати на виконання ним посадових обов'язків, об'єктивність та неупередженість під час прийняття рішень;
- моделювання ситуацій» [29] (у Порядку здійснення перевірок на добросесність та моніторингу способу життя працівників НАЗК чітко визначено, що результати проведеного цього заходу не можуть бути підставою для початку кримінального провадження та провадження у справі про адміністративне правопорушення, доказами під час проведення досудового розслідування та у суді) [29].

«Термін перевірки на добросесність працівника НАЗК не може перевищувати 6 місяців. Результати перевірки на добросесність працівників НАЗК після доповіді Голові НАЗК оформлюються доповідною запискою на ім'я керівника Управління внутрішнього контролю, в якій відображаються:

- дата початку та підстави проведення перевірки;
- зміст проведених заходів та їх результати (встановлення фактів дотримання чи порушення стандартів добросесності та етичної поведінки працівником НАЗК, виявлення причин та умов, що призвели або можуть призвести до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією

правопорушення [36], невиконання інших вимог Закону України «Про запобігання корупції» [36];

«– пропозиції про завершення перевірки:

- ✓ підтвердження доброчесності;
- ✓ необхідність вжиття управлінських заходів кадрового характеру;
- ✓ доцільність проведення профілактичних заходів з метою запобігання вчиненню працівниками НАЗК корупційних та інших правопорушень;
- ✓ проведення службового розслідування;
- ✓ направлення матеріалів до дисциплінарної комісії;
- ✓ завершення перевірки у зв'язку з припиненням виконання працівником діяльності в НАЗК (звільнення, тривала хвороба, мобілізація тощо)» [29].

«Актом, що засвідчує припинення правовідносин з перевірки на доброчесність, є звіт про перевірку на доброчесність, у якому фіксують негативні, позитивні чи невизначені результати перевірки на доброчесність» [29].

Що стосується перевірки на доброчесність такого спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції як Національна поліція України, то у цьому державному органі така перевірка нормативно не визначена.

2.2. Перевірка на доброчесність суддів та працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування

Не дивлячись на те, що Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року [39] «не містить поняття «доброчесності», разом з тим положення статті 62 вказаного Закон встановлює обов'язок судді щорічно до 1 лютого подати декларацію доброчесності шляхом заповнення на офіційному вебсайті Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. Вказана Декларація доброчесності суддів затверджена рішенням Вищої кваліфікаційної комісії

суддів України від 31 жовтня 2016 року №137/зп-16» [10], в якій крім прізвища, ім'я, по батькові судді, місця роботи, займаної посади «зазначаються твердження про:

1) відповідність рівня життя судді наявному в нього та членів його сім'ї майну і одержаним ними доходам;

2) своєчасне та повне подання декларацій особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та достовірність задекларованих у них відомостей;

3) невчинення корупційних правопорушень;

4) відсутність підстав для притягнення судді до дисциплінарної відповідальності;

5) сумлінне виконання обов'язків судді та дотримання ним присяги;

6) невторчання у правосуддя, яке здійснюється іншими суддями;

7) проходження перевірки суддів відповідно до Закону України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» та її результати;

8) відсутність заборон, визначених Законом України «Про очищення влади».

9) інші твердження, метою яких є перевірка доброчесності судді» [10].

«У разі одержання інформації, що може свідчити про недостовірність (у тому числі неповноту) тверджень судді у декларації доброчесності, Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить відповідну перевірку. Неподання, несвоєчасне подання декларації доброчесності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень мають наслідком дисциплінарну відповідальність» [39], встановлену Законом України «Про судоустрій і статус суддів» [39].

«Натомість Вища рада правосуддя в рішенні щодо відповідності кандидата критерію доброчесності чи професійної етики надала узагальнене визначення доброчесності, як необхідної морально-етичної складової діяльності судді, яка, з-поміж іншого, визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго ставлення до сторін у справах і чесності та моральності у

способі власного життя, реалізації своїх прав і виконанні обов'язків, здійсненні правосуддя тощо» [42].

Також слід зазначити, що Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо відновлення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України» [32] від 13 липня 2021 року було встановлено, що критеріям доброчесності мають відповідати й члени Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.

«З метою запровадження механізму перевірок на доброчесність суддів рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2016 року № 143/зп-16 затверджено Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення» [27], яким визначено показники відповідності судді критерію доброчесності та показники відповідності кандидата на посаду судді критерію доброчесності.

Необхідність здійснення перевірки на доброчесність працівників Бюро економічної безпеки України (далі – БЕБ) закріплена у Законі України «Про Бюро економічної безпеки України» [31] від 28 січня 2021 року, у статті 20 якого зазначається, що «під час призначення на посаду в БЕБ особа попереджається про можливість проведення стосовно неї перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя, а підставами для притягнення осіб, які мають спеціальні звання БЕБ, до дисциплінарної відповідальності є негативні результати перевірки на доброчесність або моніторингу способу життя працівника» [31] (стаття 36 вказаного Закону).

Процедура здійснення у БЕБ перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя працівників БЕБ визначено у Порядку здійснення перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя працівників БЕБ [30], який затверджений наказом БЕБ від 19 грудня 2021 року № 19 (далі – Положення).

«Рішення про проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя оформлюється наказом БЕБ. Матеріали перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя працівників належать до

інформації з обмеженим доступом у БЕБ та зберігаються уповноваженим підрозділом. При цьому працівникам забороняється розголошувати інформацію щодо результатів (матеріалів) перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя, крім випадків, встановлених законодавством. Доступ до результатів проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя працівника мають Директор БЕБ та працівники уповноваженого підрозділу. Ознайомлення з матеріалами перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя іншими особами здійснюється у порядку, визначеному законодавством» [30].

«Положенням визначено права працівника, стосовно якого здійснюються перевірка на доброчесність та моніторингу способу життя:

- 1) отримувати інформацію про підстави проведення таких заходів;
- 2) давати усні чи письмові пояснення, робити заяви, подавати документи, які мають значення для проведення заходів;
- 3) висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти здійснення відповідних заходів, дій або бездіяльності працівників уповноваженого підрозділу;
- 4) відмовлятися давати будь-які пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначено законодавством;
- 5) ознайомлюватися з результатами здійснення відповідних заходів, а також з матеріалами, зібраними в процесі проведення перевірки на доброчесність та моніторинг способу життя;
- б) інші права, передбачені законодавством» [30].

«Перевірка на доброчесність працівників БЕБ має декілька складових:

– під час призначення на посаду у БЕБ особа попереджається про можливість проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя і дає згоду на проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя за формою, наведеною в додатку 1 до цього Порядку;

– інформування працівником БЕБ уповноважений підрозділ за встановленою формою у разі виникнення ситуацій, які можуть негативно

вплинути на репутацію працівника, потенційного або реального конфлікту інтересів, інших суттєвих обставин;

– проведення щорічних анкетувань працівників БЕБ (працівник БЕБ повинен до 01 квітня надати до уповноваженого підрозділу заповнену анкету доброчесності працівника Бюро економічної безпеки України (далі – анкета) за формою, наведеною в додатку 2 до Порядку. При цьому працівники, які не мали можливості подати у зазначений строк анкету через тимчасову непрацездатність, віддалене виконання службових обов'язків, відрядження, перебування у відпустці (у тому числі за межами України), відсутності на роботі з інших поважних причин, що підтверджуються документально, подають анкету протягом десяти календарних днів після виходу на роботу);

– надання анкети протягом десяти днів після призначення до БЕБ» [30].

«Подані працівниками БЕБ анкети підлягають обліку в реєстрі анкет доброчесності працівників, який ведеться уповноваженим підрозділом.

Підставами для здійснення перевірки на доброчесність є:

- 1) повідомлення про корупцію;
- 2) самостійного виявлення фактів недоброчесної поведінки;
- 3) моніторингу засобів масової інформації;
- 4) скарг громадян.

Перевірка на доброчесність здійснюється шляхом:

1) перевірки наявної інформації (повідомлення про корупцію, самостійного виявлення фактів недоброчесної поведінки, моніторингу засобів масової інформації, скарг громадян);

2) перевірки достовірності відомостей, зазначених у анкеті;

3) моніторингу даних про працівника, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання, що можуть будь-яким чином впливати на виконання ним посадових обов'язків, об'єктивність та неупередженість під час прийняття рішень;

4) моделювання ситуацій» [30].

«Для проведення моделювання ситуації, працівник уповноваженого підрозділу в разі отримання інформації, що свідчить або може свідчити про недоброчесну поведінку працівника БЕБ, викладає сутність та необхідність такого заходу у доповідній записці на ім'я Директора БЕБ, яку погоджує керівник уповноваженого підрозділу. Остаточне рішення про необхідність проведення моделювання приймає Директор БЕБ. Моделювання ситуацій з метою притягнення працівника до кримінальної або адміністративної відповідальності заборонено. Результати моделювання ситуацій не можуть бути підставами для початку кримінального провадження та провадження у справі про адміністративне правопорушення. Строк перевірки на доброчесність працівника БЕБ не може перевищувати 6 місяців» [30].

«Результати перевірки на доброчесність оформлюються доповідною запискою на ім'я керівника уповноваженого підрозділу, в якій відображаються:

- 1) дата початку та підстави проведення перевірки;
- 2) зміст проведених заходів та їх результати, встановлення фактів дотримання чи порушення стандартів доброчесності та етичної поведінки працівником, виявлення причин та умов, що призвели або можуть призвести до вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, невиконання інших вимог Законів України «Про запобігання корупції», «Про Бюро економічної безпеки України», «Про державну службу»;
- 3) пропозиції за результатами перевірки:
 - ✓ підтвердження доброчесності;
 - ✓ необхідність вжиття управлінських заходів кадрового характеру;
 - ✓ доцільність проведення профілактичних заходів з метою запобігання вчиненню працівниками корупційних та інших правопорушень;
 - ✓ проведення службового розслідування та/або дисциплінарного провадження;

- ✓ завершення перевірки у зв'язку припиненням виконання працівником службових обов'язків в БЕБ (звільнення, тривала хвороба, мобілізація тощо).

Способи та тактика проведення моделювання ситуації, порядок використання відео-, аудіо- засобів в Положенні не визначені» [30].

У статті 4 Закону України «Про державну службу» підкреслюється, що «державна служба здійснюється з дотриманням принципу доброчесності – спрямованості дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмови державного службовця від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень» [35].

«В Україні створено Національну систему доброчесності (далі – НСД), що охоплює основні сфери діяльності держави, які відповідають за боротьбу із корупцією. Ці сфери включають не лише різноманітні державні органи (парламент, уряд, публічний сектор, органи судової влади тощо), але й політичні партії, громадянське суспільство, медіа та бізнес. Концепція НСД була напрацьована та впроваджувалась Transparency International як елемент загального підходу цієї організації до протидії корупції. Дослідження НСД передбачає оцінку правової основи та практики функціонування інститутів та секторів, що мають відношення до протидії корупції. Загалом, дослідження охоплює 13 сфер (кількість може варіюватися залежно від країни), які оцінюються в системному зв'язку із соціальними, економічними, політичними та культурними основами системи доброчесності (Transparency International Україна, 2015)» [24, с. 78].

«Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування ґрунтуються на положеннях Конституції України, законодавства про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, у сфері запобігання корупції і спрямовані на зміцнення авторитету державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, репутації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, а також на забезпечення інформування громадян про норми поведінки державних

службовців та посадових осіб місцевого самоврядування стосовно них» [24, с. 78–79].

«При прийнятті на державну службу або на службу в органи місцевого самоврядування особа ознайомлюється з цими Загальними правилами етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Відмітка про таке ознайомлення додається до особової справи державного службовця чи посадової особи місцевого самоврядування» [24, с. 78–79].

«Дотримання державними службовцями вимог цих Загальних правил враховується під час проведення щорічного оцінювання їх службової діяльності. Керівники державних органів, органів місцевого самоврядування чи їх структурних підрозділів у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення Загальних правил у межах своєї компетенції відповідно до законодавства зобов'язані вжити заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також поінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції» [24, с. 78–79].

«Державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування зобов'язані своєчасно і точно виконувати рішення державних органів, органів місцевого самоврядування, накази (розпорядження), доручення керівників, надані на підставі та у межах повноважень, передбачених Конституцією та законами України. У разі виникнення в державного службовця сумнівів щодо законності отриманого для виконання наказу (розпорядження), доручення керівника він повинен вимагати його письмового підтвердження, після отримання якого зобов'язаний виконати такий наказ (розпорядження), доручення (крім явно злочинного наказу (розпорядження), доручення). Одночасно з виконанням такого наказу (розпорядження), доручення державний службовець зобов'язаний у письмовій формі повідомити про нього керівника вищого рівня або орган вищого рівня. У разі отримання для виконання наказу (розпорядження), доручення, які державний службовець вважає незаконними

або такими, що становлять загрозу охоронюваним законом правам, свободам чи інтересам окремих громадян, юридичних осіб, державним або суспільним інтересам, він повинен негайно в письмовій формі повідомити про це керівника органу, в якому він працює» [24, с. 78–79].

«Державні службовці повинні сумлінно, компетентно, результативно і відповідально виконувати свої посадові обов'язки, проявляти ініціативу, а також не допускати ухилення від прийняття рішень та відповідальності за свої дії та рішення. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування забороняється розголошувати персональні дані фізичних осіб, конфіденційну та іншу інформацію з обмеженим доступом, режим якої встановлено законами України «Про державну таємницю», «Про інформацію», «Про захист персональних даних» та «Про доступ до публічної інформації», що стала їм відома у зв'язку з виконанням посадових обов'язків» [24, с. 79]. Державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування забороняється обмежувати доступ до публічної інформації, крім випадків, встановлених Законом України «Про доступ до публічної інформації».

Висновки до розділу 2

Визначаючи особливості проведення перевірки на доброчесність публічних службовців в Україні, були зроблені наступні висновки.

1. Надано характеристику, сутність, підстави та визначено особливості перевірки на доброчесність працівників спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції – органів прокуратури, Національного антикорупційного бюро України, Національного агентства з питань запобігання корупції, які відповідно до Закону України «Про запобігання корупції», віднесено до цієї категорії. Проаналізовані процедури перевірок на доброчесність у НАЗК, НАБУ, прокуратурі складаються із комплексу заходів до яких слід віднести:

– у НАЗК

- ✓ заповнення анкети доброчесності працівника Національного агентства;
- ✓ заповнення блоку інформування при наявності для того підстав;
- ✓ проведення перевірки наявної інформації, достовірних відомостей зазначених у анкеті, збирання та обробка даних(інформації) про працівника та моделювання ситуації;

– у НАБУ:

- ✓ збір та обробка даних про працівника НАБУ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання;
- ✓ або моделювання ситуацій;

– у прокуратурі:

- ✓ подача декларацій доброчесності;
- ✓ заповнення та подача анкети доброчесності;
- ✓ перевірка відомостей заповнених в анкеті доброчесності, а також інформації яка може свідчити про недостовірність (неповноту) тверджень, поданих прокурором у Анкеті.

Що стосується перевірки на доброчесність такого спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції як Національна поліція України, то у цьому державному органі така перевірка нормативно не визначена.

2. Надано характеристику, сутність, підстави та визначено особливості перевірки на доброчесність суддів та працівників центральних органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування. Проаналізовані процедури перевірок на доброчесність суддів, БЕБ, державних органів та органів місцевого самоврядування складаються із комплексу заходів до яких слід віднести:

– суддів:

- ✓ заповнення Декларації доброчесності судді;
- ✓ заповнення блоку інформування при наявності для того підстав;
- ✓ проведення перевірки наявної інформації, достовірних відомостей зазначених у анкеті, збирання та обробка даних(інформації) про працівника та моделювання ситуації;

– у БЕБ:

- ✓ збір та обробка даних про працівника БЕБ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання;
- ✓ або моделювання ситуацій;

– у державних органів та органів місцевого самоврядування:

- ✓ щорічне оцінювання службової діяльності публічного службовця.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОТРИМАННЯ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПУБЛІЧНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УКРАЇНІ

3.1. Напрями вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців в Україні

Проведений аналіз чинного законодавства дає підстави зазначити, що на сьогодні в Україні діють норми, якими визначається доброчесна поведінка публічних службовців, формується корпоративна культура, запроваджується механізми дотримання необхідного рівня доброчесної поведінки та етики публічними службовцями. «Разом із тим існують проблеми їх реалізації та забезпечення доброчесності як основи розвитку сучасної системи публічного управління, зокрема на формування доброчесної поведінки публічних службовців впливають певні бар'єри, серед яких можна відмітити:

- недостатність володіння знаннями у цій сфері у зв'язку низьким впливом освітньої системи на особистість публічного службовця;
- незахищеність публічних службовців від свавілля керівників;
- низька заробітна платня;
- наявність негативних суспільних традиції (надання неправомірної вигоди, подарунків за вчинення або утримання від вчинення певних дій);
- поширеність корупції;
- недостатня сформованість механізмів забезпечення якості діяльності, неналежна організація праці (особливо планування робочого часу);
- недосконала кадрова політика (добір кадрів, умови проходження служби, не сформованість перспектив кар'єрного росту тощо), відсутність дієвої оцінки результатів діяльності» [47].

«За таких умов пропонуємо напрями вдосконалення дотримання доброчесності публічними службовцями:

А) покращення освітньої обізнаності публічних службовців з нормами доброчесної поведінки: підвищення якості підготовки публічних службовців, зокрема керівного складу публічної служби за напрямом доброчесності; підтримання отримання самоосвіти публічних службовців з доброчесної поведінки; запровадження навчальної дисципліни «Етика та доброчесність публічної служби» на спеціальностях «Право» та «Публічне управління та адміністрування»; науково-методичне забезпечення освітнього процесу за вказаною дисципліною; збільшення кількості проведення тренінгів, конференцій, круглих столів з проблем доброчесної поведінки публічних службовців; проведення наукових досліджень з метою напрацювання методик оцінки рівня доброчесної поведінки публічної служби;

Б) вдосконалення кадрової роботи: підвищення оплати праці публічних службовців; запровадження, розвиток зв'язку оцінки публічних службовців з рівнем оплати праці та їх матеріальним та моральним заохоченням; організація наставництва та сприяння адаптації публічних службовців.

В) удосконалення нормативно-правового регулювання доброчесності публічних службовців: розвивати корпоративну культуру через запровадження корпоративних кодексів (наприклад, розробити Типовий кодекс доброчесної поведінки посадової особи місцевого самоврядування або Типовий кодекс доброчесної поведінки публічного службовця); посилити адміністративну та дисциплінарну відповідальності публічних службовців за порушення норм доброчесності; посилити захист прав публічних службовців; забезпечити прозорість процедур прийому та звільнення публічних службовців.

Г) Забезпечення виконання антикорупційними органами своїх функцій, зокрема через швидке, ефективне і неупереджене реагування НАЗК на факти виявлених порушень антикорупційного законодавства шляхом: 1) внесення припису керівнику органу, підприємства, установи, організації щодо усунення порушень законодавства, проведення службового розслідування, притягнення

винної особи до встановленої законом відповідальності; 2) складення протоколу про адміністративне правопорушення, пов'язане із корупцією; 3) затвердження обґрунтованого висновку, який надсилається іншим спеціально уповноваженим суб'єктам у сфері протидії корупції» [18, с. 80];

«Д) Розвиток антикорупційних інститутів громадянського суспільства, посилення ролі громадських організацій та медіа у здійсненні контролю за публічними службовцями.

Е) Посилення обізнаності суспільства щодо доброчесної поведінки публічних службовців: здійснення пропагування дотримання норм доброчесності публічними службовцями; доведення до відома громадянам через медіа їх прав та обов'язків публічних службовців; формування позитивного іміджу публічної служби.

Є) Розвиток прозорості публічної служби: продовжити формування чіткого механізму розгляду звернень громадян з питань порушення правил доброчесної поведінки публічними службовцями.

Створення системи доброчесної та професійної державної служби, окрім організаційно правових аспектів, включає в себе: підтримання доброчесності та об'єктивності офіційних політичних і адміністративних рішень; пошуку балансу через виявлення ризиків для добропорядності службових осіб; заборону неприйнятних форм конфліктів; управління конфліктними ситуаціями; врегулювання конфліктних ситуацій» [18, с. 81].

Важливість стандартів доброчесної та етичної поведінки публічних службовців наголошується у Антикорупційній стратегії на 2021–2025 роки, затвердженої 20 червня 2022 року Законом України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки» [7], «стратегічними результатами якої мають стати: запровадження в Україні інституту перевірки на доброчесність осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; системне проведення інформаційно-просвітницьких заходів, спрямованих на формування ціннісних життєвих орієнтирів, не сумісних з участю у корупційних практиках (доброчесність, порядність,

етичність, об'єднання зусиль заради спільних антикорупційних цілей тощо) а також добродесність має стати законодавчою вимогою до членів Вищої ради правосуддя, Вищої кваліфікаційної комісії суддів, дисциплінарних органів у системі правосуддя» [7].

Новим інструментом превенції корупції та популяризації добродесності покликаний стати створений у 2020 році Офіс добродесності Національного агентства з питань запобігання корупції, «місією якого є якісне навчання, просвітництво та взаємодія з партнерами у сфері запобігання корупції та формування негативного ставлення до корупції у громадян» [23].

3.2. Напрями вдосконалення практичної реалізації моделей перевірки на добродесність

Добродесність має стати невід'ємною частиною культури кожного посадовця, що дозволить зменшити ризики корупції, забезпечити прозорість їх дій та підзвітність, створити в країні умови для належного урядування на засадах демократії та верховенства права.

Національне агентство розробила Антикорупційну стратегію роботи на 2021–2025 роки, яка затверджена Верховною Радою України та направлена на те, щоб зробити публічну службу – добродесною, економіку – сильнішою, а покарання для корупціонерів – невідворотним [25]. Серед заходів, які «покликані забезпечити добродесність публічних службовців є прийняття закону про проведення перевірок публічних службовців на добродесність, у якому слід передбачити правила та порядок проведення таких перевірок, гарантії законності й контролю, наслідки проведення (заохочення або притягнення до дисциплінарної відповідальності), а також те, що такі перевірки не є негласними слідчими діями, їх результати не можуть використовуватися у кримінальному процесі як засоби доказування, за їх результатами кримінальне провадження не розпочинається. Передбачити також у Кримінальному кодексі

України положення про те, що не є провокацією на отримання неправомірної вигоди використання спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції ситуації, за якої у суб'єкта вже виник умисел на давання чи отримання неправомірної вигоди» [25].

«Істотно зміцнити резистентність публічної служби проявам корупції, а також довіру до неї з боку громадян можуть перевірки на доброчесність: імітація ситуацій, подібних тим, що виникають у повсякденній діяльності публічного службовця, з метою перевірки доброчесності поведінки службовця за певних обставин. Такі перевірки повинні проводитися для забезпечення професійної непідкупності, запобігання корупції серед публічних службовців, перевірки дотримання ними своїх посадових обов'язків, етичних стандартів поведінки, виявлення, оцінки та усунення чинників, що призводять до корупції. Водночас перевірки на доброчесність можуть мати характер провокації надання неправомірної вигоди і тому не можуть бути підставою для початку кримінального провадження. З метою забезпечення дотримання прав людини, у зв'язку з проведенням таких перевірок, порядок їх проведення слід визначити законом, що повинно суттєво підвищити рівень доброчесності і дотримання етичних стандартів на публічній службі, посилити довіру суспільства» [25].

За результатами аналізу практики проведення перевірок на доброчесність публічних службовців в органах державної влади можна констатувати інституційні відмінності процедур перевірок на доброчесність, а також визначити особливості унормування порядків проведення таких перевірок. Зокрема у законах України «Про запобігання корупції», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про прокуратуру», «Про Державне бюро розслідувань» також залишилися не унормовані поняття «доброчесність», «доброчесна поведінка», «перевірка на доброчесність». Що для правозастосовної практики є неприпустимим, так як відсутні чіткі критерії, за якими визначається який працівник доброчесний, а який ні. У зв'язку з чим необхідно закріпити на законодавчому рівні чіткі категорії, які входять до поняття доброчесність, з метою запобігання його неоднозначного тлумачення, а

також забезпечить поінформованість працівника про ознаки не доброчесної поведінки.

Проаналізовані нами процедури перевірок на доброчесність в НАЗК, НАБУ, прокуратурі, ДБР, БЕБ складаються із комплексу заходів до яких слід віднести:

У НАЗК:

- ✓ заповнення анкети доброчесності працівника Національного агентства;
- ✓ заповнення блоку інформування при наявності для того підстав;
- ✓ проведення перевірки наявної інформації, достовірних відомостей зазначених у анкеті, збирання та обробка даних(інформації) про працівника та моделювання ситуації.

У НАБУ та БЕБ:

- ✓ збір та обробка даних про працівника НАБУ та БЕБ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання;
- ✓ або моделювання ситуацій.

У прокуратурі:

- ✓ подача декларацій доброчесності;
- ✓ заповнення та подача анкети доброчесності;
- ✓ перевірка відомостей заповнених в анкеті доброчесності, а також інформації яка може свідчити про недостовірність (неповноту) тверджень, поданих прокурором у Анкеті.

«Розкриваючи сутність процедури «моделювання», ситуацій, подібних тим, що виникають у повсякденній діяльності публічного службовця, з метою перевірки доброчесності поведінки службовця за певних обставин слід зазначити, що про такий вид перевірки йшлося і в Антикорупційній стратегії. В якій зазначено, що перевірки на доброчесність повинні проводитися з метою забезпечення професійної невідкупності, запобігання корупції серед публічних службовців, перевірки дотримання ними своїх посадових обов'язків, етичних

стандартів поведінки, виявлення, оцінки та усунення чинників, що призводять до корупції. Поряд з цим наголошується, що такі перевірки можуть мати характер провокації надання неправомірної вигоди і тому не можуть бути підставою для початку кримінального провадження» [7].

З цього приводу, у висновку Венеціанської комісії про проєкт закону України «Про перевірку на доброчесність» від 23-24 жовтня 2015 року наголошено, що у зв'язку з тим, що передбачається проведення перевірки на доброчесність шляхом моделювання ситуації з штучними умовами, коли особі, яка уповноважена виконувати функції держави дається можливість порушувати правила етичної поведінки або вчиняти корупційні дії або правопорушення, пов'язане з корупцією, проєкт закону є вузького напрямку. Так як стосується лише однієї спеціальної методики перевірки, у зв'язку з чим звертається увага на доцільність передбачити альтернативні способи перевірки на доброчесність, які не вимагають моделювання ситуації.

Аналізуючи існуючі на сьогодні в державних органах України процедури перевірки на доброчесність слід зазначити, що вони вирізняються внутрішньовідомчими особливостями нормативно-правового врегулювання. У кожному державному органі простежується свій системний підхід щодо здійснення перевірки на доброчесність, що обумовлено особливостями нормативно-правового регулювання діяльності працівників цих державних органів. Крім цього, перевірки на доброчесність шляхом «моделювання ситуації» в НАЗК та НАБУ врегульовані внутрішніми відомчими нормативно-правовими актами.

Також слід звернути увагу, що НАЗК є центральним органом виконавчої влади зі спеціальним статусом, який забезпечує формування та реалізацію державної антикорупційної політики. Тому вважаємо, що визначену цим державним органом процедуру перевірки на доброчесність, а також мету, завдання та форми проведення перевірки на доброчесність працівників НАЗК доречно враховувати під час розробки порядків перевірки на доброчесність працівників державних органів, в яких такі перевірки ще не запроваджені.

Зокрема, до важливих аспектів при унормуванні процедури перевірки на доброчесність публічних службовців шляхом «моделювання ситуації» слід віднести:

1) Визначення меж допустимої поведінки працівників уповноваженого підрозділу з проведення перевірок на доброчесність, а також працівників, яких вони можуть залучати до такої перевірки. Що є важливим, з метою виключення можливості провокаційних дій зі сторони працівників підрозділу, який уповноважений здійснювати ці перевірки.

2) Унормування процедури перевірки на доброчесність шляхом моделювання. Процес та результати перевірки на доброчесність повинні бути зрозумілим як працівнику стосовно якого може проводитися така перевірка так і працівникам уповноваженого підрозділу з перевірки на доброчесність. Належне дотримання описаної процедури перевірки на доброчесність покликано гарантувати принципи обґрунтованості та юридичної визначеності рішення, яке приймається за результатами такої перевірки.

3) Врегулювання здійснення аудіо-, відеофіксації перевірки на доброчесність шляхом моделювання, яке повинно здійснюватися лише у випадках, встановлених законодавством. В свою чергу використання відеозапису під час перевірки на доброчесність може бути не тільки способом її документування, а й ефективним засобом забезпечення об'єктивності її проведення. Тобто результати відеофіксації перевірки на доброчесність публічних службовців, яка проводиться у формі моделювання, в подальшому можуть бути використані як урівноважувальні фактори, зокрема засіб, що дозволяє провести об'єктивну й належну оцінку даного заходу.

Висновки до розділу 3

Здійснюючи дослідження щодо напрямів дотримання доброчесності публічними службовцями в Україні, були отримані наступні пропозиції.

1. До напрямів вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців в Україні було віднесено: а) покращення освітньої обізнаності публічних службовців з нормами доброчесної поведінки; б) вдосконалення кадрової роботи; в) удосконалення нормативно-правового регулювання доброчесності публічних службовців; г) забезпечення виконання антикорупційними органами своїх функцій; д) розвиток антикорупційних інститутів громадянського суспільства, посилення ролі громадських організацій та медіа у здійсненні контролю за публічними службовцями; е) посилення обізнаності суспільства щодо доброчесної поведінки публічних службовців; є) розвиток прозорості публічної служби, а також низка інших заходів.

2. Вказується, що доброчесність має стати невід'ємною частиною культури кожного посадовця, що дозволить зменшити ризики корупції, забезпечити прозорість їх дій та підзвітність, створити в країні умови для належного урядування на засадах демократії та верховенства права. Вказується, що до важливих аспектів при унормуванні процедури перевірки на доброчесність публічних службовців шляхом «моделювання ситуації» слід віднести: а) визначення меж допустимої поведінки працівників уповноваженого підрозділу з проведення перевірок на доброчесність, а також працівників, яких вони можуть залучати до такої перевірки; б) унормування процедури перевірки на доброчесність шляхом моделювання; в) врегулювання здійснення аудіо-, відеофіксації перевірки на доброчесність шляхом моделювання, яке повинно здійснюватися лише у випадках, встановлених законодавством.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна навести наступні висновки:

1. В нормах вітчизняного законодавства термін «добročесність» вживається у формі юридичної термінології як: вид перевірки; один із принципів діяльності державних службовців, та працівників правоохоронних органів; критерій відповідності посаді; принцип організації роботи з повідомленнями; діяльність працівників, що базується на виконанні службових обов'язків відповідно до вимог законів України та правил етичної поведінки, тощо. На законодавчому рівні реалізація вимог добročесності передбачена у законах України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні на 2021–2025 роки», «Про державну службу», «Про запобігання корупції» «Про судоустрій і статус суддів», «Про прокуратуру», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про Державне бюро розслідувань», «Про Бюро економічної безпеки України» тощо, а також низки інших нормативно-правових актах. Проте вони є різними за способом і процедурою проведення, мають внутрішньовідомчі особливості нормативно-правового врегулювання.

2. У широкому розумінні професійну добročесність публічних службовців слід визначити, як: виконання службових обов'язків із дотриманням законодавства, яким врегульована їх діяльність; відсутність приватного інтересу у сфері, в якій вони виконують свої службові повноваження; дотримання під час виконання повноважень вимог, обмежень визначених антикорупційним законодавством України, правил етичної поведінки. Згідно з Основним Законом України органи державної влади та їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України.

3. Надається характеристики основних міжнародних актів, в яких закріплюються принципи добročесності (Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції, Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти

транснаціональної організованої злочинності, Рекомендації Ради Європи (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців (прийнята Комітетом міністрів Ради Європи на 106 сесії 11 травня 2000 року), а також зазначаються позитивні приклади впровадження у законодавство та практику норми доброчесності публічних службовців у Молдові, Румунії, Сербії, Угорщини, Чеській Республіки, Великобританії та США.

4. Проведений аналіз законодавчих та нормативно-правових актів, які визначають зміст та порядок перевірки на доброчесність працівників НАЗК, НАБУ та прокурорів, а також регулюють систему заходів щодо моделювання ситуацій перевірки на доброчесність, засвідчує про наявну систему превентивних заходів щодо попередження, виявлення з подальшим усуненням тих факторів в діяльності працівників, що призвели до недоброчесної поведінки. Проаналізовані процедури перевірок на доброчесність у НАЗК, НАБУ, прокуратурі складаються із комплексу заходів до яких слід віднести: у НАЗК – заповнення анкети доброчесності працівника Національного агентства; заповнення блоку інформування при наявності для того підстав; проведення перевірки наявної інформації, достовірних відомостей зазначених у анкеті, збирання та обробка даних(інформації) про працівника та моделювання ситуації; у НАБУ – збір та обробка даних про працівника НАБУ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання; або моделювання ситуацій; у прокуратурі – подача декларацій доброчесності; заповнення та подача анкети доброчесності; перевірка відомостей заповнених в анкеті доброчесності, а також інформації яка може свідчити про недостовірність (неповноту) тверджень, поданих прокурором у Анкеті. Що стосується перевірки на доброчесність такого спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції як Національна поліція України, то у цьому державному органі така перевірка нормативно не визначена.

5. Аналіз процедури перевірок на доброчесність суддів, БЕБ, державних органів та органів місцевого самоврядування складаються із комплексу заходів

до яких слід віднести: у суддів – заповнення Декларації доброчесності судді; заповнення блоку інформування при наявності для того підстав; проведення перевірки наявної інформації, достовірних відомостей зазначених у анкеті, збирання та обробка даних(інформації) про працівника та моделювання ситуації; у БЕБ – збір та обробка даних про працівника БЕБ, які можуть свідчити про його моральні, ділові та професійні якості, зобов'язання; або моделювання ситуацій; у державних органів та органів місцевого самоврядування – щорічне оцінювання службової діяльності публічного службовця.

Перевірки на доброчесність публічних службовців у державних органів та органів місцевого самоврядування доречно проводити з урахуванням: 1) сфери виконання службових обов'язків із високим рівнем корупційних ризиків; 2) наявної інформації від керівництва щодо недотримання правових норм та обмежень, передбачених законодавством України, яке регулює його діяльність під час виконання службових обов'язків; 3) результатів розгляду скарг, звернень і повідомлень громадян. Окрім, публічні службовці обов'язково мають проходити перевірку на доброчесність в разі переміщення на іншу або рівнозначну посаду в інший державний орган чи підрозділ або при призначенні на вищу посаду.

б. До напрямів вдосконалення доброчесної поведінки публічних службовців в Україні було віднесено: а) покращення освітньої обізнаності публічних службовців з нормами доброчесної поведінки; б) вдосконалення кадрової роботи; в) удосконалення нормативно-правового регулювання доброчесності публічних службовців; г) забезпечення виконання антикорупційними органами своїх функцій; д) розвиток антикорупційних інститутів громадянського суспільства, посилення ролі громадських організацій та медіа у здійсненні контролю за публічними службовцями; е) посилення обізнаності суспільства щодо доброчесної поведінки публічних службовців; є) розвиток прозорості публічної служби, а також низка інших заходів.

7. Вказується, що доброчесність має стати невід'ємною частиною культури кожного посадовця, що дозволить зменшити ризики корупції, забезпечити прозорість їх дій та підзвітність, створити в країні умови для належного урядування на засадах демократії та верховенства права. Вказується, що до важливих аспектів при унормуванні процедури перевірки на доброчесність публічних службовців шляхом «моделювання ситуації» слід віднести: а) визначення меж допустимої поведінки працівників уповноваженого підрозділу з проведення перевірок на доброчесність, а також працівників, яких вони можуть залучати до такої перевірки; б) унормування процедури перевірки на доброчесність шляхом моделювання; в) врегулювання здійснення аудіо-, відеофіксації перевірки на доброчесність шляхом моделювання, яке повинно здійснюватися лише у випадках, встановлених законодавством.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Anticorruption General Directorate, Ministry of Internal Affairs. Professional Integrity Testing: Romania Approach. The 13th EPAC/EACN Professional Conference, Krakow, Poland, 13 of November 2013.
2. Anti-Corruption Report. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/organized-crime-and-human-trafficking/corruption/anti-corruption-report/docs/2014_acr_hungary_chapter_en.pdf.
3. Countering Corruption in the Police: European Perspectives. URL: https://www.researchgate.net/profile/Rositsa_Dzhekova/publication/261977951_Countering_Police_Corruption_European_Perspectives/links/02e7e5360ca0e84fb400000/Counering-Police-Corruption-European-Perspectives.pdf.
4. Integrity testing. URL: <https://nvsz.hu/en/integrity-testing>.
5. Law 38/2011 on modifying the Emergency Government Ordinance No. 30/2007 on the organization and functioning of the Ministry of Internal Affairs.
6. Анкета доброчесності прокурора: затв. наказом Генеральної прокуратури України від 16 червня 2016 р. № 205. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0875-16#Text>.
7. Антикорупційна стратегія на 2021–2025 роки: затв. Законом України «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки від 20 червня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n93>.
8. Браверман О. О. Правове регулювання перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2020. 298 с.
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови: 250000 ; уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII. 1728 с. URL: <https://archive.org/details/velykyislovnyk>.
10. Декларація доброчесності суддів: затв. рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 31 жовтня 2016 р. №137/зп-16.

11. Добročесність: поняття, складові та історія. URL: <https://prosvita.nazk.gov.ua/blog/dobrochesnist-ponyattya-skladovi-ta-istoriya>.
12. Зайчук О. В. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник ; за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ: Юрінком Інтер, 2006. 688 с.
13. Кодекс адміністративного судочинства України від 06 липня 2005 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text>.
14. Кодекс етики та деонтології поліцейського від 25 серпня 2005 р. URL: <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/64812>.
15. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції від 31.10.2003 р. URL: https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50028_R.pdf.
16. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти транснаціональної організованої злочинності: прийнята резолюцією 55/25 Генеральної Асамблеї від 15 листопада 2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_789#Text.
17. Концепції адміністративної реформи України: уведена Указом Президента України від 22 липня 1998 р. № 810/98 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/810/98/ed20060528#Text>
18. Корчак Н. М., Пархоменко-Куцевіл О. І. Добročесність державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Юридичний вісник Повітряне і космічне право*. Київ: НАУ, 2021. № 2 (59). С. 78–84.
19. Лис В. Про Сократа, Данила Галицького, Фернандо Магеллана, Ісаака Ньютона, Шарлотту, Емілі, Енн Бронте. Київ: Грані-Т, 2008. 134 с.
20. Міжнародний кодекс поведінки державних посадових осіб: схвалений Резолюцією 51/59 від 23 липня 1996 р. Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_788#Text.
21. Модельний кодекс поведінки для державних службовців (додаток до Рекомендацій Комітету Міністрів Ради Європи від 11 травня 2000 р. № R (2000) 10 щодо кодексів поведінки для державних службовців). URL: <http://komitet.in.ua/?p=853>.

22. Національна доповідь щодо реалізації засад антикорупційної політики у 2020 році (проект). Національне агентство з питань запобігання корупції, 2021. 486 с. URL: https://nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/06/NAZK_Nats.dopovid_15_06.pdf.

23. Офіс доброчесності. Національне агентство з питань запобігання корупції [Офіс. сайт]. URL:<https://prosvita.nazk.gov.ua/>.

24. Перевірка публічних службовців на доброчесність : аналіт. огляд . Стрільців О. М., Костюк В. Л., Гаврилюк Л. В. та ін. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2023. 88 с.

25. Підвищення рівня доброчесності публічних службовців та громадськості. URL: <http://www.fse.gov.ua/fse/control/pol/uk/publish/article/104325;jsessionid=CED0CB D0E440F01E1A555C9D6C040B14>.

26. Платон. Держава / пер. з давньогр. Д. Коваль. Київ: Основи, 2000. 355 с.

27. Положення про порядок та методологію кваліфікаційного оцінювання, показники відповідності критеріям кваліфікаційного оцінювання та засоби їх встановлення: затв. рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 03 листопада 2016 р. № 143/зп-16. URL: https://old.vkksu.gov.ua/userfiles/doc/poriadok_ta_method.pdf

28. Положення про Управління внутрішнього контролю Національного антикорупційне бюро України: затв. наказом Директората Національного антикорупційного бюро України від 29 листопада 2019 р. № 142. URL: https://nabu.gov.ua/sites/default/files/page_uploads/02.12/nakaz_uvkv.pdf

29. Порядок здійснення перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя працівників НАЗК: затв. наказом НАЗК від 24 грудня 2020 р. № 595/20. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0595884-20#Text>.

30. Порядок здійснення перевірок на доброчесність та моніторингу способу життя працівників Бюро економічної безпеки України: затв. наказом

Бюро економічної безпеки України від 19 грудня 2021 р. № 19. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0094-22#Text>.

31. Про Бюро економічної безпеки України: Закон України від 28 січня 2021 р. № 1150-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20#Text>.

32. Про внесення змін до Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та деяких законів України щодо відновлення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України: Закон України від 13 липня 2021 року № 1629-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-20#Text>.

33. Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя): Закон України від 02 червня 2016 р. № 1401–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19#Text>.

34. Про Генеральну інспекцію сил безпеки: Закон Чеської Республіки від 06 листопада 2011 р. URL: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6043>.

35. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

36. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>.

37. Про засади державної антикорупційної політики на 2021-2025 роки: Закон України від 20 червня 2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text>.

38. Про оцінку інституційної невідкупності: Закон Республіки Молдова від 23 грудня 2013 р. URL: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=351535&lang=2>.

39. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02 червня 2016 р. № 1402–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>.

40. Професійна і прикладна етика: навч. посіб.: Аболіна Т. Г., Рогожа М. М., Василькевич Я. З. та ін.; за заг. ред. Коцура В.П. Препринт. Переяслав-Хмельницький, 2016. 314 с.

41. Рекомендація Ради Європи № R (2000) 10 Комітету Міністрів державам-членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців: прийнята Комітетом міністрів Ради Європи на 106 сесії 11 травня 2000 р. URL: https://archives.gov.ua/wp-content/uploads/2019/11/Rekomend_poved_DS.pdf.

42. Рішенні Вищої ради правосуддя від 4 квітня 2019 р. № 1044/0/15-19 Про відмову у внесенні Президентові України подання про призначення Лялюка Є. Д. на посаду судді Галицького районного суду міста Львова. URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NB5CtOcbqL8J:www.vru.gov.ua/content/act/1044_04.04_.2019_.docx+&cd=1&hl=uk&ct=clnk&gl=ua.

43. Словник староукраїнської мови XIV–XV ст.: у 2 т.; уклад.: Д. Г. Гринчишин, У. Я. Єдлінська, В. Л. Карпова та ін. Київ, 1978. Т. 2. 592 с.

44. Словник української мови: в 11 т. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І. К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 2. 547 с.

45. Теоретико-правові засади правосвідомості молоді : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Д. О. Єрмоленко; Нац. акад. внутр. справ. Київ, 2014. 40 с.

46. Тофтул М. Г. Сучасний словник з етики : словник. Житомир: Вид-во Житомирського держ. ун-у ім. І. Франка, 2014. 416 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/11783/1/%D0%B5%D1%82%D0%B8%D0%BAa-1.pdf>.

47. Хриков Є. М. Етична система публічної служби України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 3. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1593>. DOI: 10.32702/2307-2156-2020.3.6