

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

БРАВЕРМАН ОЛЕСЯ ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 342.97 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРЕВІРКИ
НА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ
НАЦІОНАЛЬНОГО АНТИКОРУПЦІЙНОГО БЮРО УКРАЇНИ**

12.00.07 – адміністративне право і процес;
фінансове право; інформаційне право

**Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата
юридичних наук**

Київ – 2020

Дисертацією є рукопис

Робота виконана в Національній академії внутрішніх справ,
Міністерство внутрішніх справ України

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент
Пастух Ігор Дмитрович,
Національна академія внутрішніх справ,
завідувач кафедри публічного управління та адміністрування

Офіційні опоненти:
доктор юридичних наук, професор
Джафарова Олена В'ячеславівна,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
професор кафедри поліцейської діяльності та публічного адміністрування
факультету № 3

доктор юридичних наук, професор,
Соболь Євген Юрійович,
Центральноукраїнський державний педагогічний
університет імені Володимира Винниченка,
завідувач кафедри державно-правових дисциплін та адміністративного права

Захист відбудеться 22 грудня 2020 р. о 10⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої
вченої ради Д 26.007.03 у Національній академії внутрішніх справ за адресою:
03035, м. Київ, пл. Солом'янська, 1

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної академії
внутрішніх справ за адресою: 03035, м. Київ, пл. Солом'янська, 1

Автореферат розісланий 19 листопада 2020 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

С.Г. Братель

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У культурі публічної служби світового співтовариства вже давно сформувалося поняття «добročесність», визначення якого неможливо знайти в жодному офіційному документі. Це свідчить про те, що вказана категорія носить філософсько-етичний характер та з незапам'ятних часів стала невід'ємною складовою світогляду пересічної особи, уповноваженої на виконання функцій держави.

Так, відповідно до п. 2 Міжнародного кодексу поведінки державних службовців, прийнятого Організацією Об'єднаних Націй 23 липня 1996 р., державні посадові особи виконують свої обов'язки й функції компетентно та ефективно відповідно до законів або адміністративних положень і з повною доброчесністю. Вони постійно прагнуть того, щоб забезпечити найефективніше й вміле розпорядження державними ресурсами, за які вони несуть відповідальність.

Уперше в незалежній Україні термін «добročесність» на законодавчому рівні було вжито у Концепції адміністративної реформи, яка передбачала запровадження у функціонуванні виконавчої влади принципу доброчесності. Водночас за аналогією з міжнародними організаціями дефініцію «добročесності» не надано.

Поняття «перевірка на доброчесність» одночасно було згадано у законах України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки» від 14 жовтня 2014 р. № 1699-VII, «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII та «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-18. Водночас законодавець не дав ані визначення вказаного поняття, ані опису самої процедури проведення перевірки на доброчесність.

Відсутність дослідження вказаного правового інструментарію, необхідність теоретичної розробки понятійного апарату, принципів та методів проведення вказаного заходу запобігання корупції фактично паралізує його належне використання та застосування. Особливо, враховуючи загальновідомий конституційний постулат для органів державної влади, передбачений ч. 2 ст. 19 Конституції України, відповідно до якого органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією і законами України.

З початку діяльності Управлінням внутрішнього контролю Національного антикорупційного бюро України (далі – НАБУ) розглянуто та вирішено 1,9 тис. скарг громадян на можливі неправомірні дії працівників Національного бюро, проведено 93 службових розслідувань, за результатами яких до дисциплінарної відповідальності притягнуто 35 працівників, у тому числі звільнено зі служби – п'ять осіб. За цей час у провадженні детективів даного підрозділу перебувало 308 кримінальних проваджень за фактами можливого вчинення кримінальних правопорушень працівниками Бюро.

Усього проведено вісім моніторингів способу життя та 54 перевірки на доброчесність, із них чотири – з негативним результатом.

Загальнотеоретичні та галузеві питання заходів запобігання корупції розробляли такі вчені-правознавці, як: В.Б. Авер'янов, О.Ф. Андрійко, В.Г. Афанасьєв, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, С.Г. Братель, І.П. Голосніченко, В.Г. Горшенєв, Р.І. Денісов, А.Ф. Денисов, Ю.Г. Дем'янчук, О.В. Джафарова, О.Ю. Дрозд, В.В. Коваленко, Л.В. Коваль, А.Т. Ковальчук, В.К. Колпаков, А.Т. Комзюк, С.Ф. Константинов, О.В. Копан, М.В. Корнієнко, О.В. Кузьменко, Б.М. Лазарев, М.В. Лошицький, І.О. Луговий, М.М. Максимцов, Е.С. Молдован, І.Д. Пастух, С.В. Петков, Ф.С. Разаренов, К.В. Ростовська, О.П. Рябченко, Р.А. Сербин, Є.Ю. Соболев, М.С. Студенікіна, А.І. Суббот, Ю.О. Тихомиров, В.І. Туровцев, Е.А. Уткін, В.В. Черней, А.Г. Чубенко, І.Б. Шахов, К.В. Шоріна, Х.П. Ярмачі та інші.

Водночас питанню визначення понять доброчесності та перевірки на доброчесність присвячені праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як: С.В. Глущенко, С.В. Жуков, В.І. Федорович, якими досліджено проблему доброчесності суддів; С.В. Ківалова, В.В. Васильківської, Л.В. Прудіус, що присвятили деякі свої роботи доброчесності як одному із основоположних принципів державної служби; Є.М. Калюжної, А.М. Вовни – доброчесності у психологічному аспекті; Р.В. Шевченка – доброчесності особистості прикордонників як психологічному феномена; І.М. Бевзюк – таємній перевірці доброчесності прокурорів; Н. Дякону, Дж. Фергюсон, Й. Грудка, Л. Портер, Т. Пренцлер, К. Ронкен, С. Розляйн, Дж. Стівенс – перевірці на доброчесність працівників правоохоронних органів та інші. Спеціальні дослідження правового регулювання перевірки на доброчесність працівників НАБУ відсутні.

Отже, необхідність удосконалення та підвищення ефективності перевірки на доброчесність, недостатня розробленість зазначених питань, з одного боку, та відсутність ґрунтовних досліджень з цієї проблематики – з другого, зумовлюють своєчасність та актуальність комплексного дослідження правового регулювання перевірки на доброчесність працівників НАБУ.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Роботу виконано відповідно до п. п. 1.2, 4.2, 4.3 довгострокових пріоритетів діяльності Уряду, закріплених у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України, затвердженій постановою Кабінету Міністрів України 12 червня 2020 р. № 471; основних завдань реалізації стратегічних цілей, передбачених Стратегією комунікацій у сфері запобігання та протидії корупції, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 р. № 576-р, п. 5.10 Стратегії реформування судоустрою, судочинства та суміжних правових інститутів на 2015–2020 рр., схваленої Указом Президента України від 20 травня 2015 р. № 276/2015; п. п. 3.3, 4.2., 4.5 Стратегії національної безпеки України, затвердженої Указом Президента України 26 травня 2015 р. № 287; п. п. 1.4.2, 2.2, 2.4 Плану законодавчого забезпечення реформ в

Україні, схваленого постановою Верховної Ради України від 4 червня 2015 р. № 509-VIII; п. 9 Розділу 1 Стратегії розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2016–2020 рр., схваленої постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 3 березня 2016 р.; Стратегії розвитку системи Міністерства внутрішніх справ на період до 2020 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 листопада 2017 р.; Тематики наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок на 2020–2024 роки, затвердженої наказом Міністерства внутрішніх справ України від 11 червня 2020 р. № 454; Стратегічного плану розвитку Національної академії внутрішніх справ на 2018–2024 рр., затвердженого рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 27 лютого 2018 р.; Напрямів наукових досліджень Національної академії внутрішніх справ на 2016–2020 рр. Тему дисертації затверджено рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 29 жовтня 2015 р. (протокол № 20).

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу законодавства України і зарубіжних держав охарактеризувати сутність та особливості правового регулювання перевірки на доброчесність працівників НАБУ та сформулювати пропозиції і рекомендації щодо його вдосконалення.

Для реалізації зазначеної мети, необхідно розв'язати такі *задачі*:

- з'ясувати теоретико-методологічні засади дослідження правової природи доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави;
- сформулювати поняття й ознаки доброчесності та перевірки на доброчесність;
- узагальнити зарубіжний досвід правового регулювання та реалізації перевірки на доброчесність;
- визначити поняття та складові елементи механізму проведення перевірки на доброчесність;
- з'ясувати сутність та особливості підстав і порядку проведення перевірки на доброчесність;
- охарактеризувати результати перевірки на доброчесність та їх наслідки для працівника Національного антикорупційного бюро України;
- сформулювати напрями вдосконалення матеріальних засад проведення перевірки на доброчесність;
- визначити парадигми удосконалення практичної реалізації моделей перевірки на доброчесність.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають під час проведення перевірок на доброчесність працівників НАБУ.

Предмет дослідження – правове регулювання перевірки на доброчесність працівників НАБУ.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є органічне поєднання загальнонаукових та галузевих методів пізнання, об'єднаних системним підходом до правових феноменів і процесів,

охоплених предметом та завданнями дослідження. За допомогою методів *аналізу* та *синтезу*, *дедукції* та *індукції* було досліджено методологічні засади правової природи доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, сформульовано поняття та ознаки доброчесності й перевірки на доброчесність (підрозділи 1.1, 1.2). Метод *моделювання* було застосовано під час визначення етапів порядку проведення перевірки на доброчесність, прав та обов'язків суб'єкта і об'єкта перевірки на доброчесність, складових елементів механізму її проведення, а також напрямів удосконалення інституту перевірки на доброчесність працівників НАБУ (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2). *Історико-правовий* та *компаративно-правовий* методи використано під час дослідження генези понять «доброчесність» та «перевірка на доброчесність» і зарубіжного досвіду доктринального та емпіричного розуміння вказаних понять (підрозділи 1.1–1.3, 2.4). *Структурно-функціональний* метод, а також метод *сходження від загального до конкретного* дали змогу структурувати результати перевірки на доброчесність та їх наслідки для працівника НАБУ (підрозділ 2.3).

Емпіричну основу дослідження становлять результати анкетування 287 респондентів (працівників НАБУ, Державного бюро розслідувань, Національного агентства з питань запобігання корупції, суду, органів прокуратури та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави), статистичні дані, матеріали науково-публіцистичного та аналітичного характеру, зарубіжна практика застосування законодавства щодо перевірок на доброчесність, власний досвід роботи у підрозділі внутрішнього контролю НАБУ.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що за своїм характером і змістом дисертація є однією із першою в Україні працею, у якій на підставі комплексного аналізу теоретико-методологічних засад адміністративно-правового забезпечення перевірки на доброчесність працівників НАБУ як елементу внутрішнього адміністративного контролю визначені особливості даного адміністративно-правового інституту і сформульовано пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення його правового регулювання й практичної реалізації. Основними положеннями дисертації, які характеризують рівень її наукової новизни, зокрема, є:

вперше:

– дано визначення перевірки на доброчесність працівників НАБУ, під якою слід розуміти створення й застосування суб'єктом перевірки спеціально змодельованих ситуацій, подібних тим, що виникають у службовій діяльності, які здійснюються за допомогою таємних операцій, зумовлених діяльністю і поведінкою працівника НАБУ, що підлягає тестуванню, з метою пасивного спостереження, визначення його реакції й поведінки. Сформовано підстави та порядок її проведення;

– визначено механізм проведення перевірки на доброчесність працівників Національного бюро як сукупність взаємопов'язаних елементів (мета перевірки на доброчесність; принципи, з урахуванням яких

проводиться перевірка; суб'єкти проведення перевірки на доброчесність; об'єкти такої перевірки; права та обов'язки суб'єктів та об'єктів перевірки на доброчесність; предмет перевірки на доброчесність; форми та методи перевірки; акти її реалізації), наявність яких дає змогу реалізувати перевірку на доброчесність;

- здійснено розмежування перевірки на доброчесність від психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа, оперативно-розшукової діяльності та негласних слідчих (розшукових) дій;

- класифіковано та розкрито моделі перевірки на доброчесність, які функціонують в Україні;

удосконалено:

- теоретичне уявлення про права й обов'язки суб'єкта та об'єкта перевірки на доброчесність, які не систематизовані нормативно. За особами, щодо яких проводиться перевірка на доброчесність, запропоновано закріпити загальнолюдські права, як-то на толерантне, неупереджене і справедливе поводження з боку суб'єктів перевірки під час її проведення й повагу їх гідності тощо. Рекомендовано також визначити кореспондуючі вказаним правам обов'язки, що стосуються вимоги дотримуватися законодавства, яке становить предмет перевірки на доброчесність. Крім того, узагальнено й упорядковано права та обов'язки суб'єкта перевірки на доброчесність, які дозволяють якісно, ефективно та з дотриманням вимог чинного законодавства реалізувати останню;

- юридичні (нормативні, правові) та фактичні (матеріальні) підстави для проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ;

- підходи до класифікації результатів перевірки на доброчесність (позитивні, негативні, невизначені) та дефініцію кожного їх виду;

дістали подальший розвиток:

- вчення про правову природу доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, за допомогою комплексу підходів, принципів і методів наукового пізнання;

- напрями правового регулювання та практичного застосування перевірки на доброчесність з урахуванням досвіду зарубіжних країн. Проаналізовано нормативне та теоретичне розуміння перевірки на доброчесність таких країн, як Чеська Республіка, Угорщина, Республіка Молдова, Румунія, США, Великобританія, Австралія та Сербія. Обґрунтовано доцільність перейняття Україною досвіду Республіки Молдова та Румунії щодо врегулювання інституту перевірок на доброчесність в окремому нормативно-правовому акті. Закріплення на законодавчому рівні обов'язкової аудіо-, відеофіксації перевірки на доброчесність з метою уникнення зловживань будь-якого характеру з боку як суб'єктів, так і об'єктів перевірки (Чеська Республіка, Угорщина, Республіка Молдова, Румунія, США, Великобританія, Австралія та Сербія);

- уявлення про мету перевірки на доброчесність: 1) підвищення рівня культури доброчесності у НАБУ; 2) запобігання недоброчесній поведінці

працівників НАБУ, яка може полягати у порушенні етичних норм і вимог законодавства, що регулює діяльність працівника НАБУ, скоєнні вчинків, які можуть зашкодити інтересам національної безпеки України, НАБУ чи негативно вплинути на репутацію працівника; 3) визначення відповідності або невідповідності працівників НАБУ займаній посаді; 4) виявлення, оцінка та усунення ризиків, які сприяють недотриманню доброчесності працівниками НАБУ; 5) запобігання неправомірному впливу на працівників НАБУ);

– систематизація принципів перевірки на доброчесність: 1) дотримання основних прав і свобод людини і громадянина; 2) законність; 3) об'єктивність; 4) неупереджене й недискримінаційне поводження з особами, які проходять перевірку; 5) компетентність та ефективність; 6) повага до приватного життя й захист персональних даних;

– пропозиції щодо законодавчого регулювання результатів перевірки на доброчесність та їх юридичних наслідків для працівників НАБУ;

– напрями вдосконалення матеріальних засад проведення перевірки на доброчесність.

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в дисертації положення використовуються у:

– *правотворчості* – для розробки законопроєкту «Про перевірку на доброчесність», а також змін і доповнень до актів законодавства, які регулюють відносини у сфері перевірки на доброчесність працівників НАБУ, Національного агентства з питань запобігання корупції, Державного бюро розслідувань;

– *правозастосовній діяльності* – для удосконалення організації та діяльності підрозділу внутрішнього контролю НАБУ з проведення перевірок на доброчесність (акт НАБУ від 02 вересня 2020 р.);

– *освітньому процесі* – під час підготовки та проведення лекційних, семінарських і практичних занять зі здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Адміністративне право», «Сучасні аспекти адміністративного права», «Антикорупційне законодавство: корупція, поняття, запобігання, відповідальність» (акт Національної академії внутрішніх справ від 09 липня 2020 р.).

Апробація результатів дослідження. Підсумки розроблення проблеми загалом, окремих її аспектів, одержані узагальнення й висновки було оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах: «Єдність адміністративно-правової думки в умовах 100-річчя соборності України» (м. Київ, 18 лютого 2018 р.); «Актуальні питання адміністративного права і процесу» (м. Київ, 24 травня 2018 р.); «Актуальні проблеми адміністративно-правової науки (до 95-річчя з дня народження Р. С. Павловського)» (м. Харків, 26 вересня 2019 р.); «Актуальні питання реформування правової системи України» (м. Дніпро, 3–4 липня 2020 р.); «Адміністративно-правове забезпечення діяльності МВС України, НП України та інших суб'єктів публічної

адміністрації» (м. Київ, 17 жовтня 2019 р.); «Адміністративно-правове забезпечення діяльності МВС України, НП України та інших суб'єктів публічної адміністрації» (м. Київ, 17 вересня 2020 р.).

Публікації. Основні положення та висновки, що сформульовані в дисертації, відображено в 11 наукових публікаціях, серед яких чотири статті – у наукових фахових виданнях, визначених МОН України як фахові з юридичних наук, одна – в іноземному юридичному виданні (Словацька Республіка), шість тез доповідей, які оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, переліку умовних позначень, вступу, трьох розділів, об'єднаних у дев'ять підрозділів, висновків, списку використаних джерел (231 найменування на 25 сторінках) та семи додатків на 63 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 298 сторінок, з них основного тексту – 199 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми роботи, ступінь наукової розробленості проблеми, вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; визначено мету й завдання дослідження, його об'єкт, предмет, методи; охарактеризовано наукову новизну роботи, її практичне значення, висвітлено дані про апробацію й публікацію результатів дослідження, а також про його структуру та обсяг.

Розділ 1 «Правова природа доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави» складається з трьох підрозділів.

У *підрозділі 1.1 «Теоретико-методологічні засади дослідження правової природи доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави»* визначено правову природу доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, за допомогою комплексу підходів, принципів і методів наукового пізнання, тобто використано можливості методології.

Детально розглянуто за допомогою історичного методу доброчесність осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в контексті взаємозв'язку з іншими історико-правовими явищами та умовно виокремлено такі етапи становлення даного поняття: 1) давньогрецький (філософи Сократ, Платон, Арістотель), для якого було характерно ототожнення доброчесності з формою організації держави, політикою, вищою якістю людини в моральній сфері, детермінантою людського щастя; 2) давньоримський (Сенека, Салюстій і Цицерон) – під доброчесністю розуміють найголовнішу духовну цінність («virtus»); 3) епоха Просвітництва (англійський філософ Е. Шефтсбері) – під доброчесністю розуміється спрямованість усіх прагнень та досягнень не на особисте благо, а досягнення всього роду; 4) трансформаційний період (з початку 1990-х рр. до початку 2000-х рр.) – запровадження моралі, доброчесності як її складової, у повсякденне життя

правничої спільноти; 5) інтеграційний (2001–2014 рр.) – поширення зарубіжного досвіду професійної відповідальності, доброчесності у юридичній професії; 6) сучасний (з 2014 р. – дотепер), що характеризується намаганням нормативно упорядкувати доброчесність служби осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та перевірки їх на доброчесність.

Встановлено, що феномен доброчесності можливо досягнути лише в комплексному застосуванні методів різних галузевих, правових наук, зокрема конституційного, адміністративного, цивільного, кримінального, фінансового та міжнародного права.

У підрозділі 1.2 *«Поняття та ознаки доброчесності й перевірки на доброчесність»* простежено генезу понять «доброчесність» та «перевірка на доброчесність» від Арістотеля до сучасних міжнародних та вітчизняних нормативних документів, зокрема Міжнародного кодексу поведінки державних службовців ООН, Рекомендацій Комітету Міністрів державам – членам Ради Європи щодо кодексів поведінки державних службовців, Рекомендацій Організації економічного співробітництва та розвитку щодо врегулювання конфлікту інтересів на публічній службі, законів України «Про прокуратуру», «Про судоустрій і статус судді», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 роки». Встановлено, що запропоновані дефініції й підходи до розуміння доброчесності та перевірки на доброчесність не можуть повною мірою задовольнити потребу НАБУ у належному правовому регулюванні відповідних адміністративно-правових процедур.

Виокремлено домінуючі ознаки доброчесності: 1) доброчесність співвіднесена з вищою, самодостатньою метою, яка ніколи не може бути прирівняна до рівня засобу і співпадає з людською досконалістю; 2) є зовнішнім виразом внутрішньої якості людини, який завжди відповідає встановленим у суспільстві вимогам законодавства, ustalеним нормам, принципам моралі; 3) завжди є добровільним вибором; 4) діяльно протистоїть вадам, які у системі правових координат переростають у категорію проступків та інших правопорушень. Запропоновано авторське розуміння доброчесності працівника НАБУ як морально-психологічної установки особистості, за якої працівник НАБУ діє відповідно до вимог чинного законодавства України та норм етики, є зразком для наслідування та перевірки на доброчесність як створення й застосування суб'єктом перевірки спеціально змодельованих ситуацій, подібних тим, що виникають у службовій діяльності, які здійснюються за допомогою таємних операцій, зумовлених діяльністю й поведінкою працівника НАБУ, що підлягає тестуванню, з метою пасивного спостереження, визначення його реакції й поведінки.

У підрозділі 1.3 *«Зарубіжний досвід правового регулювання перевірки на доброчесність»* встановлено, що перевірку на доброчесність розуміють як

модельовання певної ситуації, яку особа, що тестується, зобов'язана вирішити (Чеська Республіка); нагляд за тим, щоб певні особи відповідали встановленим законом вимогам до виконання службових обов'язків у симульованій ситуації (Угорщина); створення й застосування тестувальником уявних, імітованих ситуацій, подібних тим, що виникають у службовій діяльності, які здійснюються за допомогою таємних операцій, зумовлених діяльністю і поведінкою тестованої державної посадової особи, з метою пасивного спостереження, визначення реакції й поведінки тестованої державної посадової особи з тим, щоб визначити ступінь погіршення атмосфери інституційної непідкупності та ризику корупції у публічному органі в процесі оцінки інституційної непідкупності (Республіка Молдова); метод для виявлення, оцінки та усунення вразливостей і ризиків працівників Міністерства внутрішніх справ до вчинення корупції, включаючи модельовання ситуацій, аналогічних тим, у яких працівники міністерства опиняються під час виконання своїх службових обов'язків, що відбувається негласно з метою спостереження за поведінкою особи та встановлення її реакції (Румунія); створення віртуальних ситуацій або умов, метою яких є спровокувати незаконну реакцію особи, яка піддається випробуванню (США); процес створення реалістичної ситуації, спрямованої на провокування реакції особи чи групи осіб, що дозволяє оцінювати їхні дії, поведінку та додержання професійних стандартів (Великобританія); дія або бездіяльність перевіряючого, які дають змогу поліцейському, чия доброчесність перевіряється, можливість брати участь у поведінці – законній чи незаконній (Австралія); інструмент боротьби з корупцією, що передбачає модельовання реальних ситуацій, аналогічних операційній діяльності випробуваної особи (Сербія).

Визначено країни, у яких на законодавчому рівні в окремому спеціалізованому нормативному акті (Республіка Молдова та Румунія) чи в декількох негалузевих нормативних актах (Чеська Республіка, Угорщина, США, Великобританія, Австралія) закріплена процедура проведення перевірки на доброчесність, а також країни, в яких перевірка на доброчесність нелегальна, але реалізується практично (Грузія).

Розділ 2 «Механізм проведення перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України» складається з чотирьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *«Поняття та складові елементи механізму проведення перевірки на доброчесність»* розкрито порядок проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ, його складових елементів.

Наведено визначення та класифіковано елементи механізму проведення перевірки на доброчесність, зокрема визначено предмет, мету перевірки на доброчесність, принципи, з урахуванням яких проводиться перевірка, встановлено її об'єктний та суб'єктний склад, окреслено їх кореспондуючі права та обов'язки, форми й методи перевірки, акти її реалізації.

Метою перевірки на доброчесність працівників НАБУ визначено:

- 1) підвищення рівня культури доброчесності у НАБУ;
- 2) запобігання недоброчесній поведінці працівників НАБУ, яка полягає у порушенні етичних норм і вимог законодавства, що регулює діяльність працівника НАБУ, скоєнню вчинків, які можуть зашкодити інтересам національної безпеки України, НАБУ чи негативно вплинути на репутацію працівника;
- 3) визначення відповідності або невідповідності працівників НАБУ займаній посаді, а саме належного виконання останніми посадових обов'язків щодо запобігання іншим корупційним або пов'язаним з корупцією правопорушенням, у зв'язку з виконанням службових обов'язків; попередження порушень правил етичної поведінки; негайне повідомлення безпосереднього керівника, Управління внутрішнього контролю та Директора НАБУ про будь-яку спробу схилення їх до вчинення корупції або правопорушень, пов'язаних з корупцією;
- 4) виявлення, оцінка та усунення ризиків, які сприяють вчиненню корупції або правопорушенням, пов'язаним з корупцією, а також будь-яких випадків недотримання доброчесності працівниками НАБУ;
- 5) запобігання неправомірному впливу на працівника НАБУ.

У підрозділі 2.2 «Підстави та порядок проведення перевірки на доброчесність» досліджено юридичні (нормативні, правові) та фактичні (матеріальні) підстави для проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ, сформульовано їх визначення.

Виокремлено такі фактичні (матеріальні) підстави перевірки на доброчесність: 1) повідомлення працівника НАБУ при призначенні на посаду про можливість проведення щодо нього перевірки на доброчесність; 2) отримання працівником Управління внутрішнього контролю НАБУ інформації, що свідчить про можливість недоброчесної поведінки працівника НАБУ; 3) дозвіл Керівника Управління внутрішнього контролю на таку перевірку.

Надано визначення порядку проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ як законодавчо визначеної послідовності дій уповноваженого на таку перевірку працівника підрозділу внутрішнього контролю НАБУ, об'єднаних єдиною метою перевірити доброчесність конкретного, наперед визначеного, працівника НАБУ, за результатами реалізації яких особа, яку піддано перевірці на доброчесність, вважається такою, що отримала позитивний чи негативний результат перевірки на доброчесність.

Запропоновано удосконалити наявні у Положенні про Управління внутрішнього контролю НАБУ, затвердженому наказом Директора Національного бюро від 29 листопада 2019 р. № 142, фактичні (матеріальні) підстави перевірки на доброчесність шляхом приведення їх у відповідність із вимогами чинного законодавства України та усунути прогалини у правовому регулюванні належних юридичних (нормативних, правових) підстав для проведення перевірки на доброчесність.

У підрозділі 2.3 «Результати перевірки на доброчесність та їх наслідки для працівника Національного антикорупційного бюро України» встановлено значущість результатів перевірки на доброчесність працівників НАБУ, оскільки останні є окремим пунктом у періодичному звіті про діяльність НАБУ перед Президентом України, Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України. Класифіковано результати перевірки на доброчесність на позитивні, негативні та невизначені, залежно від виконання чи невиконання працівником НАБУ своїх службових обов'язків або констатування неможливості однозначно це встановити.

Під негативним результатом перевірки запропоновано розуміти результат, відповідно до якого працівнику НАБУ не вдалося продемонструвати доброчесність у ході перевірки, а саме: виконати обов'язок щодо запобігання корупції під час реалізації службових повноважень, дотриматись стандарту доброчесності чи правил етичної поведінки.

В свою чергу, позитивний результат перевірки на доброчесність – це результат, відповідно до якого працівник НАБУ продемонстрував зразкове виконання службових обов'язків у сфері, що перевірялася.

Невизначений результат означає, що не вдалося реалізувати сценарій перевірки на доброчесність повною мірою з незалежних від працівників Управління внутрішнього контролю, які її проводили, причин. Зокрема, під час такої ситуації не вдалося належним чином зафіксувати дії працівника НАБУ, який проходив перевірку, як однозначно позитивний чи негативний результат.

Досліджено законодавче регулювання результатів перевірки на доброчесність та їх юридичних наслідків для працівників НАБУ, констатовано фрагментарне та недостатнє нормативне забезпечення даного питання, запропоновано заходи щодо їх усунення. Рекомендовано звіт про результати перевірки на доброчесність передавати до кадрового підрозділу НАБУ, долучати до особової справи працівника НАБУ, за винятком інформації з обмеженим доступом, та враховувати під час вирішення питання про можливість зайняття працівником НАБУ вищої посади за результатами відкритого конкурсу.

Визначено, що наслідком для працівника НАБУ, який отримав негативний результат перевірки на доброчесність, є службове розслідування, що проводиться з метою притягнення його до дисциплінарної відповідальності.

Запропоновано правове регулювання таких процедур: звільнення працівників НАБУ в період з дня отримання звіту про результати перевірки на доброчесність з негативним результатом керівником Управління внутрішнього контролю НАБУ і до завершення дисциплінарного провадження; розпорядження майном, отриманим у ході проведення перевірки на доброчесність; шифрування елементів аудіо-, відеозапису перевірки на доброчесність з метою запобігання ідентифікації працівників

Управління внутрішнього контролю, інших підрозділів НАБУ, які її проводили; строків та порядку зберігання матеріалів перевірки на доброчесність, залежно від отриманих результатів.

У підрозділі 2.4 *«Зарубіжний досвід проведення перевірки на доброчесність»* виокремлено держави, в яких окремий орган державної влади уповноважено на проведення перевірок, тобто наявна спеціалізація (Великобританія, Чеська Республіка, Грузія, Угорщина, Румунія), а також країни, в яких декілька органів можуть проводити перевірки на доброчесність (Молдова, США, Австралія).

Класифіковано країни залежно від того, проводять вони виключно цільові перевірки (Угорщина, Великобританія, Австралія), випадкові (Грузія, Румунія) чи одночасно цільові та випадкові (Чеська Республіка, Молдова, США).

В ході дослідження виявлено, що частина держав світу використовує результати перевірки на доброчесність як докази у кримінальному провадженні (Великобританія, США, Австралія, Чеська Республіка, Угорщина, Румунія), а інша – виключно для дисциплінарних чи адміністративних проваджень (Грузія, Молдова).

Концептуальним для напрацювання української моделі перевірки на доброчесність визначена обов'язкова аудіо-, відеофіксація останньої з метою уникнення будь-яких зловживань як з боку осіб, які будуть її проводити, так і з боку особи, що підлягатиме тестуванню. Доречним є запозичення досвіду Молдовської Республіки в частині поширення перевірок на доброчесність не тільки на працівників правоохоронної сфери, а й на весь сектор публічної служби, у зв'язку з ендемічним характером корупції в Україні.

Розділ 3 «Перспективи удосконалення інституту перевірки на доброчесність в діяльності працівників Національного антикорупційного бюро України» складається з двох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *«Напрями вдосконалення матеріальних засад проведення перевірки на доброчесність»* визначено парадигми вдосконалення матеріальних засад проведення перевірки на доброчесність.

Визначено права й свободи людини та громадянина, які можуть бути обмежені під час перевірки на доброчесність, що вимагає законодавчого врегулювання даного правового інструменту, а не внутрішньовідомчого.

Запропоновані відповідні доповнення до Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України», обґрунтовано доцільність запровадження окремого порядку проведення перевірки на доброчесність стосовно працівників НАБУ, що має затверджуватися Директором Національного бюро. Переглянуто кримінальне та кримінальне процесуальне законодавство в частині, що обмежує на даний час можливість повноцінно проводити перевірки на доброчесність.

В ході дослідження встановлено брак автономності та фінансової самостійності Управління внутрішнього контролю для належного виконання законодавчо встановленого обов'язку з проведення перевірок на

добročесність. У зв'язку з чим запропоновано внести відповідні зміни до ч. 1 ст. 27 Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України».

У підрозділі 3.2 «Напрями вдосконалення практичної реалізації моделей перевірки на доброчесність» розглянуто представлені в Україні шість моделей перевірки на доброчесність, із яких реально функціонує три, а саме:

1) перевірка на доброчесність в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України; 2) таємна перевірка доброчесності прокурора; 3) декларація доброчесності судді; 4) перевірка на доброчесність працівників Національного агентства з питань запобігання корупції; 5) перевірка на доброчесність працівників Державного бюро розслідувань; 6) перевірка на доброчесність працівників НАБУ.

Вказані моделі класифіковано за критерієм необхідної участі апарату відповідного органу у проведенні перевірки на доброчесність на: 1) пасивна (Міністерство оборони України та Збройні Сили України); 2) змішана (органи прокуратури, суди); 3) активна (НАБУ). Виокремлено їх недоліки та переваги.

Для кращого уявлення про функціонування моделі перевірки на доброчесність, що реалізовується у НАБУ, здійснено огляд декількох довільно обраних сценаріїв змодельованих ситуацій щодо працівників НАБУ та проаналізовано актуальну судову практику з питання оскарження останніми застосованих заходів дисциплінарного стягнення за негативні результати перевірки на доброчесність.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у визначенні сутності й особливостей правового регулювання перевірки на доброчесність працівників НАБУ. За результатами проведеного дослідження сформульовано низку висновків, узагальнень, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети, зокрема:

1. З'ясовано теоретико-методологічні засади дослідження правової природи доброчесності осіб, уповноважених на виконання функцій держави, та констатовано, що феномен доброчесності можливо досягнути лише в комплексному застосуванні методів різних галузевих, правових наук, зокрема конституційного, адміністративного, цивільного, кримінального, фінансового та міжнародного права.

2. Сформульовано поняття й ознаки доброчесності та перевірки на доброчесність. Під доброчесністю працівника НАБУ запропоновано розуміти таку морально-психологічну установку особистості, за якої працівник НАБУ діє відповідно до вимог чинного законодавства України та норм етики, є зразком для наслідування. Перевірка на доброчесність – це створення і застосування суб'єктом перевірки спеціально змодельованих ситуацій,

подібних тим, що виникають у службовій діяльності, які здійснюються за допомогою таємних операцій, зумовлених діяльністю і поведінкою працівника НАБУ, що підлягає тестуванню, з метою пасивного спостереження, визначення його реакції й поведінки.

3. Узагальнено зарубіжний досвід правового регулювання та реалізації перевірки на доброчесність таких зарубіжних країн, як Чеська Республіка, Угорщина, Республіка Молдова, Румунія, США, Великобританія, Австралія та Сербія. Досліджено використання терміна «перевірка на доброчесність» такими міжнародними організаціями, як Рада Європи, Організація Об'єднаних Націй, Управління ООН по боротьбі з наркоманією і злочинністю, Організація економічного співробітництва та розвитку, Організація з безпеки і співробітництва в Європі. Диференційовано мету, з якою у різних країнах проводиться перевірка на доброчесність, та проведено класифікацію застосування інституту перевірки на доброчесність за кордоном, залежно від того, чи закріплено останній на законодавчому рівні. Доведено доцільність перейняття Україною досвіду Республіки Молдова та Румунії щодо врегулювання інституту перевірок на доброчесність в окремому нормативно-правовому акті (підтримало 66 % респондентів). Закріплення на законодавчому рівні обов'язкової аудіо-, відеофіксації перевірки на доброчесність з метою уникнення зловживань будь-якого характеру з боку як суб'єктів, так і об'єктів перевірки (підтримало 100 % респондентів).

4. Сформульовано поняття та визначено складові елементи механізму проведення перевірки на доброчесність. Під механізмом проведення перевірки на доброчесність працівників НАБУ запропоновано розуміти сукупність взаємопов'язаних елементів, наявність яких дає змогу реалізувати перевірку на доброчесність. До його складових елементів віднесено такі: 1) мета перевірки на доброчесність; 2) принципи, з урахуванням яких проводиться перевірка; 3) суб'єкти проведення перевірки на доброчесність; 4) об'єкти такої перевірки; 5) права та обов'язки суб'єктів та об'єктів перевірки на доброчесність; 6) предмет перевірки на доброчесність; 7) форми та методи перевірки; 8) акти її реалізації.

Виокремлено принципи проведення перевірки на доброчесність: 1) дотримання основних прав і свобод людини і громадянина; 2) законність; 3) об'єктивність; 4) неупереджене і недискримінаційне поводження з особами, які проходять перевірку; 5) компетентність та ефективність; 6) повага до приватного життя й захист персональних даних.

Визначено предмет перевірки на доброчесність – дотримання працівниками НАБУ стандарту доброчесності, закріпленому у Кодексі професійної етики працівників НАБУ, затвердженому наказом Директора Національного бюро від 01 вересня 2016 р. № 242, при цьому зазначено, що він не є вичерпним (підтримало 73 % опитаних).

5. З'ясовано сутність та особливості підстав і порядку проведення перевірки на доброчесність. Запропоновано розробити порядок проведення

перевірки на доброчесність, який складатиметься з таких етапів: 1) збір та обробка даних про кожного працівника НАБУ з метою виявлення інформації, яка може свідчити про його недоброчесну поведінку; 2) складання службової записки з інформацією про можливу недоброчесну поведінку конкретного працівника НАБУ з долученням підтверджуючих документів; 3) прийняття рішення Керівником Управління внутрішнього контролю про проведення чи не проведення перевірки на доброчесність; 4) оскарження чи не оскарження рішення Керівника Управління працівником Управління; 5) складання плану перевірки на доброчесність; 6) попереднє моделювання ситуації особами, які будуть проводити перевірку на доброчесність; 7) матеріально-технічне забезпечення перевірки на доброчесність; 8) перевірка на доброчесність; 9) звіт про результати перевірки на доброчесність; 10) інформування про результати перевірки на доброчесність Директора Національного бюро.

Встановлено, що юридична (нормативна, правова) підстава – це законодавчий дозвіл на проведення перевірки на доброчесність, а фактична (матеріальна) – певний юридичний факт, з настанням якого виникає необхідність у проведенні перевірки на доброчесність Управлінням внутрішнього контролю НАБУ.

6. Охарактеризовано результати перевірки на доброчесність та визначено їх види: позитивні, негативні та невизначені, залежно від виконання чи невиконання працівником НАБУ своїх службових обов'язків або констатування неможливості однозначно це встановити. Дано визначення кожному виду результатів перевірки на доброчесність.

7. Сформульовано напрями вдосконалення матеріальних засад проведення перевірки на доброчесність: 1) законодавче врегулювання перевірки на доброчесність, а не внутрішньовідомче; 2) змістовне наповнення перевірки на доброчесність; 3) автономність та фінансова самостійність підрозділу внутрішнього контролю; 4) закономірність між результатами перевірки на доброчесність та просуванням кар'єри в НАБУ; 5) наявність захисних від зловживання під час перевірки на доброчесність механізмів;

6) забезпечення таємності перевірки на доброчесність, конфіденційності, захисту персональних даних; 7) судовий контроль за законністю перевірок на доброчесність; 8) впровадження принципу «розсудливої» звітності; 9) запровадження імунітету від кримінальної чи адміністративної відповідальності працівників підрозділу внутрішнього контролю.

8. Визначено парадигми удосконалення практичної реалізації моделей перевірки на доброчесність шляхом доповнення Закону України «Про Національне антикорупційне бюро України» ст. 27¹ «Перевірка на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України», яка має включати: мету перевірки на доброчесність; визначення перевірки на доброчесність; принципи проведення перевірки на доброчесність; обмеження прав і свобод людини, які допускаються під час проведення перевірки на

добročесність (підтримало 100 % респондентів). Запропоновано зміни до ст. ст. 13, 26, 27 даного нормативно-правового акта.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Рибак (Браверман) О. О. Перевірка на доброчесність працівників правоохоронних органів Чеської Республіки. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 4 (25). С. 44–49.

2. Рибак (Браверман) О. О. Перевірка на доброчесність як дієвий інструмент запобігання корупції. Досвід Румунії та Молдови. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2019. № 1. С. 140–145.

3. Рибак (Браверман) О. О. Співвідношення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа з перевіркою на доброчесність. *Visegrad journal on human rights*. 2020. № 3. С. 113–118.

4. Браверман О. О. Результати перевірки на доброчесність та їх наслідки для працівників Національного антикорупційного бюро України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. № 3. С. 132–137.

5. Braverman O. The grounds of the integrity test of employees of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 4. С. 132–134.

6. Рибак (Браверман) О. О. Поняття та ознаки доброчесності особи, уповноваженої на виконання функцій держави. *Єдність адміністративно-правової думки в умовах 100-річчя соборності України*: електронне видання матеріалів круглого столу (м. Київ, 18 лютого 2018 р.). Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2018. С. 62–67.

7. Рибак (Браверман) О. О. Перевірка на доброчесність як дієвий інструмент запобігання корупції. Досвід Румунії. *Актуальні питання адміністративного права і процесу*: матеріали наук.-практ. семінару (м. Київ, 24 травня 2018 р.). Київ : Видавничий центр «Кафедра», 2018. С. 114–118.

8. Рибак (Браверман) О. О. Підстави та порядок проведення перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності МВС України, НП України та інших суб'єктів публічної адміністрації*: матеріали XIV наук.-практ. семінару (м. Київ, 20 червня 2019 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2019. С. 164–167.

9. Рибак (Браверман) О. О. Питання трансформації антикорупційних обмежень та інших способів забезпечення доброчесності у сфері публічно-владних відносин. Особливості проведення перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України. *Актуальні проблеми адміністративно-правової науки (до 95-річчя з дня народження Р. С. Павловського)*: матеріали міжнародної наук.-практ. конференції (м. Харків, 26 вересня 2019 р.). Херсон: Видавничий дім «Гельветика», 2019. С. 159–162.

10. Браверман О. О. Етапи проведення перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України. *Актуальні питання реформування правової системи України*: матеріали міжнародної наук.-практ. конференції (м. Дніпро, 3–4 липня 2020 р.). Дніпро: ГО «Правовий світ», 2020. С. 62–66.

11. Браверман О. О. Співвідношення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа з перевіркою на доброчесність. *Адміністративно-правове забезпечення діяльності МВС України, НП України та інших суб'єктів публічної адміністрації*: матеріали XV наук.-практ. семінару (м. Київ, 17 вересня 2020 р.). Київ: Нац. акад. внутр. справ, 2020. С. 257–266.

АНОТАЦІЯ

Браверман О. О. Правове регулювання перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук зі спеціальності 12.00.07 – адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. – Національна академія внутрішніх справ. – Київ, 2020.

Дисертація є першою спробою визначити особливості правового регулювання перевірки на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України та формулювання пропозицій і рекомендацій щодо його вдосконалення. На підставі аналізу як нормативного, так і емпіричного досвіду врегулювання та реалізації перевірок на доброчесність зарубіжних країн запропоновано авторське розуміння доброчесності та перевірки на доброчесність працівника Національного антикорупційного бюро України.

У даному науковому дослідженні розкрито сутність механізму проведення перевірки на доброчесність та його складових елементів, визначено її мету, принципи, предмет, суб'єктний та об'єктний склад, сформульовано їх взаємні права та обов'язки, форми й методи перевірки, акти її реалізації. Дано визначення та здійснено класифікацію результатів перевірки на доброчесність, проаналізовано їх наслідки для працівників Національного бюро. Ініційовано пропозиції щодо внесення змін та доповнень до законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, якими врегульовано перевірку на доброчесність працівників Національного антикорупційного бюро України.

Ключові слова: публічна служба, перевірка на доброчесність, стандарт доброчесності, негативні результати перевірки на доброчесність, корупція, дисциплінарна відповідальність.

АННОТАЦИЯ

Браверман О. А. Правовое регулирование проверки на добросовестность работников Национального антикоррупционного бюро Украины. – Квалификационный научный труд на правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.07 – административное право и процесс; финансовое право; информационное право. – Национальная академия внутренних дел. – Киев, 2020.

Диссертация является первой попыткой определить особенности правового регулирования проверки на добросовестность работников Национального антикоррупционного бюро Украины и формулирования предложений и рекомендаций по его совершенствованию. На основании анализа как нормативного, так и эмпирического опыта урегулирования и реализации проверок на добросовестность зарубежных стран предложено авторское понимание добросовестности и проверки на добросовестность работника Национального антикоррупционного бюро Украины.

В данном научном исследовании раскрыта сущность механизма проведения проверки на добросовестность и его составляющих элементов, определены ее цели, принципы, предмет, субъектный и объектный состав, сформулированы их взаимные права и обязанности, формы и методы проверки, акты ее реализации. Дано определение и осуществлена классификация результатов проверки на добросовестность, проанализированы их последствия для работников Национального бюро. Инициированы предложения о внесении изменений и дополнений в законодательные и подзаконные нормативно-правовые акты, которыми урегулирована проверка на добросовестность работников Национального антикоррупционного бюро Украины.

Ключевые слова: публичная служба, проверка на добросовестность, стандарт добросовестности, негативные результаты проверки на добросовестность, коррупция, дисциплинарная ответственность.

ANNOTATION

Braverman O.O. Legal regulation of the integrity test of employees of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine. – Qualified scientific work as the manuscript.

Thesis research for gaining a scientific degree of the candidate of legal sciences by the specialty 12.00.07 – administrative law and process; financial law; informational law. – National Academy of Internal Affairs, Kyiv, 2020.

Thesis research is the first attempt to determine peculiarities of the legal regulation of the integrity test of the workers of National Anti-Corruption Bureau of Ukraine and to define offers and recommendations for its improvement.

The applicability of the thesis research theme is based on the absence of proper research of this legal instrumentarium, the necessity for theoretical development of the conceptual framework, principles and methods of conducting the stated measure of preventing corruption, that actually enables its proper use and application. Especially, considering the well-known constitutional postulate for public authorities, provided by Part 2 of Article 19 of the Constitution of Ukraine, where public and local authorities, their officials are obliged to act only on the basis, within the powers and in the manner provided by the Constitution and laws of Ukraine.

Based on the results of studying statistical and empirical data that characterize the activity of the Department of Internal Control of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, it has been established that the specified internal control division has conducted 54 integrity tests, 4 of which have negative results. The current legislation of Ukraine also provides functioning of the institute of integrity tests for the State Bureau of Investigation and the National Agency for Prevention of Corruption, which due to absence of proper understanding of the meaning of specified measure haven't made any attempts for proper regulation of its conduct, and to implement it in practice accordingly.

The issues of detecting offenses committed by law enforcement officers, including corruption and corruption-related offenses, are complicated and important not only for domestic administrative law, but also for legislation of the world countries. The relevancy of the outlined issues for Ukraine is growing in terms of more intensified transformational changes, which spread on law enforcement agencies and legal regulation of their activities, and causes a search of a modern way of their solution.

In general, the study of Ukrainian and foreign scientific researches on the subject shows the absence of the unified approach to understanding the integrity, integrity test, the order of its conduct, the range of human rights and freedoms, which can be restricted, which has a negative impact on law enforcement practice as the operation of various models of integrity test, and therefore requires a comprehensive study and development of proposals to improve administrative legislation in this area.

On the basis of analysis of both normative and empirical experience of settlement and realization of integrity tests of foreign countries, the authors understanding of the integrity and integrity test of an employee of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine is offered.

This scientific research also reveals the essence of the mechanism of integrity test conduction and its constituent elements, defines its purpose, principles, subject, subject and object composition, formulates their mutual rights and responsibilities, forms and methods of test, acts of its implementation. The results of integrity tests are defined and classified, as well as their consequences were analyzed for the employees of the National Bureau. Offers for making amendments and attachments to legislative and bylaws normative legal acts have

been initiated, which regulate the integrity test of employees of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine.

It has been suggested to establish a procedure for the integrity test conduct in a separate article of Law of Ukraine “About the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine”, which will consist of the following stages: 1) collection and processing of data on each employee of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine in order to identify any information that may indicate his non-integrity behavior; 2) making an official note that includes information about possible non-integrity behavior of a specific employee of the National Bureau with the documentary evidences; 3) making a decision by the Head of the Department of Internal Control on whether to conduct the integrity test or not; 4) appeal or non-appeal of the decision of the Head of the Department by an employee of the Department; 5) composing an integrity test plan; 6) preliminary simulation of the situation by people who will conduct the integrity test; 7) logistical support for the integrity test; 8) the integrity test; 9) a report on the results of the integrity test; 10) informing the Director of the National Bureau about the results of the integrity test.

The foreign experience of applying the integrity test has been studied, its positive aspects for introduction into the national legal system are highlighted.

Key words: public service, internal control division, integrity, integrity test, integrity standard, negative results of integrity test, mechanism of integrity test conduction, corruption, disciplinary responsibility.