

К. І. Ровинська,

к. держ. упр., доцент кафедри державознавства, права та європейської інтеграції,
Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1334-3112>

Ю. О. Ровинський,

д. ю. н., професор кафедри державознавства, права і європейської інтеграції,
Національний університет "Одеська політехніка"

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6134-4825>

DOI: 10.32702/2306-6814.2024.11.219

КУЛЬТУРА ДОБРОЧЕСНОСТИ ЯК СКЛАДОВА СУЧАСНОЇ ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ

K. Rovynska,

PhD in Public Administration, Associate Professor, Odessa Polytechnic National University

Y. Rovynskyy,

Doctor of Law, Professor, Odessa Polytechnic National University

CULTURE OF INTEGRITY AS A COMPONENT OF MODERN PUBLIC SERVICE IN UKRAINE

У статті проаналізовано доброчесність як складова організаційної культури та компетентності публічних службовців у процесі реформування державної служби, що визначає норми їх поведінки та формує правомірну модель кар'єрного зростання в системі професіоналізації державної служби. Дослідження доброчесності здебільше було об'єктом уваги суспільно-філософських наук. Проте, сьогодні цей термін набув багатовекторного контексту в законодавстві та широко використовується в публічному управлінні та адмініструванні. Доброчесність розглядається як: оціночна характеристика діяльності державного органу влади, вимога до конкурсу та кандидата-учасника конкурсу, критерій відповідності посаді на державній службі, превентивний засіб у боротьбі з корупцією через запровадження декларації доброчесності для державних і публічних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, перевірка на доброчесність, сукупність етичних принципів та визначених законом правил на державній службі чи службі в органах місцевого самоврядування, інструмент розвитку правової свідомості та культури публічних службовців. Зроблено висновок про легалізацію доброчесності як етичної категорії, тобто перетворення морального обов'язку на юридичний обов'язок публічних службовців як складової їх організаційної культури. Розвиток та формування культури доброчесності публічних службовців вбачається через принцип доброчесності, законодавчо встановлені етичні регулятори поведінки та стандарти моральних цінностей ЄС, з одночасним зростанням ролі провайдерів Офісу доброчесності (Національне агентство з питань запобігання корупції) та Національного агентства України з питань державної служби в інституалізації стандартів доброчесності.

The article analyses integrity as a component of the organisational culture and competence of public servants in the process of reforming the civil service, which determines the norms of their behaviour and forms a legitimate model of career growth in the system of professionalisation of the civil service. The study of integrity has mostly been the focus of social and philosophical sciences. Today, however, this term has acquired a multidimensional context in legislation and is widely used in public management and administration. The Law of Ukraine "On Civil Service" of 2015 defines integrity as "the orientation of actions of a civil servant to protect the public interest and refusal to allow private interests to prevail in the exercise of his/her powers". Integrity in the public sphere, or

public integrity, means the use of powers and resources entrusted to the public sphere in an efficient, honest and public purposeful manner. Additional relevant ethical standards to which the public sector should adhere include transparency, accountability, efficiency and competence.

At the same time, in the institute of public management and administration, integrity is considered as: an evaluative characteristic of the activities of a public authority, a requirement for a competition and a candidate participating in the competition, a criterion for compliance with a position in the civil service, a preventive measure in the fight against corruption through the introduction of a declaration of integrity for state and public officials and local self-government officials, an integrity test, a set of ethical principles and rules established by law in the civil service or service in a public organisation. The author concludes that integrity is legalised as an ethical category, i.e., the transformation of a moral duty into a legal obligation of public servants as a component of organisational culture.

The development and formation of a culture of integrity of public servants is seen through the principle of integrity, legally established ethical regulators of behaviour and EU moral values standards, with the simultaneous growth of the role of providers of the Integrity Office (National Agency for the Prevention of Corruption) and the National Agency of Ukraine on Civil Service in institutionalising integrity standards.

Ключові слова: доброчесність, публічні службовці, Офіс доброчесності, етичні правила, корупція, кодекс.

Key words: integrity, civil servants, Office of Integrity, ethical rules, corruption, code of ethics.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Проблема культури доброчесності в інституті публічній службі України значно активізувалась в останні роки, що обумовило особливий фокус уваги міністрів юстиції "Великої сімки" (G7) (9—10 травня 2024 року) питанню "потрійного ризику для держави в результаті корупції: перший — "витік" міжнародної допомоги через корупційні схеми замість фінансування ЗСУ, що послаблює Україну в умовах боротьби з російською агресією; другий — "боротьба з високим рівнем корупції" — необхідний крок України на її шляху до членства в ЄС; третій — корупція може завдати шкоди післявоєнному майбутньому України" [1]. Міністр юстиції Німеччини Марко Бушман наголосив, "що для відновлення країни буде потрібна іноземна допомога. Але потенційні країни-донори не захочуть допомагати, якщо знатимуть, що значна частина допомоги з'їдатиметься корупцією" [1]. Таким чином, відновлення довіри до публічних інституцій та позитивної репутації публічних органів України можливо через розвиток культури доброчесності та благонадійної репутації в публічному управлінні та адмініструванні, зокрема на публічній службі.

АКТУАЛЬНІСТЬ ДОСЛІДЖЕННЯ

В межах Глобального форуму Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) з питань боротьби з корупцією та доброчесності 2024 року (2024 OECD Global Anti-Corruption & Integrity Forum — GACIF, м. Париж), було проаналізовано Огляд ОЕСР щодо доброчесності та боротьби з корупцією в Україні,

який визначено як початок "чергового етапу розбудови прозорості, підзвітності та доброчесності в Україні, а також приведення законодавства України у відповідність до стандартів ОЕСР та Європейського Союзу" [2]. Відповідно до Плану заходів з виконання Програми ОЕСР для України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 03.11.2023 № 1165, Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК) визначено органом, відповідальним за проведення Огляду, який має оцінити досягнення України та розробити рекомендації в наступних напрямках: координація та побудова стратегії політики доброчесності між гілками та рівнями влади; культура доброчесності в публічному секторі; доброчесне лідерство; доброчесність у нормативно-правовому регулюванні та правосудді; прозорість та доброчесність у прийнятті рішень; захист викривачів корупції; доброчесність бізнесу.

Таким чином, культура доброчесності в публічному секторі визначається одним з ключових запобіжників та заходів зі зниження корупції в Україні та вимагає розробку як науково-теоретичних, так й практичних розробок для реалізації завдань, які стоять перед Україною не тільки в аспекті євроінтеграційного напрямку, а й у повоєнній відбудові.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Система інституту державної служби викликає значний інтерес серед вчених з публічного управління та адміністрування, серед яких Ю. Битяк, Л. Біла-Тіунова, В. Галунько, О. Петришина, М. Козюбра, Т. Коломоєць, В. Колпаков, О. Оболенського, С. Серьогін та інших, дослідження яких присвячені різним аспектам інституту державної служби України, систематизації її організаційно-правових засад. Питанням доброчесності дер-

жовних службовців присвячена низка наукових праць, у тому числі: Л. В. Прудіус, Л. Курочки та інших. Проблема доброчесності суддів розкрита у працях І. В. Федорович, Т. Семків, Л. Е. Зуєвої, С. В. Глушенко та інших. Проте слід зазначити, що у визначенні поняття доброчесності більшість вітчизняних учених спирається лише на критерій корупційності чи протиправності поведінки, залишаючи поза увагою її інші аспекти.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ (ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ)

Дослідження та визначення теоретико-прикладних аспектів культури доброчесності на публічній службі в Україні як сучасної складової, а також вектори її розвитку в Україні надасть можливість проаналізувати загальнотеоретичні аспекти категорії доброчесності та її складових на публічній службі, окреслити зміст та значення культури доброчесності в сфері публічного управління, а також визначити напрями формування культури доброчесності в умовах "потрійного ризику корупції" для держави.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

У березні 2024 року ОЕСР опублікувала Звіт антикорупційних реформ в Україні за результатами п'ятого раунду моніторингу Стамбульського плану дій з боротьби проти корупції, який засвідчив, що "Україна за 2022 рік та перше півріччя 2023 року продемонструвала суттєвий прогрес у різних сферах боротьби з корупцією та розбудови доброчесності" [2]. Вказане свідчить про спроможність імплементації європейських цінностей публічної служби та управління до вітчизняної системи публічної служби.

Доброчесність у публічній сфері, або публічна доброчесність, означає використання повноважень і ресурсів, доручених публічній сфері, ефективно, чесно та в публічних цілях. Додаткові відповідні етичні стандарти, яких повинна дотримуватися публічна сфера, передбачають прозорість, підзвітність, ефективність і компетентність.

Публічна доброчесність означає ефективне та чесне використання повноважень і ресурсів у публічній сфері для досягнення загальних цілей. Це включає дотримання таких етичних стандартів, як прозорість, підзвітність, ефективність та компетентність. Наприклад, працівники ООН повинні "забезпечувати високий рівень результативності, компетентності та доброчесності". Відповідно "доброчесність" у Положенні про персонал ООН визначається як "порядність, неупередженість, справедливість, чесність і правдивість у всіх питаннях, пов'язаних з роботою та статусом працівників" (Положення про персонал ООН, п. 1.2(b)) [4]. Поняття публічної доброчесності, у широкому сенсі, передбачає відданість загальновизнаним етичним цінностям і принципам, а також їх дотримання для забезпечення пріоритету публічних інтересів над приватними (ОЕСР, 2017 р., стор. 7) [2].

Філософія та візія антикорупційних органів України побудована на визнанні "корупції хворобою, а доброчесності — профілактикою і здоровим станом організації" [3].

В англійській мові термін "integrity" має два ключових визначення: цілісність та доброчесність (чесність). Якщо говорити про "integrity" як цілісність у контексті системи, то це означає, що система повністю функціональна та неушкоджена. Цілісна система (організація) працює згідно із запроєктованими параметрами (визначеною метою) та органічно сполучається з іншими системами. Цілісність — це коли окремі її елементи (працівники) мають між собою налагоджені зв'язки (взаємодію) та працюють для досягнення спільної мети. Наприклад, складно уявити сучасну організацію, що працює без використання інформаційних технологій. Відсутність технічної підтримки унеможливить або знизить ефективність її роботи. У сенсі моралі integrity як доброчесність — це дії та рішення, що базуються на цінностях та принципах суспільства, якому публічний службовець служить.

У контексті службової діяльності особа вважається доброчесною, якщо виконує свої обов'язки чесно, компетентно та у повному обсязі. Концептуально: доброчесність — це чинити правильно навіть тоді, коли ніхто не бачить. Доброчесність є синонімом ефективності, ознакою зрілості системи управління, структури, процесів, персоналу організації, особистої зрілості [3].

Ретроспективний аналіз нормативно-правового визначення доброчесності свідчить про неврегульованість тривалий час цієї категорії на державницькому рівні. До початку 2000-х років у нормативно-правових актах згадувалося лише словосполучення "академічна доброчесність", що було обумовлено значними правопорушеннями в сфері інтелектуальної власності.

Проте, у жовтні 2000 року Головне управління державної служби видало наказ, яким затвердило Загальні правила поведінки державного службовця, де доброчесність зазначалась як одна з обов'язкових умов для дотримання під час перебування на державній службі. Однак жодних сутнісних характеристик цього поняття не було визначено.

У 2006 році Президент України затвердив Концепцію подолання корупції в Україні за назвою "На шляху до доброчесності". Це був перший документ, в якому встановлювався перелік заходів для підвищення рівня доброчесності державних службовців та суддів, а також контролю влади з боку громадянського суспільства. Проте і далі були відсутні чіткі формулювання та характеристики цієї дефініції, що вказувало скоріш про декларативність зазначеної мети концепції, аніж намагання досягти результату.

Однак, вже у редакції Закону України "Про державну службу" від 2011 року, доброчесність була названа одним із принципів державної служби. У той же час, чітке визначення цього терміну з'явилося лише у наступній редакції цього закону 2015 року, у якому доброчесність визначається як "спрямованість дій державного службовця на захист публічних інтересів та відмова від превалювання приватного інтересу під час здійснення наданих йому повноважень" [6].

На наш погляд, легальне визначення вкладається в концепт доброчесності, який визначається кращими практиками управління (рис. 1). Проте, найголовнішою задачею є формування та розвиток культури доброчес-

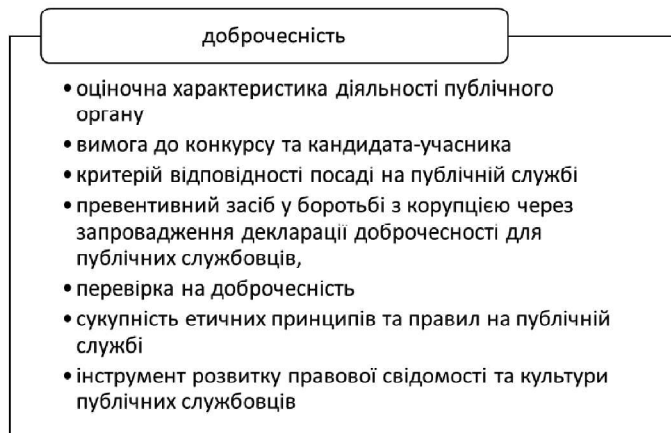


Рис. 1. Зміст та значення поняття "добросовісність" в публічному управлінні та адмініструванні

Джерело: розроблено авторами.

ності у осіб, які не тільки є обличчям держави, але й несуть відповідальність за добробут, захист та благополуччя громадян.

Формування добросовісності, яка є необхідною складовою компетентності публічного службовця, знаходиться під впливом соціокультурного контексту, традицій та історії розвитку країни. Це означає, що у майбутньому можливі зміни у сприйнятті добросовісності. Добросовісність як вимога до компетентності описується як здатність до захисту публічних інтересів, утримання від конфлікту між приватними та загальнодоступними інтересами, ефективного використання державних ресурсів, дотримання етичних правил і принципів, а також об'єктивності у відносинах з різними особами та організаціями.

Таблиця 1. Інструменти оцінювання добросовісності публічних службовців

Вид інструмента оцінювання добросовісності	Форма та сутність
Психометричні тести	Спеціально розроблені тестові запитання, які використовуються для оцінювання схильності кандидата до недобросовісної поведінки, є поширеним інструментом у публічній службі.
Декларація інтересів посадових осіб	Це документ, у якому кандидати або державні службовці декларують свої інтереси та інтереси членів своїх сімей, що можуть конфліктувати з їхніми службовими обов'язками чи повноваженнями.
Перевірка достовірності даних щодо задекларованого досвіду	Інформацію про досвід і досягнення кандидата перевіряють шляхом вивчення рекомендацій від попередніх працевластів або звернення до них за додатковими відгуками.
Збір даних про правопорушення, які вчиняв кандидат	Корисним є досвід Австралії, де система перевірки передбачає, що кандидати заповнюють спеціальні опитувальники (pre-employment screening form), де вказують, зокрема, інформацію про непричетність до злочинів. Відповідальна особа перевіряє ці дані та робить висновок щодо відповідності кандидата встановленим критеріям.
Перевірка відповідності стилю життя задекларованим доходам	Подання декларацій про фінансовий і майновий стан кандидатів чи публічних службовців є типовим заходом для забезпечення добросовісності. Інформацію, яку надає особа, перевіряється на відповідність між задекларованим майном та доходом, а також фактичним способом життя.

Джерело: систематизовано та узагальнено авторами.

Забезпечення добросовісності може відбуватися шляхом встановлення правил і системи примусу, а також заохоченням позитивної поведінки, яку спільнота використовує як модель. Перший підхід, хоча ефективний, може бути дорогим і позбавляти спільноту спільних цінностей та довіри. Другий підхід, менш затратний, спрямований на заохочення неформальних правил, що відповідають особистим переконанням. Обидва підходи важливі для забезпечення добросовісної поведінки в організації, проте найкраще працюють у поєднанні, доповнюючи один одного. Важливо забезпечити баланс між впровадженням ефективних інструментів контролю та покарання та заохоченням цінності добросовісності як складової засад публічної служби. На наш погляд, таке поєднання дозволить досягти кращих результатів і уникнути ситуацій, коли дотримання принципу добросовісності покладається лише на формальні правила або очікування ідеальної поведінки публічного службовця.

Важливу роль у формуванні компетентності добросовісності відіграє оцінювання її рівня у публічного службовця. Перелік інструментів та підходів до оцінювання добросовісності публічних службовців можна систематизувати на основі аналізу міжнародного досвіду країн з розвиненими системами державного управління. Існує широкий спектр інструментів, які дозволяють оцінювати кандидата як перед вступом на публічну службу, так і під час її проходження (таблиця 1). Використання конкретних механізмів залежить від цілей, доступних ресурсів, державного контексту та рівня розвитку публічної служби.

На наш погляд, інструментарій оцінки добросовісності, який вже запроваджений в Україні носить фрагментарний характер та не завжди відповідає предмету контролю та оцінювання. На прикладі декларації добросовісності судді, яка має бути щорічно заповнена суддями та містить ряд тверджень з якими суддя погоджується чи не погоджується, можна пересвідчитися у відсутності дієвого та чіткого механізму оцінки та контролю добросовісності як складової компетентності судді. У Законі України "Про судоустрій та статус суддів" зазначено, що за відсутності доказів іншого твердження судді декларації добросовісності вважаються достовірними. Лише в разі одержання інформації, що може свідчити про недостовірність (зокрема неповноту) тверджень судді у декларації добросовісності, Вища кваліфікаційна комісія суддів України проводить відповідну перевірку. Неподання, несвоєчасне подання декларації добросовісності суддею або декларування в ній завідомо недостовірних (у тому числі неповних) тверджень передбачають дисциплінарну відповідальність, установлену Законом України "Про судоустрій та статус суддів". Одночасно з цим, відсутні методичні рекомендації щодо заповнення такої декларації, що викликає багато питань з якими Рада суддів України неодноразово зверталась до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, проте роз'яснень не отримало [9]. Таким чином, такий

інструмент оцінювання доброчесності суддів, як публічних службовців, є спірним щодо предмету оцінювання та ефективності у визначення аспекту доброчесності.

У запровадженні належного рівня культури доброчесності на публічній службі міжнародні інституції акцентують увагу на важливості етичних кодексів публічних службовців. Вважається, що ключовим засобом підвищення доброчесності в будь-якій державній організації є кодекс етики або поведінки. Як міжнародні організації, так і національні уряди розробляють такі кодекси для регулювання поведінки у сфері публічної служби. Наприклад, Конвенція ООН проти корупції закликає держави використовувати "кодекси або стандарти поведінки для забезпечення правильного, добросовісного й належного виконання публічних обов'язків" [10].

Кодекс етики — це внутрішній документ високого рівня, який визначає місію, цінності та переконання організації, а також загальні принципи поведінки для публічних службовців, який слугує етичним компасом організації, а тому правила повинні бути зрозумілими та чіткими. Кодекс етики може включати положення про доброчесну поведінку, зокрема про запобігання та протидію корупції, шахрайству, врегулювання конфлікту інтересів тощо. Рекомендується [1], щоб кодекс етики охоплював політики, яких дотримується організація, зокрема щодо запобігання та виявлення корупції, заохочення повідомлень про випадки недоброчесної поведінки, врегулювання конфлікту інтересів та інші аспекти, враховуючи спеціалізацію організації, а також права та обов'язки працівників щодо дотримання цих правил. Корисно визначити, які види поведінки вважаються неприпустимими. Повинно бути зрозуміло, що корупція стосується не тільки надання готівки, а й багатьох інших пільг, які надаються з метою впливу на особу [1].

Просвітницька діяльність та навчання в організації має допомагати формуванню доброчесної культури та ефективної антикорупційної політики в організації, сприяючи запобіганню корупції та забезпеченню високих стандартів етичної поведінки. З цією метою, доречно забезпечити проведення регулярних практичних тренінгів для публічних службовців з питань ділової поведінки, етики та застосування норм антикорупційної політики і принципів доброчесності. За необхідності можуть бути запрошені треті сторони або їх представники для участі у цих тренінгах. Для здійснення тренінгів можуть бути залучені зовнішні консультанти. Тренінги можна проводити в режимі онлайн або на офлайн — семінарах, як дискусії у форматі "круглого столу" із відповідним персоналом або індивідуальні заняття. Метод навчання не такий важливий як результат, тобто розуміння працівниками антикорупційного навчання. Також навчання може відбуватися у формі самонавчання чи як частина загального курсу антикорупційного навчання.

Одним із нових засобів запобігання корупції та сприяння розвитку доброчесності став "Офіс розбудови доброчесності", заснований НАЗК, який відповідає за управління просвітницькою діяльністю та навчальними програмами. Місією цього офісу є забезпечення якісної освіти, просвітництва та співпраці з партнерами у сфері протидії корупції та формування негативного став-

лення до корупції серед громадян. Офіс був створений у 2020 році після перезапуску Національного агентства з питань запобігання корупції.

Важливість стандартів доброчесності на публічній службі підкреслюється в Антикорупційній стратегії на 2021—2025 роки, яка серед основних принципів включає: "формування суспільної нетерпимості до корупції, утвердження культури доброчесності та поваги до верховенства права". Одним із важливих очікуваних стратегічних результатів є інтеграція антикорупційної тематики в освітні програми на всіх рівнях [11]. Це сприятиме формуванню в суспільстві стійкого розуміння того, що недоброчесні практики, навіть якщо вони здаються зручним способом вирішення проблем, завжди є невідповідними для людини та суспільства. Іншим важливим результатом стратегії є утвердження культури верховенства права та атмосфери доброчесності, а також підвищення обізнаності громадян щодо важливості стандартів етичної поведінки публічних службовців через активне та системне проведення інформаційно-просвітницьких і навчально-методичних заходів, інтегрованих у формальну та неформальну освіту.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Підвищення культури доброчесності на публічній службі є важливим завданням для забезпечення ефективності та прозорості державного управління, виконання євроінтеграційних зобов'язань та переконливої довіри з боку інвесторів. В результаті дослідження, можна запропонувати наступні вектори розвитку та формування культури доброчесності в Україні: розробка та впровадження етичних кодексів, визначення чітких критеріїв та складових культури доброчесності; проведення регулярних тренінгів та семінарів з етики та доброчесності для публічних службовців; систематичне оновлення антикорупційної тематики та етичних стандартів у навчальних програмах відповідно до викликів громадянського суспільства та міжнародної спільноти; запровадження посад уповноважених з етики для моніторингу та забезпечення дотримання етичних стандартів; зміцнення інституційних механізмів таких як Офіс доброчесності (НАЗК) та Національного агентства з питань державної служби; стимулювання прозорості та підзвітності через публікацію звітів та відкритий доступ до інформації органами публічної влади; розробка чітких процедур для розслідування та покарання за порушення етичних норм та забезпечення невідворотності покарання за корупційні діяння та інші порушення етичних стандартів; формування культури нетерпимості до корупції шляхом заохочення громадян до активної участі в боротьбі з корупцією через різні форми громадського контролю та повідомлень.

Реалізація цих заходів потребує комплексного підходу та тісної співпраці між публічними органами, громадянським суспільством та міжнародними партнерами. Подальшим актуальним напрямом дослідження з цієї проблематики, на наш погляд, заслуговує уваги питання визначення та систематизації суб'єктів формування та розвитку культури доброчесності на публічній службі в Україні.

Література:

1. Капустинська К. "Потрійна проблема": країни G7 перейняли корупцію в Україні, озвучено небезпечні наслідки. *Obozrevatel*. 2024. 13 трав. URL: <https://www.obozrevatel.com/ukr/ekonomika-glavnaya/analytics-and-forecasts/potrijna-problema-kraini-g7-perejnyalisya-koruptsiei-v-ukraini-ozvucheno-nebezpechni-naslidki.htm>
2. OECD (2024), Review of Anti-Corruption Reforms in Ukraine under the Fifth Round of Monitoring: The Istanbul Anti-Corruption Action Plan, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9e03ebb6-en>
3. Посібник для керівника. Розбудова доброчесної та ефективної організації: посібник. Київ: НАЗК, 2023. 24 с. URL: https://drive.google.com/drive/folders/1NbwKwOvF5L-iNT3MMoHQsdyOll9_V-cB
4. Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций, включая Временные правила о персонале Организации Объединенных Наций: Бюллетень Ген. секретаря від 01.01.2023 р. № ST/SGB/2023/1. URL: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/769/26/pdf/n2276926.pdf?token=HMcvrCJGUC5dyv7MSj&fe=true>
5. Виховання доброчесності та боротьба з корупцією в оборонному секторі: Зб. прикладів (компендіум) позит. досвіду. Женева-Київ: Женев. Центр демократ. контролю над збро. силами, 2010. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/UKR_Compendium_Text.pdf
6. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
7. Рядінська В. О., Гаврилюк Л. В. Правові проблеми визначення критеріїв доброчесності публічних службовців. *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university. series: juridical sciences*. 2023. № 4. С. 134—142. URL: <https://doi.org/10.32782/tnu-2707-0581/2023.4/20> (дата звернення: 22.05.2024).
8. Корчак Н. Доброчесність як інструмент розвитку правосвідомості публічних службовців в умовах реформування державної служби. *Public administration aspects*. 2023. Т. 11, № 4. С. 82—88. URL: <https://doi.org/10.15421/152356> (дата звернення: 22.05.2024).
9. Правил заповнення декларації доброчесності та родинних зв'язків не буде — ВККСУ. Рада суддів України. URL: <https://rsu.gov.ua/ua/news/pravil-zapovnenna-deklaracii-dobrocesnosti-ta-rodinnih-zvazkiv-ne-bude-vkksu> (дата звернення: 22.05.2024).
10. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції [Електронний ресурс]. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text
11. Антикорупційна стратегія на 2021—2025 роки: Затверджена Законом України від 20 червня 2022 р. № 2322-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n93> (дата звернення: 22.05.2024).
12. Доброчесність та етика в публічній сфері. Модуль 13. Серія університетських модулів. Відень, 2021. 32 с. [Електронний ресурс]. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf (дата звернення: 22.05.2024).

References:

1. Kapustyn's'ka, K. (2024), ""Triple problem": the G7 countries were affected by corruption in Ukraine, the dangerous consequences were announced", available at: <https://www.obozrevatel.com/ukr/ekonomika-glavnaya/analytics-and-forecasts/potrijna-problema-kraini-g7-perejnyalisya-koruptsiei-v-ukraini-ozvucheno-nebezpechni-naslidki.htm> (Accessed 22.05.2024).
 2. OECD (2024), Review of Anti-Corruption Reforms in Ukraine under the Fifth Round of Monitoring: The Istanbul Anti-Corruption Action Plan, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9e03ebb6-en>.
 3. NAZK (2023), "Guide for the manager. Building a virtuous and effective organization", available at: https://drive.google.com/drive/folders/1NbwKwOvF5L-iNT3MMoHQsdyOll9_V-cB (Accessed 22.05.2024).
 4. UN (2023), "Staff Regulations and Rules of the United Nations, including the Temporary Staff Rules of the United Nations", available at: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n22/769/26/pdf/n2276926.pdf?token=HMcvrCJGUC5dyv7MSj&fe=true> (Accessed 22.05.2024).
 5. DCAF (2010), "Education of integrity and fight against corruption in the defense sector", available at: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/UKR_Compendium_Text.pdf (Accessed 22.05.2024).
 6. Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "About civil service", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (Accessed 22.05.2024).
 7. Riadins'ka, V.O. and Havryliuk, L.V. (2023), "Legal problems of determining the integrity criteria of public officials", *Scientific notes of taurida national V.I. vernadsky university. series: juridical sciences*, vol. 4, pp. 134—142. <https://doi.org/10.32782/tnu-2707-0581/2023.4/20>.
 8. Korchak, N. (2023), "Virtue as a tool for the development of legal awareness of public servants in the conditions of public service reforms", *Public administration aspects*, vol. 11, no. 4, pp. 82—88. <https://doi.org/10.15421/152356>.
 9. Council of Judges of Ukraine (2024), "There will be no rules for filling out the declaration of integrity and family ties — VKKSU", available at: <https://rsu.gov.ua/ua/news/pravil-zapovnenna-deklaracii-dobrocesnosti-ta-rodinnih-zvazkiv-ne-bude-vkksu> (Accessed 22.05.2024).
 10. UN (2006), "United Nations Convention against Corruption", available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text (Accessed 22.05.2024).
 11. Verkhovna Rada of Ukraine (2022), The Law of Ukraine "Anti-corruption strategy for 2021-2025", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#n93> (Accessed 22.05.2024).
 12. UNODC (2021), "Integrity and ethics in the public sphere. Module 13. A series of university modules", available at: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_13_final_UKR.pdf (Accessed 22.05.2024).
- Стаття надійшла до редакції 23.05.2024 р.*