

Рибак О. О.,
аспірант кафедри публічного управління та адміністрування
Національної академії внутрішніх справ

ПЕРЕВІРКА НА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЯК ДІЄВИЙ ІНСТРУМЕНТ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ. ДОСВІД РУМУНІЇ ТА МОЛДОВИ

THE INTEGRITY TEST AS AN EFFICIENT INSTRUMENT FOR PREVENTING CORRUPTION. THE EXPERIENCE OF ROMANIA AND MOLDOVA

У статті автором порушується актуальне питання відсутності належного законодавчого врегулювання процедури перевірки на доброчесність в Україні. Також проведено оглядовий екскурс становлення вказаного дієвого інструменту запобігання корупції в Румунії та Молдові.

Ключові слова: запобігання корупції, доброчесність державної служби, перевірка на доброчесність правоохоронців Румунії, оцінювання інституційної неподкупності у Молдові, тестування професійної неподкупності, Національний центр по боротьбі з корупцією Республіки Молдова, Генеральний антикорупційний директорат Чеської Республіки.

В статье автором поднимается актуальный вопрос отсутствия надлежащего законодательного урегулирования процедуры проверки на добропорядочность в Украине. Также проведено обзорный экскурс становления указанного действенного инструмента предотвращения коррупции в Румынии и Молдове.

Ключевые слова: предотвращение коррупции, добропорядочность государственной службы, проверка на добропорядочность правоохранителей Румынии, оценка институциональной неподкупности в Молдове, тестирование профессиональной неподкупности, Национальный центр по борьбе с коррупцией Республики Молдова, Генеральный антикоррупционный директорат Чешской Республики.

In the article the author raises the urgent issue of the lack of proper legislative regulation of the procedure for the integrity test in Ukraine. An overview of the development of this effective tool for preventing corruption in Romania and Moldova has also been held.

Key words: corruption prevention, civil service integrity, integrity test of Romanian law enforcement officers, institutional integrity assessment in Moldova, test of professional integrity, National Anti-Corruption Center of the Republic of Moldova, General Anti-Corruption Directorate of the Czech Republic.

Уперше у незалежній Україні термін «перевірка на доброчесність» на законодавчому рівні одночасно було вжито в Законі України «Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 рр.» від 14 жовтня 2014 р. № 1699-VII [5] та в Законі України «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII [6]. Водночас законодавець не дав ані визначення вказаного поняття, ані опису самої процедури проведення перевірки на доброчесність.

Відсутність дослідження цього правового інструментарію, необхідність теоретичного розроблення понятійного апарату, принципів і методів проведення вказаного превентивного заходу фактично паралізує його належне використання та застосування, особливо враховуючи загальновідомий конституційний постулат для органів державної влади, передбачений ч. 2 ст. 19 Конституції України [3], відповідно до якого органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їхні посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Сьогодні, на жаль, будь-які вітчизняні наукові розробки та напрацювання з вказаної теми відсутні. Наукова пасивність із досліджуваного питання є цілком закономірною, адже вказаний інститут виник у Нью-Йорку лише наприкінці ХХ століття і до сьогодні в суспільстві, потреби якого обслуговує наукове співтовариство, планомірно культивувалася

відсутність необхідності в застосуванні вказаного превентивного заходу.

Отож доводиться констатувати той факт, що науковці-адміністративісти оминули своєю увагою питання визначення поняття перевірки на доброчесність, підстав виникнення, зміни та припинення адміністративних правовідносин із перевірки на доброчесність, принципів її здійснення, застосування результатів перевірки тощо.

Вказана теоретична прогалина породжує суттєві правозастосовні труднощі та перешкоди як у реалізації передбачених чинним законодавством перевірок на доброчесність, так і в забезпеченні прав і свобод людини під час їх здійснення, що однозначно викликає науковий і прикладний інтерес.

Прогалини у науковому пізнанні цього інституту можна заповнити лише шляхом ознайомлення з моделями його функціонування в інших країнах. Зокрема, успішним сьогодні є застосування вказаного інструменту в Румунії та Молдові.

Уперше в законодавстві Румунії перевірка на доброчесність започаткована ст. 17¹ Закону № 38/2011 «Про внесення змін до Надзвичайного розпорядження Уряду № 30/2007 щодо організації та функціонування структурних одиниць Міністерства внутрішніх справ» [4], відповідно до якої перевірка на доброчесність – це метод для виявлення, оцінки та усунення вразливостей і ризиків працівників Міністерства внутрішніх справ (далі – МВС) до вчинення корупції, включно з моделюванням ситуацій, аналогічних

до тих, у яких працівники МВС опиняються під час виконання своїх службових обов'язків, яке відбувається негласно з метою спостереження за поведінкою особи та встановлення її реакції.

Цілями перевірок на доброчесність є встановити, чи займається правоохоронець корупційними діями та/або корупційною діяльністю; підвищити об'єктивну (фактичну) та суб'єктивну (уявну) ймовірність викриття корумпованих працівників, що має бути для них стримувальним фактором.

Наказом МВС Румунії № 256/2011 «Про порядок проведення перевірок професійної доброчесності працівників МВС» [10] впроваджена процедура перевірки на доброчесність. Перевірку на доброчесність відповідно до вказаного наказу проводить Бюро перевірок на доброчесність, яке входить до складу Оперативної служби, що, у свою чергу, є структурним підрозділом Управління кримінальних розслідувань Генерального антикорупційного директорату.

Відповідно до вказаного наказу МВС об'єктом перевірки на доброчесність може бути будь-який працівник МВС.

Перевірка професійної доброчесності проводиться із суворим дотриманням основоположних прав і свобод людини і громадянина, а також з повагою до людської гідності й професійної честі осіб, щодо яких проводиться перевірка на доброчесність. Крім того, під час проведення перевірки на доброчесність заборонена провокація об'єкта перевірки на скоєння кримінального або дисциплінарного правопорушення.

Здійснення перевірок професійної доброчесності проходить відповідно до попередньо затвердженого керівником Генерального антикорупційного директорату плану. У плані зазначаються працівники МВС – об'єкти перевірок на доброчесність, працівники Бюро перевірок на доброчесність, які будуть здійснювати перевірку на доброчесність, та змодельована ситуація.

Перевірка на доброчесність здійснюється негласно, тобто відповідно до вимог українського законодавства є оперативно-розшуковим заходом чи негласною слідчою (розшуковою) дією, під час якої використовуються транспортні засоби, засоби зв'язку, документи прикриття. Перевірка на доброчесність здійснюється винятково працівниками Бюро перевірок на доброчесність, без залучення третіх осіб.

Працівників МВС для перевірки на доброчесність відбирають залежно від: 1) сфери виконання службових обов'язків із високим рівнем корупційних ризиків і вразливостей до корупції; 2) у разі отримання інформації від керівництва структурного підрозділу МВС щодо недотримання вимог антикорупційного законодавства під час виконання службових обов'язків; 3) за результатами розгляду та вирішення звернень і повідомлень громадян. При цьому перевірка професійної доброчесності не може зосереджуватися на окремому працівникові.

За результатами перевірки на доброчесність можливо спостерігати три ситуації: 1) працівник МВС дотримується вимог закону та належним чином виконує свої службові обов'язки (позитивний результат);

2) об'єкт перевірки порушує вимоги антикорупційного законодавства та отримує хабар (негативний результат); 3) поліцейський порушує вимоги іншого законодавства, що регулює здійснення ним службових обов'язків.

Керівник Бюро перевірок на доброчесність Adrian Balu під час свого виступу на конференції, організованій Консультативною місією ЄС в Україні 8 червня 2018 р. «Ефективні інструменти боротьби з корупцією – перевірка на доброчесність у правоохоронних органах», зазначив: «За результатами перевірки на доброчесність вживаються такі заходи: у разі позитивного результату здійснюється інформування структурного підрозділу, у якому працює особа, щодо якої здійснювалася перевірка; у разі негативного результату перевірки на доброчесність Бюро перевірок на доброчесність повідомляє компетентний орган прокуратури, який вирішує питання про початок кримінального провадження. Якщо прокуратура не вбачає підстав для кримінального переслідування особи, то здійснюється інформування структурного підрозділу, у якому працює особа, щодо якої здійснювалася перевірка, та вирішується питання про притягнення такої особи до адміністративної чи дисциплінарної відповідальності.

У разі, коли прокурор вбачає підстави для здійснення кримінального переслідування особи, то надає дозвіл працівникам Бюро перевірок на доброчесність, які одночасно є слідчими «під прикриттям», дозвіл на проведення негласних чи інших слідчих дій, після чого останні проводять ту ж перевірку на доброчесність, але вже під час здійснення кримінального провадження та яка оформлюється як негласна слідча дія».

При цьому аудіо-, відеозаписи, здійснені під час перевірки на доброчесність, не можуть бути використані як докази в суді, а використовуються як приводи для початку кримінального переслідування.

Керівники структурних підрозділів МВС зобов'язані за результатами відповідного інформування обговорювати зі своїми підлеглими головні проблеми, вразливості до корупції, виявлені під час перевірок на доброчесність, з метою запобігання виявленим порушенням у майбутньому, а також вжити заходів щодо накладення дисциплінарного стягнення на працівника відповідно до вимог закону.

Вказаний наказ МВС не передбачає обов'язкового інформування працівника МВС, щодо якого здійснювалася перевірка на доброчесність, про результати такої перевірки, що дає змогу зберігати анонімність працівникам Бюро перевірок на доброчесність.

За словами Adrian Balu, Бюро перевірок на доброчесність у середньому проводить 56 перевірок на рік, при цьому негативними є 15 % таких перевірок.

Водночас виникає запитання: наскільки доцільною є імплементація румунської моделі перевірки на доброчесність в українське законодавство? Наприклад, відповідно до ст. 8 Закону України «Про оперативно-розшукову діяльність» [8] оперативно-розшуковим підрозділам для виконання завдань оперативно-розшукової діяльності надається право,

зокрема, з метою виявлення та фіксації корупційних кримінальних правопорушень, проводити операції з контрольованого вчинення відповідних діянь; виконувати спеціальне завдання з розкриття злочинної діяльності організованої групи чи злочинної організації; здійснювати аудіо-, відеоконтроль особи, місця, зняття інформації з транспортних телекомунікаційних мереж, електронних інформаційних мереж; спостереження за особою, річчю або місцем; мати гласних і негласних штатних і позаштатних працівників; використовувати конфіденційне співробітництво; використовувати за згодою адміністрації службові приміщення, транспортні засоби та інше майно підприємств, установ, організацій; створювати та використовувати заздалегідь ідентифіковані (помічені) або несправжні (імітаційні) засоби.

Згідно зі ст. 10 вказаного Закону матеріали оперативно-розшукової діяльності використовуються, зокрема, як приводи та підстави для початку досудового розслідування та для отримання фактичних даних, які можуть бути доказами у кримінальному провадженні.

Отже, в цьому аспекті використання румунського досвіду для України не є доцільним. Однак важливо перейняти таємність проведення перевірки на доброчесність, можливість використання документів і засобів прикриття під час її проведення, а також необхідність засекречування місцезнаходження та належності до підрозділу, уповноваженого на проведення перевірок на доброчесність.

У Республіці Молдова проведення перевірок на доброчесність врегульовано окремим законом № 325 від 23 грудня 2013 р. «Про оцінку інституційної невідкупності» [9], який набув чинності 14 лютого 2014 р., та до якого у 2016 р. було внесено ряд істотних змін у зв'язку з визнанням майже всіх положень закону неконституційними.

Відповідно до вказаного нормативного акта метою оцінки інституційної невідкупності є підвищення відповідальності керівників публічних органів та органів самоврядування за становлення, підтримання і поліпшення атмосфери професійної невідкупності в публічних органах; забезпечення професійної невідкупності публічних посадових осіб, запобігання та боротьба з корупцією в публічних органах; виявлення, оцінка та усунення ризиків корупції в публічних органах; підвищення рівня викриття корупційних проявів, допущених публічними посадовими особами.

Публічний орган, у свою чергу, – це юридична особа з таким статусом: органу державної влади, центрального органу державної влади, центрального галузевого органу публічного управління, місцевої публічної влади, а також організаційної структури, створеної при них чи віднесеної до сфери їх відання; Конституційного суду, судової інстанції, прокуратури; державного чи муніципального підприємства, акціонерного товариства, в яких державі належить мажоритарний пакет акцій.

Оцінка інституційної невідкупності – здійснювана відповідно до положень цього Закону виявлення

ризиків корупції в публічному органі з використанням аналітичних і практичних методів (тестування професійної невідкупності), описання факторів, що визначають виявлені ризики та їхні наслідки, а також надання рекомендацій для їх зменшення.

Тест на професійну невідкупність – створення й застосування тестувальником імітованих ситуацій, подібних до тих, що виникають у службовій діяльності та реалізуються шляхом таємних операцій, зумовлених діяльністю й поведінкою публічної посадової особи, що тестується, з метою пасивного спостереження, визначення реакції й поведінки вказаної особи для того, щоб визначити ступінь погіршення атмосфери інституційної невідкупності й ризики корупції в публічному органі в процесі оцінки інституційної невідкупності.

Тестування професійної невідкупності ініціюється Національним центром із боротьби з корупцією стосовно всіх публічних посадових осіб у складі публічних органів, передбачених у додатку, за винятком Служби інформації і безпеки; Службою інформації та безпеки – щодо працівників Національного центру по боротьбі з корупцією; підрозділом внутрішньої безпеки Служби інформації та безпеки – щодо її працівників.

Атмосфера інституційної невідкупності створюється шляхом реалізації національної та галузевої антикорупційних політик, а також специфічних вимог щодо професійної невідкупності діяльності публічних посадових осіб у складі публічного органу. Національна та галузева антикорупційні політики, що забезпечують атмосферу інституційної невідкупності, мають на увазі таке: зарахування та просування по службі публічних посадових осіб на підставі заслуг і професійної невідкупності; режим несумісності, обмеження в ієрархії та обмеження розголосу; режим декларування майна і персональних інтересів; режим конфлікту інтересів; недопущення фаворитизму; режим подарунків; викриття та усунення неналежного впливу; викриття корупційних проявів і захист викривачів корупції; недопущення корупційних проявів; прозорість процесу прийняття рішень; доступ до інформації суспільного значення; прозоре та відповідальне управління державним майном, фінансами, що підлягають і не підлягають поверненню; професійну етику і деонтологію; режим заборон і обмежень у зв'язку з припиненням повноважень, трудових або службових відносин і переходом державними посадовими особами на роботу в приватний сектор (пантуфляж).

Для забезпечення об'єктивності й конспірації діяльності з тестування професійної невідкупності до тестувальників регулярно застосовуються тести на поліграфі, психологічні тести, моніторинг способу життя і тести на професійну невідкупність, а також розширені щодо звичайного правового режиму, застосовуваного до публічних посадових осіб, зобов'язання з декларування можливих особистих інтересів і конфлікту інтересів.

Залежно від тяжкості встановлених порушень і відповідно до законодавства, що регулює діяль-

ність відповідних публічних органів, публічні посадові особи, які пройшли тест, несуть у разі негативного результату тесту на професійну непідкупність лише дисциплінарну відповідальність. Результати та матеріали тесту на професійну непідкупність не можуть використовуватися як засоби доказування в кримінальному провадженні або провадженні про адміністративне правопорушення.

Методи і засоби тестування та фіксації тестів на професійну непідкупність не належать до спеціальної розшукової діяльності, передбаченої Законом про спеціальну розшукову діяльність № 59 від 29 березня 2012 р. [11].

У разі, коли під час проведення тесту на професійну непідкупність тестувальник констатує незаконну діяльність тестованих публічних посадових осіб або третіх осіб, які не викликані реалізацією плану з тестування професійної непідкупності, орган, що оцінює інституційну непідкупність, повідомляє компетентний орган для вжиття заходів, встановлених законодавством у цій сфері.

Оцінка інституційної непідкупності здійснюється в чотири етапи: перший етап – виявлення ризиків корупції в публічному органі; другий етап – тестування професійної непідкупності публічних посадових осіб; третій етап – опис ризиків корупції та аналіз факторів, що їх породжують; четвертий етап – надання рекомендацій щодо поліпшення атмосфери інституційної непідкупності.

Мотивоване рішення про ініціювання тестування професійної непідкупності під час оцінки інституційної непідкупності приймається установою, яка оцінюватиме інституційну непідкупність, і затверджується судовою інстанцією. Рішення про ініціювання тестування професійної непідкупності залишаються конфіденційними до передачі звіту про результати оцінки інституційної непідкупності публічному органу або органу самоврядування в установленому порядку.

План тестування професійної непідкупності є документом конфіденційного характеру, який затверджується координатором діяльності з тестування професійної непідкупності на підставі мотивованого рішення, затвердженого судом, та містить таку інформацію: ініціатор тестування професійної непідкупності й мотивоване рішення про ініціювання тестування; цілі тестування професійної непідкупності; передбачені приховані операції; місце, тривалість, учасники та матеріально-технічне забезпечення тестування професійної непідкупності; імітовані уявні ситуації, гіпотези поведінки і варіанти дій тестувальника та публічної посадової особи, що підлягає тестуванню; інша необхідна інформація.

Термін здійснення тестування професійної непідкупності становить шість місяців, який за мотивованим рішенням суду може бути продовжений не більше ніж на шість місяців.

У непередбачених ситуаціях тестувальники можуть відхилятися від затвердженого плану тією мірою, якою їхні дії сприяють виконанню завдань тестування професійної непідкупності і не ведуть до зміни умов затвердженого судом мотивованого рішення.

Тестувальники здійснюють свою діяльність негласно. З цією метою тестувальники можуть вдаватися до використання негласних засобів і методів. У виняткових випадках у проведенні тесту на професійну непідкупність можуть брати участь треті особи за їхньої попередньої згоди і з поданням гарантій того, що вони не деконспірують здійснювану діяльність.

Під час тестування професійної непідкупності суддів установи, що оцінюють інституційну непідкупність, і тестувальники зобов'язані дотримуватися гарантії незалежності суддів і не втручатися в процес здійснення правосуддя у справах, що перебувають у провадженні судових інстанцій.

Фіксація поведінки публічної посадової особи, що підлягає тесту на професійну непідкупність, проводиться з використанням засобів аудіо-, відеозапису, засобів зв'язку, інших технічних засобів негласного отримання інформації, що є у володінні установ, які оцінюють інституційну непідкупність, за умови їх обов'язкового відображення в мотивувальній частині рішення про ініціювання тестування професійної непідкупності.

Результат тесту на професійну непідкупність визнається: позитивним – у разі, коли публічна посадова особа довела свою професійну непідкупність; негативним – мало місце невиконання службових обов'язків; невизначеним – поведінку публічної посадової особи, що проходила тестування, не може бути зараховано ні до позитивного, ні до негативного результату, а також у випадках, коли тест на професійну непідкупність проведено з порушенням положень цього закону.

Матеріали тестів на професійну непідкупність перевіряються суддею судової інстанції, який затвердив мотивоване рішення про ініціювання тестування професійної непідкупності. Суддя постановляє ухвалою оцінити результати тестування професійної непідкупності публічних посадових осіб як позитивні, негативні або невизначені. Оцінюючи результати тестування, суддя висловлює свою думку з приводу поведінки публічної посадової особи, яка проходила тестування, зв'язуючись із первинним аудіо-, відеозаписом, а також підтверджує відображення поведінки публічної посадової особи в обробленому аудіо-, відеозаписі. Також суддя постановляє цією ж або іншою ухвалою про повернення/відшкодування майна публічною посадовою особою, яка проходила тестування.

Після проведення всіх етапів тесту установка, що оцінює інституційну непідкупність, складає звіт про результати оцінки інституційної непідкупності, який містить таку інформацію: ініціатор оцінки інституційної непідкупності, етапи оцінки; ризики корупції, що негативно впливають на діяльність публічного органу; висновки про атмосферу непідкупності в публічному органі; інциденти непідкупності, допущені публічними посадовими особами; результати тестування професійної непідкупності публічних посадових осіб з описом діяльності з тестування, здійсненої згідно з планом тестування професійної непідкупності, поведінки і дій публічними поса-

довими особами під час тесту; ступінь обмеження основних прав і свобод людини корупційними проявами в публічному органі; мінімальні рекомендації/вимоги щодо усунення ризиків корупції.

Звіт складається так, щоб не допустити розкриття осіб, задіяних у проведенні тесту на професійну непідкупність, інформації про сили, засоби, джерела, методи і плани діяльності Національного центру з боротьби з корупцією та Служби інформації і безпеки, а також іншої інформації обмеженого доступу.

Звіт складається у двох версіях: повна, що містить дані про особу публічної посадової особи, що проходила тестування, з долученням первинного аудіо-, відеозапису; знеособлена, яка не містить даних про особу публічних посадових осіб, що проходили тест, а саме: прізвищ, імен, а також даних, що допускають безумовне встановлення їхньої особи.

Повна версія звіту про результати оцінки інституційної непідкупності передається керівнику публічного органу або, залежно від обставин, органу самоврядування протягом трьох робочих днів із моменту його остаточного затвердження. Одночасно передаються первинний або, залежно від обставин, оброблений аудіо-, відеозапис та інші матеріали, що підтверджують негативний результат тесту на професійну непідкупність, із зазначенням про їхній конфіденційний характер і про відповідальність за розкриття іншим, ніж передбачено законом, особам.

Знеособлена версія звіту про результати оцінки інституційної непідкупності оприлюднюється на офіційній веб-сторінці органу, що оцінює інституційну непідкупність, одночасно з передачею повної версії звіту в установленому порядку.

Водночас повна версія звіту про результати оцінки інституційної непідкупності публікується на офіційній веб-сторінці органу, що оцінює інституційну непідкупність, якщо оцінювалися публічні органи, які не мають вищих органів, для публічних посадових осіб, щодо яких законодавство не передбачає можливості притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Публічний орган або орган самоврядування приймає план непідкупності протягом 30 днів після отримання звіту, який підлягає реалізації протягом 60 днів із моменту прийняття і забезпечує виконання рекомендацій, сформульованих у звіті про результати оцінки інституційної непідкупності.

Протягом 60 днів після отримання звіту про результати оцінки інституційної непідкупності публічний орган або, залежно від обставин, орган самоврядування вивчає матеріали, що підтверджують негативний результат тесту на професійну непідкупність, і повідомляє установі, яка оцінює інституційну непідкупність, про вжиті заходи та накладені стягнення, з наданням копій відповідного рішення.

У процесі вивчення матеріалів публічний орган або, залежно від обставин, орган самоврядування забезпечує доступ публічної посадової особи, яка проходила тест, або, залежно від обставин, його представника та судової інстанції до матеріалів, які йому були передані установою, що оцінює інституційну непідкупність.

Під час прийняття рішень про просування по службі публічних посадових осіб, підданих тесту на професійну непідкупність, публічний орган або, залежно від обставин, орган самоврядування враховує результат тесту.

З дня отримання звіту про результати оцінки інституційної непідкупності з негативним результатом тесту на професійну непідкупність і до завершення дисциплінарного провадження, протягом терміну, що не перевищує трьох місяців, публічна посадова особа не може бути звільнена з посади на підставі заяви про звільнення або переведена на підставі заяви про переведення.

Облік тестування професійної непідкупності публічних посадових осіб ведеться Національним центром із боротьби з корупцією та Службою інформації та безпеки шляхом внесення відповідних відомостей до реєстру тестування професійної непідкупності з видачею ними інформації на вимогу.

У реєстр вноситься відмітка про дату присвоєння негативного результату судовою інстанцією, дату повідомлення публічній посадовій особі, що зазнає тестування професійної непідкупності, а також включається інформація про оскарження/неоскарження результату публічною посадовою особою, яка проходила тестування. Інформація про негативний результат тестування професійної непідкупності виключається з реєстру на підставі остаточного і такого, що вступило в законну силу, рішення судової інстанції.

Водночас треба врахувати, що, незважаючи на наявність певних результатів, експерти доходять висновку, що система контролю професійної непідкупності чиновників у Молдові поки не запрацювала на повну силу. Поліпшити ситуацію може прийняття законопроекту про засекречування інформації щодо підготовки та деталей тестування, яка буде віднесена до державної таємниці [12].

Загальна кількість тестів, проведених щодо працівників публічних органів, не розголошується, як і отримані результати. Однак, за інформацією засобів масової інформації, результати тестування в перші кілька місяців показували, що приблизно половина перевірених публічних посадових осіб корумповані, при цьому більшість протестованих проявляли толерантність до хабарництва. Пізніше статистика покращилася. Після ряду прецедентів посадові особи стали вести себе акуратніше, побоюючись антикорупційних тестів, адже в деяких відомствах провалили тестування всі співробітники, що обіймають відповідальні посади. Крім того, у багатьох установах чиновники вперше почали повідомляти про спроби підкупу, число таких випадків на початковому етапі збільшилося більш ніж у 10 разів – до 40 на місяць [12].

Під час підготовки проекту закону України «Про перевірку на добросовісність» [1] Міністерством юстиції, який згодом подано на розгляд Європейської комісії за демократію через право [2], використано з несуттєвими відмінностями молдовський досвід. Водночас Венеціанська комісія висловила

ряд зауважень до нього, серед яких – розроблення концепції доброчесності не просто як дотримання масиву антикорупційного законодавства, а через призму незаконного отримання вигоди; важливість віднесення перевірки на доброчесність та осіб, які її проводили, до таємної інформації; відсутність судової санкції на проведення перевірки на доброчесність; невизначеність критеріїв відбору аудіо-, відеозаписів, зроблених під час перевірки на доброчесність, для збереження; не передбачено

права особи, щодо якої проводилась перевірка, на ознайомлення з її результатами та зробленими під час неї аудіо-, відеозаписами; надзвичайно короткий строк (3 дні) для прийняття рішення про звільнення посадової особи.

Отже, для України дуже важливо перейняти регламентування проведення перевірок на доброчесність окремим законодавчим актом за позитивним прикладом Молдови, таємність процедури перевірки, осіб, що їх проводять, за прикладом Румунії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Draft law on integrity checking of Ukraine 08.09.2015. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2015\)033-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2015)033-e) (дата звернення: 25.01.2019).
2. On the draft law on integrity checking of Ukraine: interim opinion European commission for democracy through law 23-24.10.2015. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2015\)031-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2015)031-e) (дата звернення: 25.01.2019).
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.01.2019).
4. Про внесення змін до Надзвичайного розпорядження Уряду № 30/2007 щодо організації та функціонування структурних одиниць Міністерства внутрішніх справ: Закон Румунії від 28 березня 2011 р. URL: <https://lege5.ro/Gratuit/ge2demrztgu/legea-nr-38-2011-privind-aprobarea-ordonantei-de-urgenta-a-guvernului-nr-20-2009-pentru-modificarea-art-13-alin-2-si-3-din-ordonanta-de-urgenta-a-guvernului-nr-30-2007-privind-organizarea-si-functiona> (дата звернення: 25.01.2019).
5. Про засади державної антикорупційної політики в Україні (Антикорупційна стратегія) на 2014–2017 рр.: Закон України від 14 жовтня 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1699-18> (дата звернення: 25.01.2019).
6. Про Національне антикорупційне бюро України: Закон України від 14 жовтня 2014 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18> (дата звернення: 25.01.2019).
7. Про Національний центр по боротьбі з корупцією: Закон Республіки Молдова від 6 червня 2002 р. URL: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=5117 (дата звернення: 25.01.2019).
8. Про оперативно-розшукову діяльність: Закон України від 18 лютого 1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2135-12> (дата звернення: 25.01.2019).
9. 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> (дата звернення: 25.01.2019).
10. Про порядок проведення перевірок професійної доброчесності працівників МВС: наказ МВС Румунії від 16 листопада 2011 р. URL: <https://lege5.ro/Gratuit/gi3dgojzha/ordinul-nr-256-2011-privind-procedura-de-testare-a-integritatii-profesionale-a-personalului-ministerului-administratiei-si-internelor> (дата звернення: 25.01.2019).
11. Про спеціальну розшукову діяльність: Закон Республіки Молдова від 29 березня 2012 р. URL: <http://lex.justice.md/ru/343452/> (дата звернення: 25.01.2019).
12. Як НЦБК тестує на професійну невідкупність від 27 лютого 2017 р. URL: https://noi.md/ru/news_id/210046 (дата звернення: 25.01.2019).