НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО ПРАВА

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

ХРИСТИНЧЕНКО ЄВГЕНІЙ ОЛЕКСАНДРОВИЧ

УДК 342.9

ДИСЕРТАЦІЯ

КОРПОРАТИВНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ

Спеціальність – «081 Право»
Галузь знань – «08 Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело_____ Є.О. Христинченко

Науковий керівник **Луценко-Миськів Леся Ігорівна,** доктор юридичних наук, професор

Київ – 2026

АНОТАЦІЯ

Христинченко Є. О. Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Науково-дослідний інститут публічного права, Київ, 2026.

Мета дисертаційної роботи полягає у визначенні нормативно-правових засад та доктринального підґрунтя формування і розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України у сучасних умовах державотворення та європейської інтеграції.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертаційне дослідження становить одне з перших комплексних монографічних напрацювань, у межах якого здійснено системне обґрунтування доктринальних, методологічних та нормативно-правових засад формування і подальшого розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України, а також сформульовано пропозиції та доповнення до законодавчих і підзаконних правових актів у досліджуваній сфері.

У дисертації обґрунтовано, що роль доброчесності у системі запобігання корупції зумовлена виконанням ціннісно-регулятивної, інституційно-превентивної, соціально-консолідуючої та культурно-виховної функції. З’ясовано, що доброчесність відіграє роль фундаментального регулятора, який через етичні стандарти, соціальну довіру, професійну відповідальність і внутрішню мотивацію посадових осіб забезпечує стійкість публічного управління до корупційних ризиків і правопорушень.

Визначено, що складність і комплексність категорії доброчесності зумовлюють існування декількох її видів, в кожному з яких знаходять свій прояв різнопланові аспекти цього явища. Професійна доброчесність

знаходить свій вияв у неухильному дотриманні публічним службовцем правил, стандартів та нормативів, які встановлені для його посади та виду публічної служби. Етична доброчесність публічних службовців означає їх готовність у професійній та побутовій діяльності керуватися загальновизнаними моральними імперативами, такими, як повага до інших людей, визнання власної гідності та гідності партнерів по спілкуванню, ввічливість і недопущення дискримінації інших людей за ознаками їх соціальної приналежності, освітнього рівня, місця проживання, належності до вразливих груп. Фінансова доброчесність передбачає прозоре, законне та обґрунтоване поводження з грошовими коштами та матеріальними цінностями, що виключає будь-які форми зловживання чи незаконного використання державної або муніципальної власності, майна інших юридичних та фізичних осіб, дотримання правил декларування, якщо вони встановлені для певної категорії публічних службовців. Інформаційна доброчесність проявляється у правомірному поводженні з відомостями та даними, недопущенні їх перекручень, додержанні вимог інформаційної безпеки та захисту персональних даних. Академічна доброчесність передбачає дотримання вимог щодо захисту авторських прав, недопущення плагіату, фальсифікації, фабрикації, недоброчесного оцінювання тощо. Охарактеризовано також політичну, кадрову, правову, управлінську та антикорупційну доброчесність.

Встановлено, що доброчесність за своїм змістом значно ширша, ніж діяльність із запобігання корупції і може проявлятися на трьох рівнях: на загальнодержавному рівні – як прагнення і намагання більшості громадян керуватися вимогами доброчесності у своїй професійній та особистій діяльності; на корпоративному рівні – у межах великих соціальних систем, для яких характерними є наявність власних етичних вимог до здійснення професійної діяльності; на індивідуальному рівні – як відношення особи до етичних стандартів, що супроводжують її активності та готовність

додержуватися таких вимог у своєму професійному та особистому житті. Розвиток соціального регулювання доброчесності протягом останніх десятиліть пов'язаний із формуванням міжнаціональної системи soft law – так званого м’якого права, у нормах якого знаходять своє відображення морально-етичні вимоги для представників окремих професійних спільнот.

Аргументовано доцільність розмежування між правовими і моральними нормами у сфері забезпечення доброчесності публічних службовців за критеріями: рівня легітимізації, загальнообов'язковості, наявності юридичних санкцій за порушення норм доброчесності, суб'єкта нормотворення, міри конкретизації, процесуальної належності, ступеня формалізації, змісту правової норми, ступеня універсальності регулювання, алгоритмізації процедур щодо внесення змін.

Визначено сутність та види регуляторів впливу на доброчесність досліджуваних суб'єктів. Встановлено, що важливість корпоративних регуляторів поведінки публічного службовця зумовлена тим, що значний вплив на неї справляє позиція його керівництва, колег, традиції та ритуали, прийняті в організації, толерування у професійній спільноті певних порушень правових або загальносуспільних моральних стандартів тощо. У своїй сукупності корпоративні регулятори породжують цілісне явище корпоративної культури, яка існує на рівні організації і не завжди знаходить своє відображення в етичних кодексах, правилах поведінки та інших узагальненнях моральних вимог до публічних службовців. Роль корпоративної культури для виховання доброчесності є надзвичайно значущою, оскільки формування морально-етичних якостей молодих працівників, які потрапляють в організацію без тривалого досвіду функціонування в великих соціальних структурах, відбувається саме під впливом внутрішньокорпоративних факторів.

Визначено, що періодизація формування вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях включає шість етапів. Для

раннього (доінституційного) етапу характерними були непрофесійне, часто ситуативне виконання обов'язків митної служби різними суб'єктами, домінування приватних інтересів окремих представників державної політичної еліти і відсутність сформульованих вимог до морально-етичних якостей осіб, що збирали мито. На етапі усвідомлення передумов доброчесності представників митної служби відбувається формування базових уявлень про неприпустиму поведінку за відсутності системного підходу до доброчесності, що супроводжувалося високим рівнем поширеності корупційних правопорушень. На етапі всеохоплюючого тоталітарного контролю за поведінкою персоналу митної служби внутрішні механізми формування доброчесності заміщуються механізмами залякування за відхилення від доктрини комуністичної партії при збереженні корупції як системного явища. На етапі інституціоналізації митної служби незалежної України відбувається регламентування вимог до ділових і моральних якостей персоналу, запровадження обмежень, заборон та процедур антикорупційного характеру, закріплення доброчесності як принципу здійснення державної митної справи. Етап регресивних трансформацій включав непродумані організаційні зміни, що супроводжувалися скороченням або повною ліквідацією підрозділів з правової та антикорупційної роботи і деморалізацією особового складу. Сучасний етап системного впровадження вимог доброчесності у діяльність Державної митної служби України включає удосконалення правового механізму формування доброчесної поведінки посадових осіб та працівників, ускладнення процедур призначення на посади, контролю та моніторингу, розробку і затвердження централізованих та локальних правових актів, якими регламентується робота із забезпечення доброчесності персоналу.

Обґрунтовано, що мета формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України полягає у створенні та зміцненні вільної від корупції, заснованої на інституційній довірі

корпоративної культури, підтриманні високої ефективності діяльності та забезпеченні митної і національної безпеки шляхом здійснення організаційних впливів на об’єднані соціально-службовими зв’язками посадових осіб і працівників Державної митної служби України. Охарактеризовано принципи верховенства права, рівності, прозорості, професійності, підзвітності, європеїзації, етичного лідерства, цифровізаціїта ін. та їх роль у системі формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

Визначено, що правові форми формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України є усталеними видами юридично значущої діяльності, які тягнуть за собою правові наслідки у вигляді зміни правового статусу посадових осіб та працівників цього органу, кандидатів на вказані посади, а також зміни інституційної довіри, рівня корпоративної доброчесності та корпоративної культури. Класифікація правових форм забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України включає: а) правотворчі (нормотворчі) форми: розробка та затвердження законодавчих нормативно-правових актів; розробка та затвердження підзаконних нормативно-правових актів; затвердження локальних актів м’якого права; б) правозастосовні форми: спеціальний порядок призначення на посади; прийняття індивідуальних адміністративних актів; проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності; прийняття рішень за результатами службових розслідувань; накладення юридичних стягнень за порушення антикорупційного законодавства; в) контрольно-наглядові форми: організація та здійснення зовнішнього контролю; організація та здійснення внутрішнього контролю; у т. ч. спеціального антикорупційного контролю; моніторинг способу життя; перевірка факту та своєчасності подання декларацій; проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа; розгляд публікацій у засобах медіа;

пульс-опитування рівня задоволеності персоналу; г) правовиховні форми: використання символічних елементів та корпоративних ритуалів; складення присяги державного службовця; носіння форменого одягу; присвоєння рангів та спеціальних звань; впровадження вимог доброчесності у програми підготовки та підвищення кваліфікації; проведення тренінгів; створення умов для функціонування інституту викривачів; ґ) аналітично-інтерпретаційні форми: оцінювання корупційних ризиків; надання роз'яснень щодо корупційних ризиків; аналіз корупційних правопорушень; аналіз інформації з інформаційних систем щодо майнового стану та витрат.

До функцій формування корпоративної доброчесності Державної митної служби України віднесено: а) створення та зміцнення вільної від корупції корпоративної культури; б) досягнення високого рівня інституційної довіри (як довіри з боку суспільства до персоналу Державної митної служби України, так і довіри з боку персоналу до керівництва Служби та держави в цілому); в) підтримання високої ефективності здійснення митної справи в умовах євроінтеграції; г) забезпечення митної, економічної і воєнної безпеки як видів національної безпеки з урахуванням ризиків, притаманних правовому режиму воєнного стану.

У роботі дістали подальшого розвитку розуміння стану та перспектив впровадження норм Оновленої Декларації Аруша у діяльність Державної митної служби України, і обґрунтовано необхідність здійснення таких заходів, як: затвердження проєкту нового Митного кодексу України, розробленого на основі митного законодавства ЄС; щорічного проведення незалежного анонімного опитування персоналу митних органів щодо існуючих організаційних проблем; розробка та затвердження закону, що визначав би правовий статус, вимоги до формування, повноважень та термінів функціонування органу громадського контролю за діяльністю Державної митної служби України; прискорення розробки та впровадження деяких елементів електронної транзитної системи (NCTS); підвищення

ефективності діяльності Дисциплінарного комітету Державної митної служби України, зменшення кількості випадків тривалого досудового розслідування і судового розгляду, що призводять до звільнення посадових осіб митних органів від відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, удосконалення правового механізму ротації для усунення можливостей персоналу обіймати посади з високим рівнем корупційних ризиків протягом тривалих періодів часу; доповнення Митного кодексу України статтею, яка визначала б основні засади оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів. На підставі аналізу позитивного досвіду Королівства Нідерланди обґрунтовано доцільність введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності (confidential integrity adviser) у Державній митній службі України;

На підставі здійсненого аналізу сформульовано пропозиції щодо внесення змін і доповнень, спрямованих на підвищення рівня доброчесності персоналу Державної митної служби України, до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та інших правових актів.

Ключові слова: доброчесність, корпоративна культура, правове забезпечення, кадрове забезпечення, Державна митна служба України, митна служба, корупція, корупційні ризики, корупційні правопорушення, посадова особа, публічна служба, етична поведінка, доброчесна поведінка, персонал.

SUMMARY

Khrystynchenko Ye. O. Corporate Integrity of the Personnel of the State Customs Service of Ukraine: Legal Foundations of Formation and Development.– *Qualifying scientific work as a manuscript.*

The thesis for obtaining a scientific degree of Doctor of Philosophy in speciality 081 «Law». – Scientific Institute of Public Law, Kyiv, 2026.

The purpose of the dissertation work is to determine the regulatory legal foundations and doctrinal basis for the formation and development of the integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine in modern conditions of state-building and European integration.

The scientific novelty of the obtained results lies in the fact that the dissertation research constitutes one of the first comprehensive monographic works within which a systemic substantiation of the doctrinal, methodological, and regulatory legal foundations for the formation and further development of the integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine is carried out, and proposals and additions to legislative and subordinate legal acts in the researched field are formulated.

The dissertation substantiates that the role of integrity in the corruption prevention system is determined by the performance of value-regulatory, institutional-preventive, socio-consolidating, and cultural-educational functions. It is found that integrity plays the role of a fundamental regulator which, through ethical standards, social trust, professional responsibility, and internal motivation of officials, ensures the resilience of public management to corruption risks and offenses.

It is determined that the complexity and comprehensiveness of the category of integrity determine the existence of several of its types, in each of which various aspects of this phenomenon find their manifestation. Professional integrity finds its manifestation in the strict adherence by a public servant to the rules, standards, and norms established for their position and type of public service. Ethical integrity of

public servants means their readiness in professional and everyday activities to be guided by universally recognized moral imperatives, such as respect for others, recognition of personal dignity and the dignity of communication partners, politeness, and the prevention of discrimination against other people based on their social affiliation, educational level, place of residence, or belonging to vulnerable groups. Financial integrity involves transparent, legal, and justified handling of funds and material values, which excludes any forms of abuse or illegal use of state or municipal property, property of other legal and physical entities, and compliance with declaration rules if they are established for a certain category of public servants. Information integrity is manifested in the lawful handling of information and data, the prevention of their distortion, and compliance with the requirements of information security and personal data protection. Academic integrity involves compliance with requirements regarding copyright protection, prevention of plagiarism, falsification, fabrication, unfair evaluation, etc. Political, personnel, legal, managerial, and anti-corruption integrity are also characterized.

It is established that integrity in its content is significantly broader than corruption prevention activity and can manifest itself at three levels: at the national level – as the aspiration and effort of the majority of citizens to be guided by the requirements of integrity in their professional and personal activities; at the corporate level – within large social systems characterized by the presence of their own ethical requirements for the implementation of professional activity; at the individual level – as the attitude of a person to the ethical standards accompanying their activities and the readiness to adhere to such requirements in their professional and personal life. The development of social regulation of integrity over the last decades is associated with the formation of an international system of soft law, in the norms of which moral and ethical requirements for representatives of certain professional communities find their reflection.

The expediency of distinguishing between legal and moral norms in the field of ensuring the integrity of public servants according to the following criteria is

argued: level of legitimization, general obligation, presence of legal sanctions for violation of integrity norms, subject of norm-creation, degree of concretization, procedural affiliation, degree of formalization, content of the legal norm, degree of universality of regulation, and algorithmization of procedures for introducing changes.

The essence and types of regulators of influence on the integrity of the researched subjects are defined. It is established that the importance of corporate regulators of a public servant's behavior is determined by the fact that a significant influence on it is exerted by the position of their leadership, colleagues, traditions, and rituals adopted in the organization, tolerance in the professional community of certain violations of legal or general social moral standards, etc. In their entirety, corporate regulators give rise to the holistic phenomenon of corporate culture, which exists at the organizational level and is not always reflected in ethical codes, rules of conduct, and other generalizations of moral requirements for public servants. The role of corporate culture for fostering integrity is extremely significant, since the formation of moral and ethical qualities of young employees who enter an organization without long experience of functioning in large social structures occurs precisely under the influence of internal corporate factors.

It is determined that the periodization of the formation of requirements for the integrity of customs service personnel on Ukrainian lands includes six stages. For the early (pre-institutional) stage, unprofessional, often situational performance of customs service duties by various subjects, the dominance of private interests of individual representatives of the state political elite, and the lack of formulated requirements for the moral and ethical qualities of persons collecting duties were characteristic. At the stage of awareness of the prerequisites for the integrity of customs service representatives, the formation of basic ideas about unacceptable behavior occurs in the absence of a systemic approach to integrity, which was accompanied by a high level of prevalence of corruption offenses. At the stage of all-encompassing totalitarian control over the behavior of customs service

personnel, internal mechanisms for the formation of integrity are replaced by mechanisms of intimidation for deviation from the doctrine of the communist party while maintaining corruption as a systemic phenomenon. At the stage of institutionalization of the customs service of independent Ukraine, the regulation of requirements for the business and moral qualities of personnel, the introduction of restrictions, prohibitions, and procedures of an anti-corruption nature, and the consolidation of integrity as a principle of implementing state customs affairs take place. The stage of regressive transformations included ill-conceived organizational changes accompanied by the reduction or complete liquidation of units for legal and anti-corruption work and the demoralization of the personnel. The modern stage of systemic implementation of integrity requirements in the activities of the State Customs Service of Ukraine includes the improvement of the legal mechanism for the formation of ethical behavior of officials and employees, the complication of procedures for appointment to positions, control, and monitoring, and the development and approval of centralized and local legal acts regulating the work to ensure the integrity of personnel.

It is substantiated that the goal of forming the corporate integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine is to create and strengthen a corruption-free corporate culture based on institutional trust, maintaining high performance efficiency and ensuring customs and national security by exercising organizational influences on officials and employees of the State Customs Service of Ukraine united by social and service ties. The principles of the rule of law, equality, transparency, professionalism, accountability, Europeanization, ethical leadership, digitalization, etc., and their role in the system of forming corporate integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine are characterized.

It is determined that the legal forms of forming corporate integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine are established types of legally significant activity which entail legal consequences in the form of changes in the

legal status of officials and employees of this body, candidates for these positions, as well as changes in institutional trust, the level of corporate integrity, and corporate culture. The classification of legal forms of ensuring corporate integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine includes: a) law-making (norm-setting) forms: development and approval of legislative normative legal acts; development and approval of subordinate normative legal acts; approval of local acts of soft law; b) law-enforcement forms: special procedure for appointment to positions; adoption of individual administrative acts; conducting interviews with certification participants for the purpose of evaluating their compliance with integrity criteria; making decisions based on the results of service investigations; imposition of legal sanctions for violation of anti-corruption legislation; c) control and supervision forms: organization and implementation of external control; organization and implementation of internal control, including special anti-corruption control; lifestyle monitoring; verification of the fact and timeliness of submitting declarations; conducting psychophysiological surveys using a polygraph; review of publications in media; pulse-surveys of the level of personnel satisfaction; d) legal educational forms: use of symbolic elements and corporate rituals; taking the oath of a public servant; wearing a uniform; assignment of ranks and special titles; implementation of integrity requirements in training and advanced training programs; conducting trainings; creating conditions for the functioning of the whistleblowers' institute; d) analytical-interpretative forms: evaluation of corruption risks; providing explanations regarding corruption risks; analysis of corruption offenses; analysis of information from information systems regarding property status and expenses.

The functions of forming corporate integrity of the State Customs Service of Ukraine include: a) creation and strengthening of a corruption-free corporate culture; b) achieving a high level of institutional trust (both trust from society in the personnel of the State Customs Service of Ukraine and trust from the personnel in the leadership of the Service and the state as a whole); c) maintaining high

efficiency in the implementation of customs affairs under conditions of European integration; d) ensuring customs, economic, and military security as types of national security, taking into account the risks inherent in the legal regime of martial law.

In the work, the understanding of the state and prospects for the implementation of the norms of the Revised Arusha Declaration in the activities of the State Customs Service of Ukraine has been further developed, and the necessity of implementing such measures as: approval of the draft of the new Customs Code of Ukraine developed on the basis of EU customs legislation; annual conducting of an independent anonymous survey of customs authorities' personnel regarding existing organizational problems; development and approval of a law that would define the legal status, requirements for formation, powers, and terms of functioning of a public control body over the activities of the State Customs Service of Ukraine; acceleration of the development and implementation of certain elements of the electronic transit system (NCTS); increasing the efficiency of the activity of the Disciplinary Committee of the State Customs Service of Ukraine, reducing the number of cases of prolonged pre-trial investigation and judicial consideration leading to the release of customs officials from liability due to the expiration of the statutes of limitation, improving the legal mechanism of rotation to eliminate opportunities for personnel to hold positions with a high level of corruption risks for long periods of time; adding an article to the Customs Code of Ukraine that would define the basic principles for evaluating the efficiency and effectiveness of the activities of customs authorities. Based on the analysis of the positive experience of the Kingdom of the Netherlands, the expediency of introducing the positions of confidential integrity advisers in the State Customs Service of Ukraine is substantiated.

Based on the analysis carried out, proposals have been formulated regarding the introduction of changes and additions aimed at increasing the level of integrity of the personnel of the State Customs Service of Ukraine to the Customs Code of

Ukraine, the laws of Ukraine "On Civil Service", "On Central Bodies of Executive Power", the Code of Ethical Conduct for Officials of the State Customs Service of Ukraine, and the Rules of Ethical Conduct for Officials of the State Customs Service of Ukraine and other legal acts.

Keywords: integrity, corporate culture, legal support, personnel provision, State Customs Service of Ukraine, customs service, corruption, corruption risks, corruption offenses, official, public service, ethical behavior, honest conduct, personnel.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Христинченко Є.О. Загальні підходи до розуміння категорії «доброчесність» в системі запобігання корупції в Україні. *Наука і правоохорона.* 2023. № 4(62). С. 104–110. DOI: https://doi.org/10.36486/np.2023.4(62).11

2. Христинченко Є.О. Правові форми та функції корпоративної доброчесності державного службовця. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. № 1(31). С. 978–987. DOI: https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.92

3. Христинченко Є.О. Функції корпоративної доброчесності персоналу митної служби України: правові аспекти. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 87(4). С. 353–358. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.4.55

4. Христинченко Є.О. Аналіз зарубіжного досвіду у сфері формування доброчесності персоналу митної служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Прав. 2025. Вип. 90. Ч. 5. С. 362–367. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.47

5. Христинченко Є.О. Принцип професіоналізму та компетентності у формуванні корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби. *Форум права*. 2026. Вип. 86(2). С. 33–39. DOI: http://doi.org/10.32631/fp.2026.2.04

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Христинченко Є.О. Гендерна рівність у сфері державної служби. *Проблеми захисту прав різних верств населення в умовах воєнного стану:* матеріали круглого столу (Київ, 5 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 87–90.

7. Христинченко Є.О. Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні. *Безпека в інтелектуальному вимірі*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 3 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 145–148.

8. Христинченко Є.О. Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Global Society in Formation of New Security System and World Order*: матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичній інтернетконференції(Дніпро, 4–5 лип. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 199–120.

9. Христинченко Є.О. Шляхи розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*: матеріали Міжнародної наукової конференції (Тернопіль – Ополе, 11–12 лип. 2024 р.). Вип. 63. Тернопіль, 2024. URL: https://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3916

10. Христинченко Є.О.Вплив цифровізації на підвищення рівня діяльності державних службовців. *Безпека в інтелектуальному вимірі:* матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 10 листоп. 2024 р.). Київ, 2024. С. 96–98.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ……...… 19
ВСТУП……... 20
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ…… 31
1.1 Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні……... 31
1.2 Поняття та види доброчесності у контексті розвитку soft law…… 44
1.3 Розмежування між правовими та моральними нормами у сфері регулювання доброчесності…… 57
Висновки до розділу 1…… 72
РОЗДІЛ 2 ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ……... 80
2.1 Історико-правові засади формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби…… 80
2.2 Мета та принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України…… 98
2.3 Правові форми та функції формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України…… 122
Висновки до розділу 2…….. 133
РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ……. 137
3.1 Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби….. 137
3.2 Шляхи розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України…… 164

Висновки до розділу 3…….. 179
ВИСНОВКИ…….. 184
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…… 197
ДОДАТКИ……. 235

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

A-CIP	Anti-Corruption and Integrity Promotion Programme (Програма боротьби з корупцією та сприяння доброчесності)
CIA	Confidential Integrity Adviser (конфіденційний радник з питань доброчесності)
CIPS	Customs Integrity Perception Survey (Опитування щодо сприйняття доброчесності митних органів)
DWA	Dutch Whistleblowers Authority (Нідерландське управління у справах викривачів)
ESOMAR	European Society for Opinion and Market Research (Європейське товариство з вивчення громадської думки та маркетингових досліджень)
ICC	International Chamber of Commerce (Міжнародна торгова палата)
NCTS	New Computerised Transit System (Нова комп'ютеризована транзитна система)
WAPOR	World Association for Public Opinion Research (Всесвітня асоціація дослідження громадської думки)
ВМО	Всесвітня митна організація
ЄАІС	Єдина автоматизована інформаційна система
ЄС	Європейський Союз
МП	Митний пост
НАН України	Національна академія наук України
ООН	Організація Об'єднаних Націй
УКТ ЗЕД	Українська класифікація товарів зовнішньоекономічної діяльності

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. У посланні Всесвітньої митної організації на Глобальному форумі з питань боротьби з корупцією та доброчесності Організації економічного співробітництва та розвитку 30 березня 2026 року підкреслювалося, що доброчесність у митній сфері є наріжним каменем стійкості торгівлі, конкурентоспроможності та сталого економічного зростання. Для України, яка п’ятий рік надає відсіч повномасштабній збройній агресії російської федерації, проблема доброчесності персоналу митної служби напряму пов’язана із забезпеченням не тільки економічної, а і національної та воєнної безпеки. Крім наповнення державного бюджету надходженнями від митних платежів, доброчесна та ефективна робота посадових осіб та працівників Державної митної служби України позитивно впливає на довіру національних та зарубіжних суб’єктів підприємницької діяльності до Української держави та її органів влади, на залучення інвестицій, а також створює сприятливі умови для транскордонних переміщень військової техніки та озброєнь, необхідних для забезпечення Збройних Сил України та інших військових формувань.

Важливість забезпечення високого рівня доброчесності посадових осіб та працівників, а також активізація переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу зумовила затвердження протягом 2024–2026 років низки законодавчих та підзаконних правових актів, дія яких має забезпечити вільну від корупції, прозору, доброчесну та ефективну діяльність Державної митної служби України. Не всі поставлені цілі вже виконані; окремі аспекти митного законодавства щодо доброчесності персоналу ще потребують гармонізації як з актами міжнародного законодавства, так і з положеннями національних правових документів. Крім того, незважаючи на позитивну динаміку громадської думки щодо поширення корупції на митницях, оцінки населення та представників бізнесу все ще викликають серйозні

занепокоєння. Так, у 2024 році, за результатами оприлюдненого Національним агентством з питань запобігання корупції щорічного соціологічного дослідження, на думку представників бізнесу митниця посідала перше місце з-поміж інших державних інституцій за поширеністю корупції, тоді як у 2025 році спустилася на четверте місце, що свідчить про позитивні тенденції у зміцненні доброчесності персоналу митної служби, однак все ще потребує активних і рішучих дій правового, організаційного та виховного характеру.

Отже, створення цілісної системи правового забезпечення доброчесності посадових осіб та працівників Державної митної служби України потребує кропіткої роботи з аналізу та узгодження правових норм, моделювання наслідків впровадження змін до законодавства. Частиною цієї роботи є наше дисертаційне дослідження.

*Зв'язок теми дисертації із сучасними дослідженнями.*Проблеми правового забезпечення доброчесності та запобігання корупції у системі публічного управління розглядали у своїх роботах такі науковці, як С. Алфьоров, Д. Бєлов, М. Бєлова, В. Бігун, О. Боднарчук, А. Боровик, О. Браверман, К. Бугайчук, Н. Василенко, В. Веклич, В. Галунько, В. Гвоздецький, С. Глущенко, О. Грищук, С. Гула, А. Даниленко, Ю. Дем'янчук, О. Дрозд, М. Дякур, С. Жуков, Д. Іщук, Т. Карабін, В. Карелін, Т. Коломоєць, В. Колпаков, І. Коропатнік, А. Кулібаба, В. Литвиненко, Г. Лук'янова, В. Мазійчук, Я. Маслова, К. Мешковський, О. Музичук, В. Писанець, С. Подоляка, В. Приймак, А. Приходько, В. Рядінська, Т. Семків, А. Смірнов, В. Трепак, І. Хомишин, Т. Чеченко, С. Шатрава, Г. Шведова,І. Шопіна, Г. Яковенко, А. Яфонкін та інші автори.Питання кадрового забезпечення Державної митної служби України були предметом наукових досліджень таких вчених, як С. Дорофєєва,М. Завальний, С. Іванов, А. Каращенко, В. Касьян, І. Квеліашвілі, Ю. Коваленко, О. Колобиліна, В. Комзюк, Т. Корнева,

О. Мельник, Ю. Мельник, В. Настюк, В. Невядовський, Д. Олійник, А. Павлов, П. Пашко, А. Пилипенко, С. Петрусь, Д. Приймаченко, К. Ровинська, О. Рябченко, Н. Стецюк, В. Теремецький, О. Черкунов, В. Щербина, І. Яромій, а також інших науковців. Водночас правове забезпечення формування доброчесності посадових осіб та працівників Державної митної служби України ще не було предметом окремих монографічних досліджень.

Слід також підкреслити, що традиційно доброчесність персоналу розглядається в українській правовій доктрині та регулюється правовими нормами з недостатнім врахуванням рівня прикладення організаційних та виховних зусиль – індивідуального чи корпоративного. Натомість, як свідчать численні дослідження у галузі організаційної психології, соціології та менеджменту, індивідуальна та корпоративна доброчесність має значні відмінності. При цьому, завдяки механізмам професійної адаптації та наслідування організаційної поведінки, саме корпоративний рівень доброчесності здатний кардинально вплинути на особистість співробітника, його морально-етичні якості. Корпоративна культура організації, інтолерантної до корупції, позитивно впливає на нових працівників, сприяючи формуваннюта зміцненню їх доброчесності. Поряд з тим корпоративні уявлення про доброчесність характеризуються певною інертністю і потребують тривалого часу для сприйняття змін, що має бути враховано у правовому регулюванні.

Отже, потреба у створенні досконалого і системного правового підґрунтя формування і зміцнення корпоративної доброчесності Державної митної служби України обумовлює актуальність обраної теми дисертаційного дослідження.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до Дорожньої карти з питань верховенства права, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів

України від 14 травня 2025 р. № 475-р «Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС»,Стратегії комунікацій у сфері запобігання та протидії корупції на період до 2025 року, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 грудня 2023 р. № 1203-р, Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2026-2030 роки та затвердження операційного плану заходів з її реалізації, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 25 лютого 2026 р. № 217-р, Плану реформування Державної митної служби України на 2024–2030 роки, затвердженогонаказом Державної митної служби України від 24 травня 2024 року № 686,Антикорупційної програми Державної митної служби України на 2023–2025 роки, затвердженої наказом Державної митної служби України від 31 травня 2023 року № 236, Плану науково-дослідної роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0120U105390). Тема дисертаційної роботи затверджена рішенням Вченої ради Науково-дослідного інституту публічного права від 21 листопада 2022 року (протокол № 15).

Мета та завдання дослідження. *Мета* дисертаційної роботи полягає у визначенні нормативно-правових засад та доктринального підґрунтя формування і розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України у сучасних умовах державотворення та європейської інтеграції. Вказана мета обумовила формулювання та вирішення таких*завдань* дослідження:

– визначити місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні;

– сформулювати поняття та виокремити види доброчесності у контексті розвитку soft law;

– з'ясувати особливості розмежування між правовими та моральними

нормами у сфері регулювання доброчесності;

– простежити історико-правові засади формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби;

– обґрунтувати мету та систематизувати принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України;

– охарактеризувати правові форми та функції формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

– виявити перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби;

– окреслити шляхи розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини, що виникають у сфері формування та розвитку доброчесності у системі публічного управління.

Предмет дослідження – правові засади формування та розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України.

Методи дослідження. Для досягнення мети та розв'язання визначених завдань дисертаційної роботи, а також забезпечення наукової обґрунтованості й об'єктивності отриманих результатів, було застосовано як загальнонаукові, так і спеціально-правові методи наукового пізнання.

За допомогою *системно-структурного* та *функціонально-правового* методів було визначено місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні (п. 1. 1). Метод *юридичної герменевтики* дав змогу сформулювати поняття та охарактеризувати види доброчесності у контексті розвитку soft law (п. 1. 2). За допомогою *аксіологічного* та *типологічного* методів було здійснено розмежування між правовими та моральними нормами у сфері регулювання доброчесності (п.1. 3). Під час дослідження історико-правових засад формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби (п. 2. 1) було використано*історико-генетичний* та *історико-правовий* методи. За допомогою *телеологічного* методу та методу *правової*

доктринальної реконструкції було визначено мету та принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України (п. 2. 2). Використання *формально-юридичного* методу дало змогу з'ясувати правові форми та функції формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України (п.2. 3). Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби (п. 3. 1) було встановлено за допомогою *компаративістського* методу. *Прогностичний* метод та метод *правового моделювання* використовуватися під час окреслення шляхів розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України (п. 3. 2).

Крім того, у роботі використано методи *документального аналізу*, *аналізу судової практики, соціологічний, лінгвістично-правовий* та інші методи наукового пізнання, які у своїй сукупності дали змогу виконати поставлені у дослідженні завдання та досягти його мети.

Нормативну основу дослідження складають Конституція України, Митний кодекс України, закони України «Про запобігання корупції», «Про центральні органи виконавчої влади», «Про державну службу», «Про доступ до публічної інформації», а також підзаконні правові акти, якими регламентовано питання запобігання корупції та розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України, міжнародно-правові документи Всесвітньої митної організації, документи Європейського Парламенту і Ради, митне законодавство зарубіжних країн.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження складають законопроєкти з питань формування та розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України, матеріали судової практики,аналітичні документи органів публічної влади України, дані соціологічних опитувань, енциклопедичні та довідкові видання, політико-правова публіцистика.

У роботі використано досвід професійної діяльності автора в Державній митній службі України з 2022 року по теперішній час.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційне дослідження становить одне з перших комплексних монографічних напрацювань, у межах якого здійснено системне обґрунтування доктринальних, методологічних та нормативно-правових засад формування і подальшого розвитку доброчесності персоналу Державної митної служби України, а також сформульовано пропозиції та доповнення до законодавчих і підзаконних правових актів у досліджуваній сфері. За результатами дисертаційного дослідження сформульовано низку узагальнень, наукових висновків та науково-практичних рекомендацій, зокрема:

уперше:

– запропоновано періодизацію формування вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях, що включає шість етапів: ранній (доінституційний) етап; етап усвідомлення передумов доброчесності представників митної служби; етап всеохоплюючого тоталітарного контролю за поведінкою персоналу митної служби; етап інституціоналізації митної служби незалежної України; етап регресивних трансформацій; етап системного впровадження вимог доброчесності у діяльність Державної митної служби України.

– до функцій формування корпоративної доброчесності Державної митної служби України віднесено: а) створення та зміцнення вільної від корупції корпоративної культури; б) досягнення високого рівня інституційної довіри (як довіри з боку суспільства до персоналу Державної митної служби України, так і довіри з боку персоналу до керівництва Служби та держави в цілому); в) підтримання високої ефективності здійснення митної справи в умовах євроінтеграції; г) забезпечення митної, економічної і воєнної безпеки

як видів національної безпеки з урахуванням ризиків, притаманних правовому режиму воєнного стану;

удосконалено:

– підходи до розуміння місця доброчесності у системі запобігання корупції, обґрунтовано, що вона відіграє роль фундаментального регулятора, який через етичні стандарти, соціальну довіру, професійну відповідальність і внутрішню мотивацію посадових осіб забезпечує стійкість публічного управління до корупційних ризиків і правопорушень, охарактеризовано ціннісно-регулятивну, інституційно-превентивну, соціально-консолідуючу та культурно-виховну функції доброчесності;

– визначення поняття доброчесності у правовому дискурсі як відповідність поведінки публічного службовця закріпленим в актах *soft law* вимогам до його професіоналізму, етичних та управлінських якостей, якості здійснення наукової, інформаційної, кадрової й антикорупційної діяльності та прозорості декларування своїх доходів, витрат та майна;

– концептуалізація розмежування між правовими та моральними нормами у сфері регулювання доброчесності за критеріями: рівня легітимізації, загальнообов'язковості, наявності юридичних санкцій за порушення норм доброчесності, суб'єкта нормотворення, міри конкретизації, процесуальної належності, ступеня формалізації, змісту правової норми, ступеня універсальності регулювання, алгоритмізації процедур щодо внесення змін;

– формулювання мети та систематизація принципів формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України, які включають принципи верховенства права, рівності, прозорості, професійності, підзвітності, європеїзації, етичного лідерства, цифровізації та ін.;

дістали подальшого розвитку:

– розуміння стану та перспектив впровадження норм Оновленої Декларації Аруша у діяльність Державної митної служби України, і обґрунтовано необхідність здійснення таких заходів, як: затвердження проєкту нового Митного кодексу України, розробленого на основі митного законодавства ЄС; щорічного незалежного анонімного опитування персоналу митних органів щодо існуючих організаційних проблем; розробка та затвердження закону, що визначав би правовий статус, вимоги до формування, повноважень та термінів функціонування органу громадського контролю за діяльністю Державної митної служби України; прискорення розробки та впровадження деяких елементів електронної транзитної системи (NCTS); підвищення ефективності діяльності Дисциплінарного комітету Державної митної служби України, зменшення кількості випадків тривалого досудового розслідування і судового розгляду, що призводять до звільнення посадових осіб митних органіввід відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, удосконалення правового механізму ротації для усунення можливостей персоналу обіймати посади з високим рівнем корупційних ризиків протягом тривалих періодів часу; доповнення Митного кодексу України статтею, яка визначала б основні засади оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів. На підставі аналізу позитивного досвіду Королівства Нідерланди обґрунтовано доцільність введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності (confidential integrity adviser) у Державній митній службі України;

– пропозиції щодо внесення змін і доповнень, спрямованих на підвищення рівня корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України, до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та

Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та інших правових актів.

Практичне значення отриманих результатів. Висновки, пропозиції та рекомендації, які містяться у роботі, можуть бути використані та вже використовуються у:

– *правотворчості* – у процесі вдосконалення митного законодавства та законодавства про проходження державної служби в аспекті формування корпоративної та індивідуальної доброчесності персоналу та нульової толерантності до корупції;

– *правозастосуванні* – під час розробки програм підвищення кваліфікації, оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України, проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів;

– *науково-дослідній діяльності* – для подальших наукових досліджень проблем запобігання корупції та підвищення рівня доброчесності персоналу органів публічної влади України (акти впровадження: Університету митної справи та фінансів від 12 січня 2026 року; Науково-дослідного інституту публічного права від 16 січня 2026 року);

– *освітньому процесі* – у викладанні та підготовці навчально-методичних комплексів з дисциплін «Адміністративне право України», «Митне право», «Адміністративна діяльність публічної адміністрації», при розробці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій адміністративно-правової та митної тематики (акт впровадження Університету митної справи та фінансів від 11 лютого 2026 року).

Апробація матеріалів дисертації. Результати дослідження висвітлювалися автором на наукових семінарах Науково-дослідного інституту публічного права, а також на таких міжнародних та всеукраїнських конференціяхі круглих столах: «Проблеми захисту прав різних верств населення в умовах воєнного стану» (м. Київ, 5 травня 2023 року); «Безпека в

інтелектуальному вимірі» (м. Київ, 3 листопада 2023 року); «Global Society in Formation of New Security System and World Order» (м. Дніпро, 4–5 липня 2024 року), «Актуальні дослідження правової та історичної науки» (м. Тернопіль – м. Ополе (Республіка Польща), 11–12 липня 2024 року); «Безпека в інтелектуальному вимірі» (м. Київ, 10 листопада 2024 року).

Публікації. Основні положення та висновки дисертації викладено у десяти наукових працях, з яких п’ять одноосібних статей опубліковані в журналах, включених МОН України до переліку наукових фахових видань з юридичних наук; п’ять – тези доповідей на науково-практичних конференціях та круглих столах.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 270 сторінок. Робота містить список використаних джерел з 303 найменувань на 38 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

1.1 Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні

Доброчесність як правова категорія протягом останніх десятиліть зайняла важливе місце в теорії та методології правової науки. Органи державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронні органи та військові формування, освітні заклади та медичні установи, приватні підприємства та громадські організації – майже всі юридичні особи нині уважно ставляться до проблем доброчесності свого персоналу і намагаються створювати власні системи контролю в цій сфері.

Проголошення України у ст. 1 Основного Закону правовою державою [1] передбачає, що всі посадові особи мають діяти відповідно до закону, з дотриманням принципів справедливості, прозорості та відповідальності. Ч.2 ст. 19 Конституції України визначила обов'язок органів державної влади та місцевого самоврядування, їх посадових осібдіяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [1]. Митний кодекс України закріпив заохочення доброчесності як принцип здійснення митної справи, а ст. 572-2 цього правового документа визначає порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів [2]. Вимога щодо доброчесності цієї категорії осіб базується також на п.5 Положення про Державну митну службу України, відповідно до якого остання з метою організації своєї діяльності забезпечує в межах повноважень, визначених законом, здійснення заходів щодо запобігання та

виявлення корупції, а також контроль за дотриманням антикорупційного законодавства в апараті Держмитслужби та її територіальних органах, на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до сфери її управління; впроваджує правила етики поведінки державних службовців Держмитслужби та здійснює контроль за їх виконанням [3]. Посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, Законом України «Про запобігання корупції» віднесені до категорії осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що обумовлює існування системи вимог щодо їх доброчесності [4]. Слід також вказати на важливе значення низки міжнародно-правових актів у сфері підвищення доброчесності персоналу митних служб, зокрема, Оновленої Декларації Аруша (Декларації Ради митного співробітництва щодо належного управління та доброчесності в митній справі), яка визначає, що пріоритетом для всіх урядів має бути забезпечення того, щоб митниця була вільною від корупції, і закріплює низку вимог до діяльності із підвищення доброчесності митників [5].Слід також відзначити важливість для досліджуваної нами сфери правового регулювання постанов Кабінету Міністрів України «Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів» від 29 квітня 2025 р. № 487, якою затверджено Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, Порядок подання декларації доброчесності посадових осіб митних органів та форма такої декларації [6], «Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа» від 1 квітня 2025 р. № 366 [7] та інші правові документи, серед яких варто назвати Антикорупційну програму Державної митної служби України на 2023–2025 роки, затверджену наказом від 31 травня 2023 року № 236 [8].У той же час

питання щодо високого рівня доброчесності персоналу Державної митної служби України не можна вважати вирішеним. За результатами опитування, проведеного Київським міжнародним інститутом соціології у вересні 2023 року, Державній митній службі України довіряє 32% респондентів, не довіряє – 47%. Порівняно з періодом до широкомасштабного вторгнення, 6% опитаних заявили, що їх довіра до цього центрального органу виконавчої влади зросла, а 17% – що знизилася [9].

Вирішення практичного завдання – підвищення рівня доброчесності представників митної служби – потребує здійснення системної комплексної діяльності, заходи якої були б належним чином науково обґрунтовані. З огляду на відносну новизну феномену доброчесності як предмета правового регулювання, у правовій науці ще спостерігається дефіцит наукових досліджень вказаної проблематики. Серед наукових досліджень, присвячених проблемам доброчесності, слід назвати роботи таких авторів, як: М. Батечко і Н. Михайліченко [10], Д. Бєлов і Т. Карабін [11], В. Бігун [12], О. Грищук [13], В. Доброгурський, П. Жук, Ю. Репіло, С. Гурова [14], С. Жуков [15], С. Іваницький [16], А. Кулібаба [17], П. Рабінович [18], В. Рядінська й О. Карпушова [19], О. Овсяннікова [20], Т. Семків [21], І. Сурай [22], О. Токар-Остапенко [23], І. Хомишин [24], О. Шинкарук [25], І. Шопіна [26], Д. Шулікін [27] та ін. Аналіз вказаних праць дає змогу переконатися, що найбільш вивченою на доктринальному рівні з точки зору відповідності критеріям доброчесності постає професія судді, певною мірою вивченими – професії прокурора, адвоката та військового, однак персонал митної служби ще недостатньо досліджувався з точки зору правових впливів на рівень його доброчесності, що потребує здійснення окремих наукових розвідок.

Перш ніж безпосередньо перейти до з’ясування сутності доброчесності, хотілося б пояснити особливості використаної у дисертації термінології. Під терміном персонал ми мали на увазі сукупність посадових осіб, які проходять публічну службу в Державній митній службі України, і на яких поширюється

дія законодавства про державну службу, а також працівників митних органів, які не є посадовими особами, на яких розповсюджується дія законодавства про працю. Обидві вказані категорії є суб'єктами кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та іншої відповідальності за прийняття неправомірних рішень, вчинення неправомірних дій або бездіяльність при виконанні ними своїх службових (трудових) обов'язків, у тому числі в особистих корисливих цілях або на користь третіх осіб, що знайшло своє закріплення у ст. 30 Митного кодексу України [2]. У тексті для запобігання повторів також вживаються терміни співробітники, публічні службовці, державні службовці та працівники, які у контексті дослідження слід розуміти як представників персоналу Державної митної служби України.

З'ясування всіх необхідних правових характеристик феномену доброчесності потребує визначення його впливу на суспільні відносини у сфері запобігання корупції. Як справедливо вказують І. Скобіна та К. Дубич, «необхідність термінового подолання корупції випливає з того, що вона викликає низку інших системних проблем за допомогою ланцюгової реакції: це загрожує верховенству права, моралі, стабільності демократичних процесів, підриває основи державного управління та порушує принципи рівності та соціальної справедливості. Правова основа вільної, добросовісної конкуренції призводить до спотворень оптимального поєднання методів адміністративного регулювання та ринкового саморегулювання на всіх рівнях управління» [28].

Система запобігання корупції в Україні неодноразово була предметом наукових досліджень, їй присвячені сотні наукових статей, монографій, дисертацій, тому ми не вважаємо за доцільне описувати вже неодноразово охарактеризовані українськими та зарубіжними науковцями поняття корупції, мету та функції запобігання корупційним та пов'язаним із корупцією правопорушень, засоби та правові інструменти антикорупційної політики. Так само, у науковій літературі вичерпно описано особливості

ратифікації, зміст та значення для України основних міжнародних правових документів у сфері запобігання корупції: Кримінальної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією, ратифікованої 27 січня 1999 року [29], і Цивільної конвенції Ради Європи про боротьбу з корупцією, ратифікованої 4 листопада 1999 року [30], які стали першими міжнародними документами у досліджуваній сфері, які підписала та ратифікувала Україна, КонвенціїОрганізації Об'єднаних Наційпроти корупції, прийнятоїна 58 сесії Генеральної Асамблеї ООН 31 жовтня 2003 року [31] та ін. Зауважимо, що серед багатьох підходів до сутності та змісту запобігання корупції близькими нам уявляються ті, в яких сутність корупції розглядається як теоретико-правова категорія, яка відображає правовий зв'язок між корупційними відносинами та інтересами особи, суспільства і держави; як вид антисоціальної поведінки, при якій вчиняються діяння,що порушують встановлену нормативну базу певної сфери діяльності шляхом використання публічних можливостей для реалізації особистих чи корпоративних інтересів на шкоду публічним інтересам [32]. Ми також повністю погоджуємося з І. Наливайко щодо того, що «сьогодні в Україні спостерігається системний етап становлення нормативно-правової бази запобігання та протидії корупції в Україні, під час якого фактично прийнято всі нормотворчі рекомендації Ради Європи, створено спеціалізовані антикорупційні органи, запроваджено електронне декларування. Незважаючи на це, явище корупції продовжує існувати» [33, с.89]. З огляду на це не можна не погодитися з думкою Я. Маслової, що запобігання корупції постає як «сукупність суспільних відносин, що виникають під час недопущення, відвернення та сприяння виявленню ознак корупції та порушень антикорупційних вимог, заборон, обмежень під час виконання владних повноважень» [34, с.84].

Базуючись на підході, висловленому авторами науково-практичного коментаря Закону України «Про запобігання корупції» за редакцією Т.О. Коломоєць і В.К. Колпакова, відповідно до якого юридичні способи

запобігання, виявлення й усунення корупції є складовою частиною заходів з протидії корупції, які можна поділити на три основні групи: 1) заходи профілактики корупції, спрямовані проти потенційної корупції та її інституційних передумов, 2) заходи боротьби з корупцією, спрямовані проти зовнішніх проявів уже наявної корупції й конкретних корупціонерів, 3) заходи щодо мінімізації й (або) ліквідації наслідків корупційних правопорушень [35, с.8], розглянемо зміцнення доброчесності як комплекс заходів з профілактики корупції, спрямованих проти потенційної корупції та її інституційних передумов.

Доброчесність формує етичні стандарти поведінки посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів та військових формувань, інших суб'єктів публічного права, створює моральні орієнтири їх професійної діяльності та поведінки у побуті. Додержання вказаних стандартів і орієнтирів дозволяє підвищити рівень довіри населення до держави та її публічних інституцій, оскільки доброчесне виконання своїх посадових обов'язків та непримиримe ставлення до корупції утворює ефективну систему здійснення службових повноважень представниками держави. Як свідчать багаторічні опитування громадської думки в Україні, саме вчинення корупційних злочинів та правопорушень є основною причиною недовіри громадян до деяких державних органів, зокрема до судів. В умовах правового режиму воєнного стану довіра громадян до державних інститутів виступає одним із чинників консолідації нації для забезпечення ефективної відсічі російській збройній агресії, що робить її необхідним для збереження української державності фактором.Як слушно вказує з цього приводу К. Мешковський: «У такому ракурсі розкривається взаємодіядоброчесності і довіри, яка постає способомлегітимізації влади та передумовою залученнягромадян до соціального діалогу з представниками державного управління. Будь-які формальні інститути будуть неефективними, якщолюди, котрі наділені

функціями управліннядержавою, використовують їх для задоволеннявласних інтересів. Низький рівень соціальногодіалогу в суспільстві унеможливлює відповідальність як норму, що забезпечується самепоєднанням формальних та неформальнихправил і обмежень. Наприклад, якщо використання службового становища для задоволенняегоїстичних інтересів вважається в суспільствіприпустимим, тоді наявність формальних обмежень у вигляді кримінального та адміністративного законодавства виявляється малоефективним. Отже, доброчесна поведінка державних службовців не тотожна простій відсутності недоброчесної діяльності. Тому особи, котрі виконують функції держави, можуть вважатися доброчесними за умови, що вони діють відповідно до суспільних запитів» [36].

Крім того, доброчесність підвищує прозорість управлінських процесів, які мають місце в органах державної влади та місцевого самоврядування, інших державних та муніципальних органах. Прозорість управлінської діяльності є ознакою демократичних відносин у суспільстві і виступає запорукою відсутності непотизму та конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб. І навпаки, недоброчесне управлінське середовище намагається приховувати інформацію про здійснювані процеси та процедури, часто використовуючи для цього необґрунтоване віднесення інформації до відомостей з обмеженим доступом. Як слушно вказує П. Хейнессон, належне управління та надійна доброчесність є критично важливими для успіху будь-якого проекту з розбудови потенціалу митної служби, а ефективний розвиток можливий лише за умови, коли ці проблеми вирішуються належним чином. Це також надає особливо корисну інформацію як уникнути використання спрощених рецептів і як змінити спосіб мислення та поведінки персоналу [37].

Слід відзначити особливий вплив доброчесності на ефективність антикорупційної політики, яка ведеться у державі. За умови існування доброчесного управлінського середовища і високого рівня засвоєння

посадовими особами вимог доброчесності, вони не лише самі додержуються антикорупційних стандартів, а й активно проводять заходи антикорупційної політики у своєму професійному середовищі. Тим самим породжується нова управлінська культура, в якій доброчесність та відмова від вчинення корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень є наслідком власної соціальної позиції членів професійної спільноти, які знаходять в ній широке розповсюдження та визнання [38]. Таким чином створюється нульова толерантність до корупції, яка позитивно впливає не тільки на осіб, що тривалий час працюють у певних професійних середовищах, а й на молодих спеціалістів, які лише розпочинають свій професійний шлях і в пошуках найбільш оптимальних шляхів адаптації чутливі до особливостей корпоративної етики.

Доброчесна поведінка посадових осіб сприяє не лише відмові від корупційних, але й від інших правопорушень у сфері службової діяльності. Завдяки високому рівню доброчесності посадові особи відмовляються від зловживання владою або службовим становищем (стаття 364 Кримінального кодексу України [39]), зловживання повноваженнями (стаття 364-1), перевищення влади або службових повноважень (ст. 365), декларування недостовірної інформації (стаття 366-2) тощо. Здійснення своїх службових обов'язків відповідно до закону стає внутрішньою потребою посадових осіб, що сприяє зменшенню кількості вчинених ними деліктів і, відповідно, зменшенню кількості випадків притягнення їх до кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та інших видів юридичної відповідальності.

У свою чергу, це сприяє підвищенню рівня законності у певних сферах суспільних відносин, оскільки додержання правових приписів за внутрішніми переконаннями посадових осіб впливає на рівень правової поведінки громадян як одержувачів певних публічних послуг або партнерів

по взаємодії, і врешті-решт правослухняна поведінка стає загальноприйнятною.

Безумовно, будь-який громадянин, у тому числі той, який займає посаду в органі державної влади чи місцевого самоврядування, у суді, прокуратурі чи іншому державному органі, завжди знаходиться під ризиком впливу своїх особистих потреб або потреб близьких йому осіб на діяльність, яку він веде, та рішення, які він приймає. За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), «близько 28 країн-членів фіксують принципи та правила уникнення конфлікту інтересів у первинному законодавстві (актах вищої юридичної сили); 16 – у вторинному законодавстві (нормативно-правових актах, що не мають вищої юридичної сили); 15 – в кодексах поведінки, 13 – в інших юридичних документах; 12 – у неюридичних документах» [40, с. 13]. Тому законодавець присвячує таку особливу увагу проблемі конфлікту інтересів та способам її уникнення.

Високий рівень доброчесності дозволяє оптимально використовувати існуючі правові механізми запобігання конфлікту інтересів: своєчасно повідомляти про їх існування та приймати правові рішення, пов'язані з убезпеченням від можливого впливу особистих інтересів на публічні. Тому доброчесність виступає важливою гарантією запобігання негативному впливу конфліктів інтересів на якість обов'язків, які виконуються певною посадовою особою.

Доброчесність сприяє професіоналізації публічної служби і підвищує якість управлінських рішень. Особливо це стосується сфери кадрового забезпечення публічної служби, рішення в якій можуть прийматися під впливом різноманітних факторів. Якщо певна ділянка публічної служби характеризується високим рівнем доброчесності, то рішення щодо її кадрового забезпечення приймаються з урахуванням відповідності кандидатів встановленим вимогам, тобто до уваги беруться їхні морально-етичні якості, професійний рівень, наявність успішного досвіду служби тощо.

Те ж саме стосується просування за службою, яке у доброчесному середовищі зумовлене якісним виконанням своїх посадових обов'язків, постійним професійним розвитком та наявністю розвинених морально-етичних якостей, які для даного виду служби виступають у якості професійно важливих.

Доброчесність впливає на якість і особливості контролю за діяльністю публічних інституцій. У разі якщо професійне середовище постає як доброчесне, зменшується потреба у постійному зовнішньому контролі та нагляді, оскільки важливу роль починає відігравати самоконтроль кожного посадовця, який самостійно визначає проблемні ділянки своєї роботи, їхню можливу невідповідність вимогам правових актів і знаходить шляхи вирішення цих проблем для повної відповідності правовим приписам. Важливу роль також відіграє внутрішній організаційний контроль, який передбачає участь як керівництва, так і всіх співробітників, які оперативно реагують на появу ризиків порушення правових приписів та надають одне одному допомогу в усуненні означених ризиків. Крім того, доброчесність обумовлює більшу відкритість державних установ для громадського контролю та нагляду, оскільки доброчесне управлінське середовище передбачає партнерські відносини з інститутами громадянського суспільства та спільне з ними вирішення існуючих проблем. Натомість, існування корупційних ризиків і низький рівень доброчесності звичайно сприяють відмові від контактів з громадськістю або їх формалізації для того, щоб існуюча інформація про порушення правових норм не стала відома широкому колу громадян.

Високий рівень доброчесності у публічному секторі сприяє підвищенню авторитету держави на міжнародній арені. Протидія корупції є предметом пильної уваги багатьох міжнародних інститутів, в першу чергу установ Європейського Союзу, що особливо важливо, враховуючи євроінтеграційні прагнення України. Додержання вимог антикорупційного

законодавства є предметом постійного моніторингу низки міжнародних організацій, звіти яких впливають на процеси міжнародного співробітництва, у тому числі надання фінансової підтримки нашій державі.

Доброчесність як переважаюча тенденція в системі публічної служби сприяє сталому розвитку держави, оскільки фінансування пріоритетних сфер – соціальних, економічних, міжнародних та інших відносин – здійснюється відповідно до науково обґрунтованих критеріїв, а не для задоволення потреб певних осіб. Це сприяє активному економічному, промисловому, науковому, освітньому розвитку держави та підвищенню добробуту її громадян. У свою чергу, панування тенденцій доброчесності на рівні управління державою та територіальними громадами здійснює свій виховний вплив на громадськість, завдяки чому тенденції доброчесності поширюються на все суспільство.

Хотілося б також додати, що у сфері митної служби доброчесність персоналу сприяє запобіганню деліктів, пов'язаних із контрабандою, і ліквідації тих причин і умов, які сприяють незаконному переміщенню товарів через державний кордон. Це дозволяє ефективно захистити економічні інтереси держави шляхом точного виконання митних процедур, справедливого стягнення мит і податків, що сприяє наповненню державного бюджету України. Крім того, доброчесність персоналу митної служби є одним із факторів забезпечення національної безпеки, оскільки унеможливлюються фактори ввезення небезпечних або заборонених товарів, включно зі зброєю, наркотичними речовинами, фальсифікатом, товарами, які порушують авторські права, тощо.

Етична поведінка персоналу митної служби підвищує її імідж, сприяє зміцненню довіри з боку суб'єктів зовнішньої економічної діяльності, громадян, міжнародних партнерів до митної системи України і держави в цілому. Справедливе ставлення до всіх учасників зовнішньої економічної діяльності забезпечує рівні умови для всіх імпортерів та експортерів без надання їм необґрунтованих привілеїв, преференцій або дискримінації. Все

це сприяє підвищенню іміджу України на міжнародній арені та зміцнює довіру до неї з боку зарубіжних партнерів.

Слід також звернути увагу на той факт, що гендерна рівність у системі Державної митної служби України уявляє собою невід'ємний елемент забезпечення доброчесності, що полягає у створенні рівних прав, можливостей і умов проходження служби для всіх посадових осіб незалежно від статі, а також у недопущенні будь-яких форм дискримінації, упередженого ставлення чи гендерно зумовлених обмежень. Забезпечення гендерної рівності пов'язується з формуванням справедливого, прозорого та інклюзивного службового середовища, у якому кадрові рішення, оцінювання результатів діяльності та просування по службі здійснюються виключно на основі професійних якостей і досягнень. Такий підхід сприяє зміцненню корпоративної культури, підвищенню рівня довіри всередині колективу та мінімізації корупційних ризиків, оскільки виключає можливості для зловживань, пов'язаних із нерівним ставленням або використанням дискримінаційних практик. Інтеграція принципу гендерної рівності у систему доброчесності митної служби також передбачає впровадження відповідних внутрішніх політик, навчальних програм та механізмів реагування на порушення, що у сукупності забезпечує дотримання стандартів належного врядування та прав людини [41].

На підставі викладеного вище можна переконатися, що роль доброчесності у системі запобігання корупції зумовлена виконанням нею наступних чотирьох функцій:

Ціннісно-регулятивна функція, сутність якої полягає в тому, що доброчесність одночасно встановлює (регулює) норми правомірної поведінки та формує систему цінностей, що є основою поведінки. Доброчесність формує етичні стандарти поведінки посадових осіб, які у майбутньому стають їх внутрішніми орієнтирами для прийняття рішень і виконання

службових обов'язків. Вона забезпечує моральну основу для правомірної та соціально-відповідальної діяльності в публічному секторі.

Інституційно-превентивна функція, завдяки якій за допомогою поширення практики доброчесності створюється управлінське середовище з нульовою толерантністю до корупції, що знижує ризики правопорушень і сприяє самоконтролю посадовців. Це дозволяє зменшити потребу в зовнішньому нагляді за рахунок посилення різноманітних варіантів внутрішнього контролю (начальника за підлеглими, підлеглих за начальником, колективу за окремими співробітниками тощо).

Соціально-консолідуюча функція, сутність якої полягає в тому, що доброчесна поведінка посадових осіб підвищує рівень довіри громадян до державних інституцій, що особливо важливо в умовах воєнного стану. Така довіра є чинником національної єдності та стійкості перед зовнішніми загрозами. Як слушно зазначає з цього приводу Т. Федорів, «довіра у державному управлінні – це ступінь визнання суспільством діяльності, рішень органів державної влади та окремих посадових осіб на основі раціонального цільового, правового, соціально-економічного чинників, що базується наочікуваннях суспільства від відповідних інститутів влади певних дій» [42, с.128]. Додамо, що у системі формування доброчесності персоналу Державної митної служби України довіра має розумітися як багатоаспектне явище, що знаходить свій прояв як на зовнішньому, так і на внутрішньокорпоративному рівні.

Культурно-виховна функція, відповідно до якої доброчесність сприяє формуванню нової управлінської культури, де етичні норми передаються через професійні спільноти, впливаючи як на досвідчених працівників, так і на молодих спеціалістів. Це забезпечує сталий розвиток доброчесності як суспільної цінності.

Отже, у системі запобігання корупції доброчесність відіграє роль фундаментального регулятора, який через етичні стандарти, соціальну

довіру, професійну відповідальність і внутрішню мотивацію посадових осіб забезпечує стійкість публічного управління до корупційних ризиків і правопорушень.

1.2 Поняття та види доброчесності у контексті розвитку soft law

Поняття доброчесності та її види останнім часом привертають увагу багатьох дослідників, при цьому слід відзначити переважання серед них представників педагогічних наук. Це пов'язано з формуванням вимог щодо академічної доброчесності в освітній сфері, які нещодавно були врегульовані низкою правових актів. Проблематика доброчесності в її академічному розумінні стала предметом досліджень таких вчених, якВ. Галунько [43], Л. Грицаєнко [44], Т. Добко [45], Д. Сопова [46], Я. Тицька [47], І. Тодорова [48], Д. Шумілкін [49], І. Якубівський [50] та ін. У більш широкому аспекті, зокрема, у системному зв'язку з політичним устроєм суспільства, реалізацією принципу верховенства права, функціонуванням сектора безпеки і оборони доброчесність розглядали С. Глущенко [51], Н. Кравець [52], В. Писанець [53], М. Приліпко [54], Н. Сорокіна [55], Чеченко [56] та інші науковці, поряд із цим нині ще бракує фундаментальних наукових досліджень, предметом яких була б сутність категорії доброчесності, у першу чергу – в її правовому розумінні.

Розуміння сутності доброчесності у наукових джерелах має значні відмінності. Так, С. Гула розглядає доброчесність публічного службовця як «необхідний морально-етичний складник його діяльності, який визначає межу і спосіб його поведінки, що базується на принципах доброго ставлення до громадян і чесності в способі власного життя, виконанні своїх обов'язків і розпорядженні державними ресурсами» [57]. На нашу думку, вказана дефініція містить дещо загальні формулювання, зокрема «необхідний

морально-етичний складник», що не дозволяє чітко окреслити межі поняття доброчесності. Другим фактором, який сприяє певній розмитості цього визначення, є вказівка на поєднання службової поведінки зі «способом власного життя», що створює логічну невизначеність щодо сфери дії доброчесності. Так само вживання терміна «добре ставлення» є оціночним і не має усталеної юридичної дефініції, що знижує нормативну чіткість визначення.

Н. Корчак і О. Пархоменко-Куцевіл вважають, що доброчесність державного службовця – це морально-етична складова діяльності державного службовця, яка визначає «червоні» кордони його поведінки. Доброчесність у поведінці державного службовця передбачає не тільки відповідальне ставлення до виконання службових чи представницьких повноважень, але і здатність на основі аналізу та самокритичного оцінювання своєї діяльності (беручи до уваги і моральну свідомість) відповідати за її результат, бути відповідальним і обов’язковим у загальножиттєвих і ділових стосунках [58, с. 81]. Це визначення також містить метафоричний вираз «червоні» кордони, який не має нормативного змісту і не може бути використаний як описова ознака юридичного явища.Крім того, визначення надмірно ускладнене, оскільки містить кілька рівнів абстракції (аналіз, самокритика, моральна свідомість), співвідношення між якими чітко не визначено.

М. Дякур визначає доброчесність як відповідність і дотримання загальних етичних цінностей, принципів і норм поведінки, щозабезпечує дотримання та перевагу суспільних інтересів над приватними інтересами особи [59, с. 158]. Відсутність конкретизації, які саме норми поведінки маються на увазі, робить дане визначення надто загальним.

Серед підходів до сутності доброчесності у теоретичних джерелах нам найбільш імпонує підхід П. Кириленка, який, роблячи акцент на багатокомпонентності явища доброчесності, ключовими аспектами, пов'язаними з доброчесністю посадовців, вважає: чесність і

правдивість(професійно-моральний аспект); прозорість і відкритість (транспарентний аспект); підзвітність і відповідальність (правовий аспект); уникнення конфлікту інтересів (аспект особистісного вибору); захист викривачів (соціально-звичаєвий аспект); та постійне вдосконалення[60, с. 31-34].

Позитивними аспектами цього визначення є функціональність і навіть певна прагматичність, оскільки його складові максимально наближені до практичної діяльності публічних службовців і можуть використовуватися для їх оцінювання (наприклад, під час проведення атестаційних процедур). Разом з тим не можна не помітити, що цей підхід не враховує такі важливі аспекти доброчесності публічних службовців, як фінансові, кадрові та академічні. Оскільки доброчесність характеризує саме цілісну особистість (слово «Integrity» в англійській мові означає одночасно і доброчесність, і цілісність), всі компоненти цієї особистості мають розглядатися у нерозривному зв’язку. Це дещо утруднює формулювання поняття доброчесності, яке враховувало б всі можливі аспекти активності публічного службовця. Тому вважаємо за доцільне спочатку розглянути види доброчесності.

Складність і комплексність категорії доброчесності зумовлюють існування декількох її видів, в кожному з яких знаходять свій прояв різнопланові аспекти цього явища.Перш за все слід окреслити *професійну доброчесність*, яка є основою доброчесності публічної служби як загальної категорії. Професійна доброчесність знаходить свій вияв у неухильному дотриманні публічним службовцем правил, стандартів та нормативів, які встановлені для його посади та виду публічної служби.У свою чергу, професійна доброчесність пов'язана із наявністю у публічного службовця високого рівня професійних знань, вмінь та навичок, які у сукупності є фундаментом доброчесного виконання його професійних обов'язків. Професійна доброчесність передбачає керування у ситуаціях емоційного пресингу абоцейтноту закріпленими у правових актах пріоритетами

службової діяльності, вмінню керувати своїми емоційними станами і приймати рішення не на основі емоцій, а на основі професійної оцінки ситуацій, що виникають під час виконання службових обов'язків.

Професійна доброчесність знайшла своє відображення у багатьох етичних кодексах. Так, учений «має прагнути до належної ерудиції і компетентності, за яких можливий критичний аналіз найсучасніших наукових знань» [61]. Психологи «постійно поповнюють свої знання про нові наукові досягнення в галузі їхньої діяльності, беруться за розв’язання тільки тих завдань, які належать до сфери їх компетенції» [62]. Лікар «зобов'язаний постійно підвищувати свою кваліфікацію, бути поінформованим стосовно найновіших досягнень у сфері професійної діяльності» [63]. Обов’язок прагнути до нових знань та постійно підвищувати рівень своєї кваліфікації закріплено і в багатьох інших етичних кодексах.

Етична доброчесність публічних службовців означає їх готовність у професійній та побутовій діяльності керуватися загальновизнаними моральними імперативами, такими, як повага до інших людей, визнання власної гідності та гідності партнерів по спілкуванню, ввічливість і недопущення дискримінації інших людей за ознаками їх соціальної приналежності, освітнього рівня, місця проживання, належності до вразливих груп (наприклад, внутрішньо переміщених осіб). Етична доброчесність передбачає наявність у публічного службовця власних моральних імперативів, якими він керується під час прийняття рішень у різних виробничих та особистих ситуаціях. Але хотілось би відзначити що етична доброчесність може бути предметом правового регулювання лише на рівні її проявів у поведінці суб'єктів суспільних відносин. Оскільки етика та мораль є категоріями, які не можуть і не повинні регулюватись правом, висувати до публічних службовців вимоги щодо особливостей їх морально-етичної сфери було б, на нашу думку, некоректним. Такий підхід більш притаманний тоталітарним державам, в яких ціннісно-мотиваційна та емоційно-вольова

сфера людини є предметом жорсткого контролю з боку держави, яка диктує,які саме почуття має відчувати громадянин, які в нього мають бути бажання та життєві цінності. Одним із прикладів такого втручання може слугувати Моральний кодекс будівника комунізму, який у СРСР використовувався для впливу на особистість радянських людей з метою формування у них некритичного ставлення до тоталітарної держави, слухняного виконання наказів та усунення можливого (цілком закономірного) незадоволення внаслідок постійної фрустрації інтересів та потреб. Так, цим документом громадянам встановлювався обов'язок відчувати любов до соціалістичної батьківщини і непримиренність до ворогів комунізму [64].Правова держава, якою є Україна, не може і не повинна втручатися в структуру особистості людини. Тому, говорячи про етичну доброчесність в контексті правового дослідження, ми хотіли б зауважити, що способом її вимірювання є у правовому сенсі виключно порівняння реальноїповедінки публічного службовця з описаною в його функціональних обов'язках та інших правових документах, які визначають вимоги до виконання ним своїх службових обов'язків.

Фінансова доброчесність передбачає прозоре, законне та обґрунтоване поводження з грошовими коштами та матеріальними цінностями, що виключає будь-які форми зловживання чи незаконного використання державної або муніципальної власності, майна інших юридичних та фізичних осіб, дотримання правил декларування, якщо вони встановлені для певної категорії публічних службовців. Як слушно відзначають дослідники, «етична поведінка є не просто моральним імперативом, а й практичним інструментом для забезпечення якості та достовірності фінансової звітності. Вона сприяє формуванню довіри до професії бухгалтера, фінансиста і податківця, зміцнюючи економічну стабільність та створюючи умови для сталого розвитку фінансової системи» [65, с. 26]. Фінансова доброчесність виступає запорукою відповідності поведінки особи антикорупційним стандартам,

оскільки дає змогу великій кількості осіб (правоохоронцям, працівникам антикорупційних органів, представникам громадських організацій, засобів масової інформації, персоналу кадрових служб та служб безпеки підприємств, установ та організацій тощо) отримувати доступ до відомостей про майно, фінансові ресурси, зобов'язання та інші аспекти фінансового та матеріального стану публічного службовця та порівнювати отриману ним заробітну плату з його способом життя. Як свідчить український і зарубіжний досвід, саме у сфері фінансової доброчесності виникає найбільша кількість проблем, які вказують на корумпованість деяких представників влади. Як приклад, можна навести ситуацію з колишнім начальникомОдеського обласного територіального центру комплектування та соціальної підтримки, щодо якого Державним бюро розслідувань було скеровано до суду кримінальне провадження щодо вчинення нимкримінального правопорушення, передбаченого статтею 368-5 КК України – набуття особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, активів вартістю 142 927 001 (сто сорок два мільйони дев’ятсот двадцять сім тисяч одну) гривню, що більше ніж на шість тисяч п’ятсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян перевищує його законні доходи [66].Відкриттю кримінального провадження передувала публікація матеріалів журналістського розслідування [67], що є одним із багатьох прикладів активної ролі мас-медіа у запобіганні корупції і встановленні високих стандартів доброчесності професійної діяльності публічних службовців.

*Інформаційна доброчесність*проявляється в правомірному поводженні з відомостями та даними, недопущенні їх перекручень, додержанні вимог інформаційної безпеки та захисту персональних даних. В умовах, коли інформаційні технології стають провідними з-поміж усіх інших технологій, коли інформаційна діяльність охоплює всі без винятку сфери суспільних відносин,робота посадових осіб органів державної влади та місцевого

самоврядування, правоохоронних та інших державних органів завжди передбачає оперування масивами даних, доступ до яких вони отримують під час своєї професійної діяльності [68]. Законодавство України, зокрема закони України «Про доступ до публічної інформації» та «Про захист персональних даних» передбачають низку правил та вимог щодо поводження з інформацією, які унеможливлюють спричинення шкоди суб'єктам інформаційних правовідносин. Серед найбільш поширених випадків порушення таких прав слід назвати відсутність передбаченої законом звітності про функціонування публічних інституцій, про їх фінансування та результати діяльності. Крім того, дуже чутливою є сфера захисту персональних даних, яка передбачає низку заборон які мають перешкоджати поширенню інформації про особу. Інформаційна доброчесність передбачає використання публічними службовцями всіх визначених законом засобів захисту чутливої інформації та недопущення приховування ним відомостей та даних, які характеризують діяльність органу, де він працює, якщо це передбачено законом.

Академічна доброчесність передбачає дотримання вимог щодо захисту авторських прав, недопущення плагіату, фальсифікації, фабрикації, недоброчесного оцінювання тощо. Порушення академічної доброчесності є несумісним із доброчесністю публічного службовця, тому у нормативно-правових документах, які містять вимоги до доброчесності представників різних професій, зокрема, суддів, окреме місце приділеноцьому виду вимог до представника влади. Додержання академічної доброчесності останнім часом є предметом пильної уваги з боку громадянського суспільства, в цій сфері функціонує декілька громадських організацій, представники яких проводять експертизу дисертаційних досліджень представників влади, і, у разі знаходження в них фактів плагіату, фальсифікації чи фабрикації, повідомляють про це уповноважені органи, зокрема,Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. На офіційному вебсайті Агентства

міститься інформація про результати розгляду скарг/повідомлень щодо фактів академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації, прийнятих до розгляду Комітетом з питань етики Національного агентства [69].Втім, процедури адміністративних проваджень, пов'язаних з доведенням або спростуванням фактів академічного плагіату, ще не можна вважати досконалими.

Політична доброчесність уявляє собою відмову від використаннявладних повноважень для досягнення особистих цілей, використання прав посадової особи виключно для задоволення публічного інтересу і досягнення публічного блага. Одним із розповсюджених способів політично недоброчесними засобами вплинути на поведінку громадян є використання адміністративного ресурсу для впливу на електоральну поведінку. Крім підкупу виборців, який нині є кримінально караним діянням [70], існує велика кількість варіантів поведінки посадових осіб, які не несуть у собі складу певних деліктів, але містять у собі небезпеку для вільного розвитку політичних відносин у суспільстві. Сюди слід віднести маніпуляцію відомостями та даними, переважання партійних інтересів над загальносуспільними, зловживання бюрократичними процедурами з метою досягнення особистих цілей тощо. Питання належності політичної доброчесності до сфери регулювання правом вирішується, на нашу думку, наступним чином: якщо певні дії або діяльність політичного діяча або публічного службовця (в аспекті додержання ним політичної нейтральності) потрапляють під заборони, визначені Конституцією та законами України або локальними правовими документами (такими, як, наприклад, статут його партії), мова йде про правовий аспект політичної доброчесності. У разі ж, якщо у законодавстві прямо не встановлено заборон на поведінку, яку демонструє політичний діяч або публічний службовець, такі відносини не належать до сфери, яка регулюється правом, і мають розглядатися в ракурсі політології, етики, міжнародних відносин тощо.Додамо також, що у

теоретичних дослідженнях сформувався концепт політичної відповідальності, який у державному управлінні розуміється як усвідомлення відповідальної залежності суб'єкта владних відносин від держави, політичної організації, населення у діяльності щодо здійснення колективно виробленого курсу розвитку держави і суспільства, виконання даних громадянам обіцянок, слідування конституційним положенням держави [71]. Відповідно, політична недоброчесність може тягнути за собою політичну відповідальність, яку слід відрізняти від юридичної відповідальності.

Кадрова доброчесність знаходить свій прояв у прийнятті рішень щодо призначення, просування, переміщення чи звільнення з посад персоналу виключно на основі професійних критеріїв, без впливу особистих або вузькокорпоративних інтересів [72]. Залежність кар'єрного просування виключно від активності, мотивації та професійно важливих якостей співробітника характеризує здорове та демократичне корпоративне середовище, в якому критерії підвищення на посаді є прозорими та зрозумілими всім працівникам. У разі, якщо призначення на вищу посаду залежить від низки суб'єктивних факторів, як-то наявність родинних, дружніх або інших зв'язків з керівництвом, а не від ефективності роботи співробітника, у кадровому середовищі накопичуються тенденції стагнації, формального виконання своїх професійних обов'язків, що негативно впливає на результати діяльності публічної установи та її імідж у суспільстві. Кадрова доброчесність також проявляється під час здійснення атестації персоналу і знаходить свій прояв у принциповій позиції атестаційних комісій по відношенню до результатів діяльності працівників, що атестуються, формулюванні рекомендації пропозицій щодо їх подальшого службового просування. У сукупності ці процеси здійснюються у межах антикорупційного кадрового менеджменту, під яким розуміють комплексну управлінську діяльність, спрямовану на створення та використання взаємоузгодженого набору заходів, що забезпечують організацію (створення

та підтримання сприятливих умов існування антикорупційної екосистеми компанії) [73].

Правова доброчесність уявляє собою усвідомлення правових вимог, які регламентують діяльність публічного службовця, та їх додержання у повсякденній професійній діяльності, а також у сфері особистих стосунків. Оскільки законодавство висуває до осіб, які проходять державну та інші види публічної служби, підвищені вимоги, які пов'язані не лише з їх поведінкою у робочий час, а і з тим, що вони можуть вчинити вільний від виконання своїх службових обов'язків час, вимоги правової доброчесності дещо ширше за своїм обсягом, ніж безпосереднє виконання службових обов'язків. Оскільки вчинення посадовою особою порушень правових приписів може сприяти дискредитації всього органу, в якому він (вона) працює, питанням правової доброчесності приділяється нині багато уваги. Слід також сказати, що правова доброчесність поєднує всі три рівні відношення до права як універсального регулятора: правову свідомість, правову культуру і правову поведінку.

Управлінська доброчесність уявляє собою прозоре, ефективне та законне керування публічними процесами, недопущення бюрократичного свавілля та зловживання адміністративними повноваженнями і ресурсами установи або організації. Управлінська доброчесність передбачає уникнення ситуацій, коли конфлікт інтересів може вплинути на професійну позицію, незалежність та неупередженість під час прийняття рішень, пов'язаних з персоналом організації, а також спрямованість на досягнення суспільного блага, надійність у відносинах з підлеглими, уникнення обману та маніпуляцій. Для України, як для держави, яка довгий час перебувала під радянською окупацією, проблема управлінської доброчесності є особливо чутливою.Під час існування СРСР відбулося декілька так званих «чисток», коли найбільш прогресивні, інтелектуальні та харизматичні управлінці, що працювали на території України, ставали предметом кримінальних

репресій:заарештовувалися, отримували тривалі терміни позбавлення волі або найвищу міру покарання – смертну кару. Це не могло не вплинути на особливості управлінських практик, в яких як слушно відзначає Є. Жукова, стали панувати тенденції пристосування та безініціативності [74]. На жаль, наслідками панування таких тенденцій є відсутність сталої практики управлінської культури в нашій державі, надмірна залежність поведінки чиновників від позиції політичних лідерів.

Антикорупційна доброчесність охоплює активне дотримання вимог антикорупційного законодавства, своєчасне виявлення та прийняття заходів щодо повного усунення корупційних ризиків, формування культури нульової толерантності до корупції в професійному середовищі, а також усунення причин та умов вчинення корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень. Антикорупційну доброчесність розуміють як особисту доброчесність працівників відповідної установи, підприємства, організації, прозорість прийняття ними управлінських рішень, їх конкурентну заробітну плату, встановлення нульової толерантності, нетерпимості до корупційних діянь [75].

Як можна побачити, доброчесність за своїм змістом значно ширша, ніж діяльність із запобігання корупції. Формування та зміцнення доброчесності охоплює багато сфер суспільних відносин, які регулюються різними галузями права: конституційним, адміністративним, цивільним, кримінальним, фінансовим, інформаційним, трудовим, міжнародним тощо. При цьому, доповнюючи вже існуючі у правовій науці позиції [76, с. 161-164], хотілося б сказати, що доброчесність слід розглядати як явище, що може проявлятися на трьох рівнях. По-перше, на загальнодержавному рівні – як прагнення і намагання більшості громадян керуватися вимогами доброчесності у своїй професійній та особистій діяльності. По-друге, на корпоративному рівні, у межах великих соціальних систем, для яких характерними є наявність власних етичних вимог до здійснення професійної

діяльності (окрему проблему складає відповідність таких вимог нормам закону і напрямам антикорупційної державної політики). По-третє, доброчесність може проявлятися на індивідуальному рівні як відношення особи до етичних стандартів, що супроводжують її активності та готовність додержуватися таких вимог у своєму професійному та особистому житті.

Слід також сказати, що науковці, які досліджують проблеми доброчесності, виокремлюють доброчесність представників різних професій (у першу чергу – регульованих, але не тільки їх), що дозволяє виділити в якості окремих видів доброчесність суддів [77], прокурорів [78],слідчих [79], адвокатів [80], військовослужбовців [81], науковців [82],юристів [83], представників антикорупційних структур [84], політиків [85], підприємців [86], публічних службовців [87], медичних працівників [88], співробітників митної служби тощо [89].

Як можна побачити із наведеного вище аналізу, у сфері публічної служби, які і в сфері підприємницької діяльності, активно розвивається *soft law (м'яке право),* що знаходить свій вияв в активних процесах рефлексії щодо етичних вимог, які супроводжують діяльність окремих професій (переважно у сфері людина-людина), у підготовці та затвердженні етичних кодексів, правил поведінки та інших документів, в яких втілюються морально-етичні стандарти певної галузі або професії. При цьому ми розуміємо «м'яке право» (англ. soft law) – позначення квазі-правових інструментів, які не мають обов'язкової юридичної сили або обов'язкова сила яких «слабша», ніж обов'язкова сила права, що діє в державі на поточний час, і протиставляється жорсткому праву (англ. *hard law*) [90].

При цьому можна відстежити наступні закономірності. Слід сказати, що розвиток *soft law* у вигляді етичних кодексів і рекомендацій сприяє деталізації стандартів поведінки публічних службовців та працівників правоохоронних органів, що підвищує їхню відповідальність і прозорість їх діяльності (чи хоча б створює рамки для такої прозорості). Наприклад, норми

академічної доброчесності, закріплені в положеннях *soft law*(наприклад, в етичних кодексах університетів), формують культуру чесного навчання та досліджень, впливаючи на якість освітнього процесу і наукової діяльності. Як слушно вказує Ю. Гусєв, останні десятиліття характеризуються підвищенням ролі інструментів soft law – кодексів професійної етики, корпоративних настанов, стандартів Ради Європи та професійних саморегуляторних актів. Хоча такі документи не мають обов'язкової юридичної сили,вони відіграють роль моральних орієнтирів і регуляторів поведінки юриста, визначаючи стандарти доброчесності, відкритості, професійної автономії та солідарності. Soft law стимулює розвиток правовоїкультури, формує самосвідомість професійної спільноти та сприяє запровадженню механізмів ефективного саморегулювання. Зокрема, Правила адвокатської етики, Кодекс суддівської етики, а також міжнародні стандарти встановлюють високі вимоги до незалежності, неупередженості, прозорості, підзвітності юриста. Відповідність цим стандартам розглядається як важлива умова належного функціонування судової системи та гарантія захисту прав громадян [91, с. 780].

Також слід згадати міжнародні декларації, керівні принципи та моделі поведінки, що мають статус *soft law* іутворюють рамки для розробки документів національної антикорупційної політики (стратегій, програм, планів тощо). Що стосується судової системи, то варто зазначити, що рекомендації міжнародних судових органів щодо етики суддів впливають на формування стандартів неупередженості, незалежності та доброчесності в судовій системі. Варто згадати також Керівні принципи ОЕСР та інші *soft law* документи, які формують етичні стандарти для суб'єктів підприємницької діяльності, що сприяє запобіганню корпоративним зловживанням. *Soft law* у вигляді меморандумів, декларацій та рамкових угод сприяє гармонізації стандартів доброчесності між державами, що зміцнює довіру та правову сумісність.

Таким чином, розвиток *soft law* як гнучкого регуляторного інструменту суттєво впливає на стандарти доброчесності, оскільки через етичні кодекси, міжнародні рекомендації та професійні настанови він формує поведінкові орієнтири, які доповнюють і конкретизують норми позитивного права.

З урахуванням викладеного вище можна сформулювати поняття доброчесності у правовому аспекті як відповідність поведінки публічного службовця закріпленим в актах *soft law* вимогам до його професіоналізму, етичних та управлінських якостей, якості здійснення наукової, інформаційної, кадрової та антикорупційної діяльності та прозорості декларування своїх доходів, витрат та майна. Вказані вимоги переважно не визначені Конституцією та законами України, але мають значення для якості та ефективності виконання обов'язків публічної служби.

1.3 Розмежування між правовими та моральними нормами у сфері регулювання доброчесності

Розмежування між правовими та моральними нормами у сфері регулювання доброчесності має надзвичайно велике значення для зміцнення демократичних відносин у державі і попередження руйнування демократичних стандартів внаслідок всеосяжного панування ідеологічних наративів. Межа між правовими та іншими соціальними нормами дозволяє вирішити питання про відповідальність індивіда за порушення соціальних норм на основі принципів верховенства права і справедливості.

Водночас, як слушно вказують В. Рядінська й О. Карпушова, поява в правовому полі України категорії «доброчесність» відрізнялася відсутністю чіткого визначення її сутності та сфери застосування. Неоднозначність перекладу англійського терміна «integrity», відсутність твердої позиції законодавця, який застосовував термін «доброчесність» як для визначення

принципів реформування органів державної влади та місцевого самоврядування, так і для формулювання вимог до моральних якостей осіб, що виконують функції держави або місцевого самоврядування та судові функції, а також як антипод корупції. Складність, неоднозначність та різноплановість «доброчесності» як філософської та етичної категорії призвели до того, що в національному правовому полі з'явилося невизначене та неоднозначне поняття, трактування якого залежить від уявлень та усвідомлень особи, яка його тлумачить, у результаті чого воно набуває ознак суб'єктивності, що негативно впливає на суспільні відносини, при врегулюванні яких воно застосовується [19, с. 48]. Тому надзвичайно важливим уявляється окреслення правових меж, в яких може існувати феномен доброчесності, який несе у собі ознаки одночасно двох великих соціальних регуляторів – права і моралі.

Розмежування між правовими і моральними нормами досліджували у своїх роботах В. Будз і І. Гоян [92], Б. Геня [93],І. Євхутич [94], М. Косьмій [95], Ю. Самолюк [96] І. Сердюк [97] та інші науковці. Разом з тим слід зазначити, що питання доброчесності і, особливо, корпоративної доброчесності, ще недостатньо досліджені з точки зору визначення їх правових та моральних компонентів, що обумовлює недостатнє врахування означених факторів для підвищення професіоналізму та компетентності персоналу [98].

Перш за все, простежити відмінність між правовими і моральними нормами у сфері регулювання доброчесності можна *за критерієм рівня легітимізації*. П. Бергер та Т. Лукман вказували: «легітимізація пояснює інституційний порядок, надаючи когнітивну обґрунтованість об'єктивним значенням. Легітимізація виправдовує інституційний порядок, надаючи нормативного характеру практичним імперативам» [99, с. 22-25]. У рамках легітимізації правові норми закріплюються у визначеній законодавцем в формі – конституцій, кодексів, інших законів, підзаконних правових актів,

кожен із яких має свої особливі процедури підготовки, затвердження, внесення змін та скасування. Натомість, регулювання доброчесності моральними нормами відбувається на рівні суспільних настроїв та очікувань, а також етичних кодексів, які мають відмінний від правових актів порядок підготовки та затвердження. Так, наприклад, Кодекс суддівської етики було затверджено на XI черговому з'їзді суддів України22 лютого 2013 року [100], що дозволяє оцінити його як продукт рефлексії професійного співтовариства, процедура легітимізації якого включала колективний компонент і була достатньо прозорою.

Втім, складний для аналізу випадок утворюють ситуації, в яких до працівника може бути застосовано заходи реагування, у тому числі винесення догани, звільнення з посади за недодержання ним вимог етичних кодексів. Це є одним із прикладів поширення норм м'якого права на сфери суспільних відносин, пов'язаних з висуванням вимог до доброчесності працівників певних категорій.

За *критерієм загальнообов'язковості* можна виокремити правові норми, реалізація яких у формі додержання, використання, виконання і застосування є обов'язковою для публічних службовців або інших осіб, на яких розповсюджуються вимоги доброчесності. Натомість, реалізація моральних норм залежить від доброї волі суб'єктів соціальних відносин, які можуть виконувати їх повністю, частково, відмовитися від їх використання у своїй практичній діяльності, однак держава жодним чином не може застосовувати до них заходи примусу. За винятком певних випадків, наприклад, пов'язаних з вчиненням аморального проступку працівником, на якого покладено виховні функції, держава не втручається у сферу моралі за допомогою юридичних санкцій та заходів примусу. З цього приводу Л. Тихонович слушно вказує: «Особливе значення аморальному проступку надається в тих випадках, коли це стосується трудових відносин спеціальних суб’єктів, наділених особливими повноваженнями. До деяких видів

професійної діяльності висуваються підвищені моральні вимоги. Викликається це або особливою довірою до них, або тим, що характер праці народжує потребу у високій солідарності і узгодженості дій. Все це викликає нову, більш високу міру моральної відповідальності. Виникає необхідність додаткового регулювання трудових відносин деяких працівників. Порушення моральних норм для таких категорій працівників передбачає не лише моральну, а й дисциплінарну відповідальність. Слід зазначити, що притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності за порушення моральних норм можливо лише в тому випадку, якщо законами, статутами, положеннями про дисципліну передбачені відповідні підстави. Такі правила діють відносно працівників прокуратури, судів, працівників поліції, працівників, що направляються на роботу в дипломатичні представництва і консульські заклади, представників виконавчої влади і державних закладів за кордоном, осіб, що виконують виховні функції та ін.» [101, с. 46-47]. Отже, розмежування правових та моральних норм у сфері регулювання доброчесності за критерієм загальнообов’язковості має своєю підставою виокремлення кола суб’єктів (публічних службовців, педагогічних і науково-педагогічних працівників, політичних діячів), для яких вимога доброчесності виступає як обов’язкова.

За *критерієм наявності юридичних санкцій* за порушення норм доброчесності можна виокремити випадки притягнення до юридичної відповідальності (конституційної, кримінальної, адміністративної, цивільної,матеріальної), і ситуації, коли до юридичної відповідальності притягнути неможливо. Як приклад можна навести норми п. 4 розділу ІІ Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, відповідно до яких державний службовець або посадова особа органу місцевого самоврядування зобов'язаний постійно підвищувати свій культурний рівень [102]. Норма вказаного кодексу сформульована таким чином, що часткове виконання вказаної вимоги може

сприйматися як її невиконання. Тобто постає питання: чи є порушенням підвищення свого культурного рівня непостійно, а час від часу? Або якщо публічний службовець вважає свій культурний рівень достатньо високим, чи може він його не підвищувати? У будь-якому разі питання про юридичну відповідальність за непостійне підвищення свого культурного рівня публічним службовцем навряд чи може бути поставлене. Тобто, якщо це має значення для ефективності виконання службових або обов'язків певної посадової особи, то за непостійне підвищення свого культурного рівня можуть наставати певні організаційні санкції, які не несуть за собою правових наслідків. Наприклад, це можуть бути поширене в управлінській практиці усне зауваження,також зауваження у присутності колективу (не пов'язані з дисциплінарним покаранням), прохання до колег посадової особи роз'яснити йому важливість певної поведінки тощо. Отже, з правової точки зору обов’язок постійно підвищувати свій культурний рівень постає декларативним і позбавленим правового наповнення. Натомість використання нецензурної лексики заборонено державному службовцю вказаними Загальними правилами етичної поведінки та може бути заборонено правиламивнутрішнього трудового розпорядку (оскільки ст. 47 Закону України «Про державну службу»правила етичної поведінки в державному органі віднесені до правил внутрішнього трудового розпорядку [103]).Тут юридична відповідальність може наступати за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку.

Відмінність між правовими та моральними нормами, які регулюють доброчесність публічних службовців, також спостерігається за *критерієм суб'єкта нормотворення*. Правові норми приймаються, затверджуються або схвалюються публічними інституціями, відповідно до їх конституційно-правового статусу. Так,Верховна Рада України приймає закони, якими можуть визначатися вимоги до доброчесності певних категорій публічних службовців, органи місцевого самоврядування у своїх локальних правових

актах можуть встановлювати вимоги до службовців певного органу місцевого самоврядування. У Конституції України [1], законах України «Про Регламент Верховної Ради України» [104], «Про Кабінет Міністрів України» [105],«Про центральні органи виконавчої влади» [106], «Про правотворчу діяльність» [107], у підзаконних правових актах, зокрема, положеннях про міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, визначено компетенцію означених органів та види правових актів, які вони можуть приймати. Видання будь-яким із зазначених органів правового акта за межами своєї компетентності тягне за собою визнання такого акта нікчемним. Натомість, моральні норми формуються суспільством або його окремими групами, професійними спільнотами або окремими інституціями. Порядок формування моральних норм невизначеноані у конституціях,ані у законах, ані у підзаконних правових актах. Існує різна практика підписання документів, які містять у собі етичні норми, що мають розповсюджуватися на всіх працівників великої соціальної системи. Можна навести два відмінних випадки затвердження таких норм. Перший, вже згаданий нами Кодекс суддівської етики, який спочатку було розповсюджено і обговорено у судах України, а потім затверджено на з'їзді суддів України, який включав представників з усіх регіонів, що забезпечило йогопредставницьку якість. Натомість,Кодекс доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України, було підписано начальником відділу з питань запобігання та виявлення корупції Міністерства оборони України і затверджено Міністром оборони України [108]. У першому випадку будь-який представник суду мав можливість подати свої пропозиції до проєкту Кодексу суддівської етики, відстоювати свою позицію, переконувати в ній колег. У другому випадку військові посадові особи були поставлені перед фактом наявності у них етичних вимог до професійної діяльності, в обговоренні або формуванні яких

вони участі не приймали. На нашу думку, перша з описаних практик дозволяє створити більш дієві системи моральних вимог до професії, оскільки у період обговорення відбувається не тільки критичний аналіз поданих пропозицій, а й інтеріоризація етичних вимог, професійна спільнота отримує досвід внутрішньої рефлексії правил етичної поведінки, їх співвіднесення зі своєю службовою діяльністю та своїм особистим життям. Натомість, затвердження правил етики одноосібно міністром чи іншим керівником органу влади, за відсутності процедур демократичного критичного обговорення тексту етичних вимог, не дає змоги співвіднести їх з цінностями та поведінкою кожного працівника і залишає їх зміст таким, що носить зовнішнійнав'язаний характер. Це має своїми наслідками відсутність інтеріоризації етичних вимог, сприйняття їх як чужорідних, а не притаманних корпоративному середовищу, і, врешті-решт, веде до їх ігнорування.

Окремо хотілось би сказати про компетенцію суб'єктів нормотворення у сфері регулювання зовнішнього вигляду працівників. Поняття дрес-коду увійшло у лексикон журналів у сфері моди і краси ще у минулому столітті, однак спроби врегулювати одяг, зачіски та макіяж працівників на рівні загальнообов'язкових правил на підприємствах, в організаціях та установах розпочалися дещо пізніше. Одними із перших правил, які регулювали зовнішній видпрацівників, були правила дрес-коду для працівників російського газпрому, в яких було визначено, що особи чоловічої та жіночої статі мають використовувати лише певні кольори свого ділового одягу (чорна, сіра та коричнева гамми). Уявляє інтерес, що пізніше схожі правила було розроблено підприємствами, установами та організаціями України, при цьому вимоги до кольорів одягу, розміру прикрас та довжини спідниць були практично ідентичні тим, що були обов'язковими для представників газпрому.

Як приклад можна навести Рекомендації щодо зовнішнього вигляду відвідувачів управління залізниці, опубліковані на офіційному вебсайті Придніпровської залізниці. Вказані Рекомендації поширюються не лише на працівників залізниці, але й на громадян, які з різноманітних питань відвідують будівлю управління залізниці. У Рекомендаціях визначено, що діловому вбранню працівників притаманні традиційні забарвлення: чорний, білий, синій, сірий, бежевий, коричневий, оливковий, кремовий, колір слонової кістки. Перевага надається синьому і сірому кольорам. Така кольорова гама, на думку розробників цих правил, найбільше сприяє продуктивності ділових стосунків. Діловий гардероб жіночого вбрання може містити костюм класичного крою зі спідницею середньої довжини (до колін) чи подовженою, брюки (класичного або ділового стилю), сукню середньої довжини, светр, кофту, взуття класичного стилю з підборами 4-7 см або без. Тканина може бути однотонною, у смужку чи клітинку, малюнок стриманим, ледь помітним. Обмежується носіння коротких спідниць та суконь (класична довжина – до середини коліна, на 5 сантиметрів нижче або вище коліна) та спідниці з глибокими розрізами спереду, ззаду чи збоку. Макіяж повинен бути стриманим та помірним, не надто яскравим. Бажано, прикраси були комплектними, не надто масивними [109].

Хотілося б сказати, що Кодекс законів про працю України обмежує волю роботодавця питаннями, пов'язаними зі здійсненням працівником його виробничої діяльності, підвищенням кваліфікації, наданням документів, які підтверджують його допуск до виконання певних видів робіт та деякими іншими. Носіння форменого одягу, яке передбачено для багатьох правоохоронних органів, військових формувань та інших мілітаризованих структур, також визначається на рівні правил носіння такого одягу, які виступають невід'ємною частиною внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Так, правила носіння форменого одягу посадовими особами Державної митної служби України затверджено наказом

Міністерства фінансів України від 24 червня 2021 року № 368 [110]. Але носіння неформеного (звичайного цивільного) одягу, який було придбано працівником за свої власні кошти відповідно до своїх смаків та уподобань, у праві України не є предметом правового регулювання. Отже, вимоги до зовнішнього вигляду працівників перебувають поза межами правового регулювання, і, у разі їх узагальнення у вигляді певних рекомендацій або включення до етичних кодексів і правил поведінки, їх недодержання не може тягти за собою жодних правових наслідків. Випадки звільнення працівниць дошкільних та шкільних освітніх закладів за розміщення у соціальних мережах свого фото у купальнику засвідчили, що суди поновлюють таких працівниць на роботі внаслідок відсутності в їх діях порушень трудової дисципліни чи інших правових приписів [111].

За *критерієм міри конкретизації* правові і моральні норми мають суттєві відмінності. Зокрема, правова норма тяжіє до правової (юридичної) визначеності, яка, відповідно до позиції Венеційської комісії, є одним із проявів принципу верховенства права: «Принцип юридичної визначеності є істотно важливим для питання довіри до судової системи та правовладдя. Він так само є істотно важливим і для сфери продуктивної бізнесової діяльності, щоб генерувати розвиток та економічний поступ. Задля досягнення цієї довіри держава повинна робити текст нормативного акта легко доступним. Вона також зобов’язана додержувати приписів запроваджених нормативних актів та застосовувати їх передбачено й послідовно. Передбаченість означає, що нормативний акт має бути, за можливості, доведено до загального відома ще до його застосування та він має бути передбаченим стосовно своїх наслідків: його має бути сформульовано з достатньою мірою чіткости з тим, щоб особа мала змогу регулювати свою поведінку» [112]. Як зазначив у своєму рішенні Конституційний Суд України, «складовими принципу верховенства права є, зокрема, правова передбачуваність та правова визначеність, які необхідні для того, щоб учасники відповідних

правовідносин мали можливість завбачати наслідки своїх дій і бути впевненими у своїх законних очікуваннях, що набуте ними на підставі чинного законодавства право, його зміст та обсяг буде ними реалізовано»(абзац третій пункту 4 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 року № 8-рп/2005 [113]). Одним з критеріїв якості правового регулювання є мінімізація протилежних трактувань певної правової норми, що забезпечує єдність правозастосовної практики. Натомість, моральні норми, якими визначають вимоги до доброчесності, часто носять узагальнений і оціночний характер, викликають потребу у тлумаченні та породжують різні варіанти інтерпретації. Сюди належать такі категорії, як добре ставлення, самовіддане служіння, зразкове виконання тощо.

За *процесуальною належністю*правові та моральні норми у сфері доброчесності публічних службовців відрізняються залежно від процесуального порядку застосування правових засобів. Зокрема, у разі порушення правових приписів може застосовуватися процедура кримінального провадження, передбачена Кримінальним процесуальним кодексом України, що обумовлює участь суду, прокуратури, органів досудового слідства, адвоката тощо. Якщо процедури притягнення до відповідальності за порушення норм доброчесності передбачають застосування дисциплінарних стягнень відповідно до дисциплінарного статуту, що поширюється на персонал певної державної інституції, то мають місце процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності. Натомість, у разі порушення моральних норм доброчесності мають місце менш структуровані та алгоритмізовані процедури за участі громадських органів, таких, як неформальніради експертів в певній галузі, суд офіцерської честі, жіноча рада військової частини тощо. Крім того, моральні норми передбачають процедуру саморегуляції, коли публічний службовець на підставі своїх власних уявлень про етику та мораль, справедливе та належне,

співставляє їх зі своєю поведінкою і робить певні висновки щодо її припустимості.

За *критерієм ступеня формалізації* правові норми відрізняються від моральних високим рівнем структурованості та наявністю певних правил і процедур складання і вимог до змісту. Зокрема, це стосується поділу тексту правових документів на глави, статті, частини статей, абзаци, пункти з присвоєнням певних числових і літерних позначень. Так, наприклад, відповідно до Закону України «Про правотворчу діяльність»структура підзаконного нормативно-правового акта складається з таких елементів:1) назва;2) преамбула (за необхідності);3) розділи, підрозділи, параграфи (об’єднують пункти підзаконного нормативно-правового акта залежно від його обсягу і змісту);4) статті (для Указу Президента України);5) пункти, що можуть складатися з підпунктів; абзаци пунктів та підпунктів; примітки;6) додатки (за необхідності).Норми права у нормативно-правовому акті групуються за спільними ознаками та розподіляються між його структурними елементами.Використання у статтях (для законів) та пунктах (для підзаконних нормативно-правових актів) рубрик нижчого рівня має відповідати таким вимогам:1) усі пункти та підпункти повинні мати спільні характеристики;2) вступний абзац має узгоджуватися з кожним пунктом (підпунктом) і разом становити одне зрозуміле речення;3) нумерація кожного пункту (підпункту) має бути послідовною (наростаючим підсумком);4) пункти та підпункти мають містити положення, що стосуються виключно переліку споріднених положень.Використання у структурних елементах нормативно-правового акта рубрик нижчого рівня здійснюється уніфіковано по всьому тексту нормативно-правового акта.Норми права, які змінюють нормативно-правовий акт, мають викладатися з урахуванням його структури [107]. Це дозволяє полегшити правозастосовну практику і досягти зручності у знаходженні конкретних правових приписів, в яких закріплено обов'язки щодо доброчесності публічних службовців.

Натомість, моральні норми, якими регулюються відносини щодо додержання доброчесності, мають характер принципів, цінностей чи неформальних правил поведінки. Додамо, що такі правила можуть значно відрізнятися від закріплених правовими актами, що зумовлено відмінностями корпоративної етики від визначених у нормативно-правових актах вимог.

За *критерієм змісту* правові норми відмежовуються від моральних за ознакою конкретизації поведінки публічного службовця. Правові норми оперують категоріями, які можуть бути простежені і виміряні, наприклад використання нецензурної лайки, відсутність відповідей на звернення громадян тощо. На відміну від них, моральні норми використовують категорії, які не можуть бути предметом вимірювання, наприклад, доброзичливість, самовідданість тощо.

За *критерієм універсальності регулювання* правові норми відрізняються можливістю застосовувати їх до всіх ситуацій та суб'єктів у межах їх правового регулювання. Тут знаходить свій прояв роль права як універсального регулятора. Натомість, моральні норми можуть застосовуватися у певних професійних середовищах, мати свої відмінності в різних регіонах, в різних населених пунктах, залежно від того, є такий пункт мегаполісом або в ньому мешкає кілька десятків осіб тощо. Моральні норми не носять такого універсального характеру, оскільки на них значним чином накладає свій відбиток соціальний статус їх носіїв, зокрема, їх освіченість, професійний досвід, відношення до релігійних культів тощо.

Досить цікавим є з'ясування відмінностей між правовими і моральними нормами доброчесності *за критерієм внесення до них змін*. Зміни, що вносяться до правових актів, потребують застосування спеціальної процедури, яка передбачена у Законі України «Про правотворчу діяльність». Так, наприклад, структура закону про внесення змін складається з його назви, преамбули (за необхідності) та двох розділів:1) розділ І, в якому розміщуються зміни, що вносяться до структурних елементів одного або

декількох первинних законів, кодексів;2) розділ ІІ, в якому розміщуються:а) норма права про порядок набрання чинності законом про внесення змін;б) доручення Кабінету Міністрів України, іншому державному органу, пов’язані з набранням чинності законом про внесення змін.У розділі ІІ закону про внесення змін не можуть розміщуватися:1) зміни до структурних елементів кодексу, первинного закону, закону про внесення змін, закону (норм права) про визнання іншого первинного закону, кодексу, їх окремого структурного елемента такими, що втратили чинність;2) перехідні положення, пов’язані з впровадженням змін, розміщених у розділі І закону про внесення змін [107].

Однак, на відміну від правових, моральні норми не можуть бути змінені шляхом голосувань або підписання певних документів як оперативних способів правового редагування. Зміни у моральних нормах потребують довгого осмислення, прийняття на рівні суспільної свідомості, тому цей процес носить тривалий характер, не підлягає такій істотній формалізації, як процес внесення змін до правових актів, і може носити нерівномірний характер, що сприяє виникненню таких ситуацій, коли одні професійні осередки вже змінили свої моральні принципи та ставлення до певних явищ чи подій, а інші залишилися з тими, що були напрацьовані ще кілька десятиліть тому. Заслуговує на увагу, що методологія авторитетної міжнародної організації Transparency International включає щорічне вимірювання саме сприйняття корупції шляхом фіксації оцінок експертів і керівників недержавних підприємств щодо різних практик корупції в державному секторі [114], тобто оцінці підлягає не кількість кримінальних проваджень за корупційні і пов’язані з корупцією правопорушення, не кількість судових рішень за результатами таких проваджень, а суб’єктивне сприйняття опитаними ситуації у суспільстві, що базується на їх моральних переконаннях та установках. При цьому характерним є те, що індекси сприйняття корупції не демонструють стрибкоподібних змін, а поступово

знижуються або підвищуються, що свідчить про те, що для кардинальних змін у доброчесності суспільства й окремих соціальних груп має пройти певний час. Так, наприклад, загальний індекс сприйняття поширеності корупції бізнесом за даними НАЗК України у 2024 році зріс і становить 4,39 бала,щона0,1бала більшеза показник2023року,протеменшезапоказник, розрахований за оцінками населення (4,52). На відміну від населення, індекси поширеності корупції в ТОП-3 сферах вищі, ніж загальний індекс. Це може означати, що для цих трьох сфер (митниця,надання дозволів та видобування корисних копалин та публічні закупівлі робіт і послуг з будівництва, ремонту та утримання автомобільних доріг державного та місцевого значення) характерним є особливе негативне сприйняття «корупційної діяльності» відповідних інституцій з боку бізнесу, що відображає зневіру підприємців у можливості вирішення питань законними способами (адже корупційні практики сприймаються як невід'ємна частина роботи посадовців/службовців у цих сферах) [115]. Вказані тенденції, на нашу думку, є однією з причин складнощів під час підвищення рівня доброчесності публічних службовців взагалі і представників державної митної служби України зокрема.

Хотілось би також сказати, що розмежування між правовими і моральними нормами у сфері забезпечення доброчесності публічних службовців передбачає існування трьох регуляторів, кожен із яких має свої можливості впливу на доброчесність означених суб'єктів. Правові регулятори використовуються для формування моделі ідеальної поведінки працівника, до якої він має прагнути в процесі виконання своїх професійних обов'язків.Крім того, за допомогою правових регуляторів контролюється відповідність професійної поведінки публічного службовця правовим вимогам до його діяльності. Важливим видом правових регуляторів є також санкції, які застосовуються у разі невідповідності дій працівника вимогам кримінального, адміністративного, цивільно-правового, трудового, фінансово-правового, митного, податкового законодавства.

Дійовим регулятором виступає внутрішній процес регулювання поведінки та дій працівника, тобто його саморегуляція. Процес саморегуляції дозволяє своєчасно виявити невідповідність діяльності працівника як правовим, так і моральним стандартам, а також оперативно змінити таку поведінку для відвернення можливих шкідливих для суспільних відносин наслідків. Механізм процесу моральної саморегуляції досить детально описав Д. Усик, який визначив, що моральна нормапрограмує та скеровуєповедінку у самих різних, заздалегідь нефіксованих випадках, виходячи з історично вироблених ідеалів відповідногосуспільства. Вона вступає в дію щоразу, коли виникаютьабо повторюються відповідні соціальні ситуації.У цьому розумінні мораль є системою внутрішньозасвоєних норм, які представляють свідоме та добровільне піклування про загальне добро. Моральнарегуляція є одним з тих суспільних механізмів, котрізабезпечують дотримання людьми норм, які прийнятіу людському суспільстві. Специфічна сфера морального регулювання – вчинки людей, а необхідна умовайого здійснення – усвідомлення моральних цінностей,прийняття належного як самообов'язку внутрішньогомотиву дій. Відмінною рисою моралі серед інших засобів регулювання суспільних відносин є те, що вонавиконує свою функцію тільки тоді, коли її норми стаютьособистим достоїнством людини, частиною ієрархічноїструктури мотивів [116, с. 41-42].Саморегуляція, на нашу думку, виступає найбільш дієвим засобом забезпечення додержання верховенства права у всіх сферах суспільних відносин. Водночас, рівень моральної саморегуляції людини значним чином залежить від інших важливих конструктів: її правової свідомості і правової культури, формування яких розпочинається ще у період дитинства [117] і значним чином залежить від загальної правової культури родини, з якою походить така дитина. Отже, саморегуляція як спосіб своєчасного попередження порушень правових та моральних норм притаманна не всім суб'єктам

суспільних відносин, а лише тим з них, які мають достатні для цього рівень розвитку правової свідомості та правової культури.

Однак це не означає, що протягом всього життя людина буде демонструвати у своїй поведінці виключно ті патерни, які були закладені у системі сімейного виховання. На індивіда здійснюють свій вплив багато факторів оточуючого середовища, завдяки яким він може перебудовувати свою поведінку та змінювати свої мотиваційно-ціннісні орієнтації. Прагнення належати до певної соціальної спільності обумовлює запозичення індивідом цінностей такої соціальної групи для того, щоб найбільш відповідати її стандартам. Вказане обумовлює важливість корпоративних регуляторів поведінки публічного службовця, серед яких найбільш значущими є поведінка його керівництва, колег, традиції та ритуали, прийняті в організації, толерування у професійній спільноті певних порушень правових або загальносуспільних моральних стандартів тощо. У своїй сукупності корпоративні регулятори породжують цілісне явище корпоративної культури, яка існує на рівні організації і не завжди знаходить своє відображення в етичних кодексах, правилах поведінки та інших узагальненнях моральних вимог до публічних службовців. Роль корпоративної культури для виховання доброчесності є надзвичайно значущою, оскільки формування морально-етичних якостей молодих працівників, які потрапляють в організацію без тривалого досвіду функціонування в великих соціальних структурах, відбувається саме під впливом внутрішньокорпоративних факторів.

Висновки до розділу 1

1. Доброчесність формує етичні стандарти поведінки посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних

органів та військових формувань, інших суб'єктів публічного права, створює моральні орієнтири їх професійної діяльності та поведінки у побуті. Додержання вказаних стандартів і орієнтирів дозволяє підвищити рівень довіри населення до держави та її публічних інституцій, оскільки доброчесне виконання своїх посадових обов'язків та непримиримe ставлення до корупції утворює ефективну систему здійснення службових повноважень представниками держави. В умовах правового режиму воєнного стану довіра громадян до державних інститутів виступає одним із чинників консолідації нації для забезпечення ефективної відсічі російській збройній агресії, що робить її необхідним фактором збереження української державності.

2. Роль доброчесності у системі запобігання корупції зумовлена виконанням нею наступних чотирьох функцій: *ціннісно-регулятивна функція*, сутність якої полягає в тому, що доброчесність одночасно встановлює (регулює) норми правомірної поведінки та формує систему цінностей, що є основою поведінки. Доброчесність формує етичні стандарти поведінки посадових осіб, які у майбутньому стають їх внутрішніми орієнтирами для прийняття рішень і виконання службових обов’язків. Вона забезпечує моральну основу для правомірної та соціально-відповідальної діяльності в публічному секторі. *Інституційно-превентивна функція*, завдяки якій за допомогою поширення практики доброчесності створюється управлінське середовище з нульовою толерантністю до корупції, що знижує ризики правопорушень і сприяє самоконтролю посадовців. Це дозволяє зменшити потребу в зовнішньому нагляді за рахунок посилення різноманітних варіантів внутрішнього контролю (начальника за підлеглими, підлеглих за начальником, колективу за окремими співробітниками тощо). *Соціально-консолідуюча функція*, сутність якої полягає в тому, що доброчесна поведінка посадових осіб підвищує рівень довіри громадян до державних інституцій, що особливо важливо в умовах воєнного стану. Така довіра є чинником національної єдності та стійкості перед зовнішніми загрозами. *Культурно-*

виховна функція, відповідно до якої доброчесність сприяє формуванню нової управлінської культури, де етичні норми передаються через професійні спільноти, впливаючи як на досвідчених працівників, так і на молодих спеціалістів. Це забезпечує сталий розвиток доброчесності як суспільної цінності. Отже, у системі запобігання корупції доброчесність відіграє роль фундаментального регулятора, який через етичні стандарти, соціальну довіру, професійну відповідальність і внутрішню мотивацію посадових осіб забезпечує стійкість публічного управління до корупційних ризиків і правопорушень.

3. Складність і комплексність категорії доброчесності зумовлюють існування декількох її видів, в кожному з яких знаходять свій прояв різнопланові аспекти цього явища. *Професійна доброчесність* знаходить свій вияв у неухильному дотриманні публічним службовцем правил, стандартів та нормативів, які встановлені для його посади та виду публічної служби. *Етична доброчесність* публічних службовців означає їх готовність у професійній та побутовій діяльності керуватися загальновизнаними моральними імперативами, такими, як повага до інших людей, визнання власної гідності та гідності партнерів по спілкуванню, ввічливість і недопущення дискримінації інших людей за ознаками їх соціальної приналежності, освітнього рівня, місця проживання, належності до вразливих груп (наприклад, внутрішньо переміщених осіб). *Фінансова доброчесність* передбачає прозоре, законне та обґрунтоване поводження з грошовими коштами та матеріальними цінностями, що виключає будь-які форми зловживання чи незаконного використання державної або муніципальної власності, майна інших юридичних та фізичних осіб, дотримання правил декларування, якщо вони встановлені для певної категорії публічних службовців. *Інформаційна доброчесність* проявляється в правомірному поводженні з відомостями та даними, недопущенні їх перекручень, додержанні вимог інформаційної безпеки та захисту персональних даних.

Академічна доброчесність передбачає дотримання вимог щодо захисту авторських прав, недопущення плагіату, фальсифікації, фабрикації, недоброчесного оцінювання тощо. *Політична доброчесність* уявляє собою відмову від використання владних повноважень для досягнення особистих цілей, використання прав посадової особи виключно для задоволення публічного інтересу і досягнення публічного блага, а також політичну нейтральність осіб, участь яких у діяльності політичних партій та рухів обмежується законодавством. *Кадрова доброчесність* знаходить свій прояв у прийнятті рішень щодо призначення, просування, переміщення чи звільнення з посад персоналу виключно на основі професійних критеріїв, без впливу особистих або вузькокорпоративних інтересів. *Правова доброчесність* уявляє собою усвідомлення правових вимог, які регламентують діяльність публічного службовця, та їх додержання у повсякденній професійній діяльності, а також у сфері особистих стосунків. *Управлінська доброчесність* уявляє собою прозоре, ефективне та законне керування публічними процесами, недопущення бюрократичного свавілля та зловживання адміністративними повноваженнями і ресурсами установи або організації. *Антикорупційна доброчес*ність охоплює активне дотримання вимог антикорупційного законодавства, своєчасне виявлення та прийняття заходів щодо повного усунення корупційних ризиків, формування культури нульової толерантності до корупції в професійному середовищі, а також усунення причин та умов вчинення корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень.

4. Доброчесність за своїм змістом значно ширша, ніж діяльність із запобігання корупції. Доповнюючи вже існуючі у правовій науці позиції, слід сказати, що доброчесність слід розглядати як явище, що може проявлятися на трьох рівнях. По-перше, на загальнодержавному рівні – як прагнення і намагання більшості громадян керуватися вимогами доброчесності у своїй професійній та особистій діяльності. По-друге, на корпоративному рівні, у

межах великих соціальних систем, для яких характерними є наявність власних етичних вимог до здійснення професійної діяльності (окрему проблему складає відповідність таких вимог нормам закону і напрямам антикорупційної державної політики). По-третє, доброчесність може проявлятися на індивідуальному рівні як відношення особи до етичних стандартів, що супроводжують її активності та готовність додержуватися таких вимог у своєму професійному та особистому житті.

5. Розвиток соціального регулювання доброчесності протягом останніх десятиліть пов'язаний із формуванням міжнаціональної системи *soft law* – так званого м’якого права, у нормах якого знаходять своє відображення морально-етичні вимоги для представників окремих професійних спільнот.

6. Поняття доброчесності у правовому аспекті слід розуміти як відповідність поведінки публічного службовця закріпленим в актах *soft law* вимогам до його професіоналізму, етичних та управлінських якостей, якості здійснення наукової, інформаційної, кадрової та антикорупційної діяльності та прозорості декларування своїх доходів, витрат та майна.

7. Відмінності між правовими і моральними нормами в сфері регулювання доброчесності можна простежити за наступними критеріями: *за критерієм рівня легітимізації, оскільки* правові норми закріплюються у визначеній законодавцем в формі (конституцій, кодексів, інших законів, підзаконних правових актів, кожен із яких має свої особливі процедури підготовки, затвердження, внесення змін та скасування). Натомість, регулювання доброчесності моральними нормами відбувається на рівні суспільних настроїв та очікувань, а також етичних кодексів, які мають відмінний від правових актів порядок підготовки та затвердження. За *критерієм загальнообов'язковості* можна виокремити правові норми, реалізація яких у формі додержання, використання, виконання і застосування є обов'язковою для публічних службовців або інших осіб, на яких розповсюджуються вимоги доброчесності. Натомість, реалізація моральних

норм залежить від доброї волі суб'єктів соціальних відносин, які можуть виконувати їх повністю, частково, відмовитися від їх використання у своїйпрактичній діяльності, однак держава жодним чином не може застосовувати до них заходи примусу. За *критерієм наявності юридичних санкцій* за порушення норм доброчесності можна виокремити випадки притягнення до юридичної відповідальності (конституційної, кримінальної, адміністративної, цивільної, матеріальної), і ситуації, коли до юридичної відповідальності притягнути неможливо. За *критерієм суб'єкта нормотворення: п*равові норми приймаються, затверджуються або схвалюються публічними інституціями, відповідно до їх конституційно-правового статусу, натомість, моральні норми формуються суспільством або його окремими групами, професійними спільнотами або окремими інституціями. Порядок формування моральних норм не визначено ані у конституціях, ані у законах, ані у підзаконних правових актах. За *критерієм міри конкретизації* правові і моральні норми мають суттєві відмінності. Зокрема, правова норма тяжіє до правової (юридичної) визначеності, Натомість, моральні норми, якими визначають вимоги до доброчесності, часто носять узагальнений і оціночний характер, викликають потребу у тлумаченні та породжують різні варіанти інтерпретації. За *процесуальною належністю* правові та моральні норми у сфері доброчесності публічних службовців відрізняються залежно від процесуального порядку застосування правових або інших соціальних заходів реагування. За *критерієм ступеня формалізації* правові норми відрізняються від моральних високим рівнем структурованості та наявністю певних правил і процедур складання і вимог до змісту. Натомість, моральні норми, якими регулюються відносини щодо додержання доброчесності, мають характер принципів, цінностей чи неформальних правил поведінки. Додамо, що такі правила можуть значно відрізнятися від закріплених правовими актами, що зумовлено відмінностями корпоративної етики від визначених у нормативно-правових актах вимог. За

критерієм змісту правові норми відмежовуються від моральних за ознакою конкретизації поведінки публічного службовця. Правові норми оперують категоріями, які можуть бути простежені і виміряні, наприклад використання нецензурної лайки, відсутність відповідей на звернення громадян тощо. На відміну від них, моральні норми використовують категорії, які не можуть бути предметом вимірювання, наприклад, доброзичливість, самовідданість тощо. За *критерієм універсальності регулювання* правові норми відрізняються можливістю застосовувати їх до всіх ситуацій та суб'єктів у межах їх правового регулювання. Моральні норми не носять такого універсального характеру. З*а критерієм внесення до них змін*: зміни, що вносяться до правових актів, потребують застосування спеціальної процедури, яка передбачена у Законі України «Про правотворчу діяльність». На відміну від правових, моральні норми не можуть бути змінені шляхом голосувань або підписання певних документів як оперативних способів правового редагування. Зміни у моральних нормах потребують довгого осмислення, прийняття на рівні суспільної свідомості, тому цей процес носить тривалий характер, не підлягає такій істотній формалізації, як процес внесення змін до правових актів, і може носити нерівномірний характер.

8. Розмежування між правовими і моральними нормами у сфері забезпечення доброчесності публічних службовців передбачає існування трьох регуляторів, кожен із яких має свої можливості впливу на доброчесність означених суб'єктів. Правові регулятори використовуються для формування моделі ідеальної поведінки працівника, до якої він має прагнути в процесі виконання своїх професійних обов'язків. Крім того, за допомогою правових регуляторів контролюється відповідність професійної поведінки публічного службовця правовим вимогам до його діяльності. Важливим видом правових регуляторів є також санкції, які застосовуються у разі невідповідності дій працівника вимогам кримінального,

адміністративного, цивільно-правового, трудового, фінансово-правового, митного, податкового законодавства.

Дійовим регулятором виступає внутрішній процес регулювання поведінки та дій працівника, тобто його саморегуляція. Процес саморегуляції дозволяє своєчасно виявити невідповідність діяльності працівника як правовим, так і моральним стандартам, а також оперативно змінити таку поведінку для відвернення можливих шкідливих для суспільних відносин наслідків.

Важливість корпоративних регуляторів поведінки публічного службовця зумовлена тим, що значний вплив на неї справляє позиція його керівництва, колег, традиції та ритуали, прийняті в організації, толерування у професійній спільноті певних порушень правових або загальносуспільних моральних стандартів тощо. У своїй сукупності корпоративні регулятори породжують цілісне явище корпоративної культури, яка існує на рівні організації і не завжди знаходить своє відображення в етичних кодексах, правилах поведінки та інших узагальненнях моральних вимог до публічних службовців. Роль корпоративної культури для виховання доброчесності є надзвичайно значущою, оскільки формування морально-етичних якостей молодих працівників, які потрапляють в організацію без тривалого досвіду функціонування в великих соціальних структурах, відбувається саме під впливом внутрішньокорпоративних факторів.

РОЗДІЛ 2
ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА КОРПОРАТИВНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

2.1 Історико-правові засади формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби

Пошук реальних важелів впливу на стан доброчесності персоналу потребує розуміння історичних передумов та закономірностей розвитку морально-етичних якостей співробітників певної організації, а також вимог, що висуваються до них державою та суспільством. Слід сказати, що така проблематика вивчалася такими вченими, як А. Бабюк [118], І. Білоус [119], С. Жуков [120], І. Квеліашвілі [121], В. Комзюк [122], Я. Мазур [123], Н. Максименко [124], В. Настюк [125], В. Слободян [126], О. Степанова [127], К. Чеченко [128], Т. Шолкова та І. Яковенко [129], а також іншими науковцями. Однак історико-правові засади формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби ще не знайшли свого достатнього висвітлення у теоретичних джерелах, що слугує підтвердженням доцільності нашого наукового пошуку.

Перш за все хотілося б сказати, що, незважаючи на довгу історію існування митниць на українських землях, про вимоги до доброчесності митників в далекій історичній перспективі не збереглося великої кількості достовірних відомостей. Існуючі в літературі згадування та історичні періодизації не завжди витримують перевірку якісним науковим аналізом, що не дає змоги виробити достовірні та науково обґрунтовані висновки (цій проблемі, зокрема, присвячена наукова стаття О. Дячка «Історія митної

справи на українських землях в працях сучасних вітчизняних економістів та юристів (від 2010 р.)» [130]).

Крім того, існуючі історичні періодизації складалися відповідно до мети конкретних досліджень, яка переважно полягала в тому, щоб простежити зміни структури та підпорядкування митниць, а також особливості державної митної політики. З огляду на це питання вимог до морально-етичних якостей персоналу митної служби переважно залишалися за межами таких досліджень.

Ми можемо констатувати наявність опосередкованих згадувань про вимоги до осіб, що збирали мито у деяких історичних документах. Так, в артикулі 29 Розділу 1 Статуту Великого князівства Литовського 1588 рокувизначалося, що ніхто у Великому князівстві Литовському не сміє нових податків вигадувати – ні на дорогах, ні на мостах, ні на переправах, ні на торгах, ні в містечках, ні в корчмах, ні в маєтках своїх, окрім тих, що були встановлені з давніх часів або підтверджені листами наших предків чи нашими. А якщо хтось наважиться самовільно встановлювати нові податки чи збільшувати старі понад звичай і понад нашу даровану грамоту, тоді маєток, у якому це буде доведено, підлягає конфіскації й переходить у власність держави та до великого князя, на користь Великого князівства Литовського [131].Ці положення свідчать про наявність державного контролю за законністю митного оподаткування і намагання законодавця забезпечити єдність правозастосовної практики у сфері стягнення митних зборів, у тому числі шляхом уникнення присвоєння частини таких платежів окремими суб’єктами, що, відповідно до вимог сучасного законодавства демократичних держав, становить склад корупційних та пов’язаних із корупцією правопорушень.

Як вказує О. Дячок, спираючись на численні історичні документи, свавільне встановлення та збирання мита у Великому князівстві Литовському ставало предметом судових розглядів [132]. Значення судової практики для

формування доброчесної поведінки осіб, що беруть участь у митних правовідносинах, важко переоцінити – притягнення до юридичної відповідальності винних посадових осіб позитивно впливає на загальний стан додержання митного законодавства. Однак нам не вдалося знайти згадування про існування особливих вимог до моральних якостей осіб, які здійснювали збирання мита у цій державі.

Д. Вєдєнєєв наводить дані про митну службу запорозького козацтва.Він пише, що запорозьке козацтво створило власну систему митного захисту, надходження з якої були одним із провідних джерел прибутків Коша Війська Запорозького. Була створена мережа митних постів на кордонах з Річчю Посполитою, Кримським ханатом, пізніше – Гетьманщиною. Лише на переправі в Переволочній на кордоні Вольностей Війська Запорозького низового станом на 1688рік козаки збирали з купців мита («мостове») на 13 тис. рублів за рік. В апараті управління на Січі виникла окрема група посадовців, на яких покладалися митний догляд, стягування митних зборів та протидія контрабандному провозу товарів. До неї входили: військовий кантаржей, який слідкував за мірами ваги, збирав податки з товарів, які ввозилися на територію Вольностей Війська Запорозького низового; військові шафарі та їх помічники – підшафарії – стежили за порядком ввезення товарів, збирали мито з приїжджих купців, писарі і підписарі вели відповідну документацію. Для припинення порушень митних правил при шафарях знаходилися козацькі підрозділи [133].

У Розділі XVI Конституції Пилипа Орлика (1710 р.) ми знаходимо згадування про наступне: «нехай збирачі податків та податкові чиновники збирають до державної скарбниці тільки те мито і тільки з тих товарів, які будуть виражені у майнових угодах, нічого зайвого від купців не вимагаючи і людям бідним здирства не чинячи» [134]. Хоча цей документ так і не набув чинності, вважаємо, що наведені положення можна вважати засадничими для

подальшого регулювання доброчесності митників, діяльність яких проходила на українських землях.

Однією з вагомих складових джерельної бази дослідження історії зовнішньої торгівлі на півдні України наприкінці XVIII ст. є документація митних установ, яка фіксує процес перевезення товарів через кордон і їх оформлення на митниці, нарахування та стягнення мита, наявність у торговців документів на товар (або транспорт, або робітників) та відповідність наявних документів чинному законодавству тощо. Особливе місце серед митної документації посідають документи з повідомленнями про зловживання на митних установах – це могли бути рапорти, подання, донесення тощо, написані як звичайними митними службовцями, так і представниками митного керівництва, які виявляли порушення або зловживання в підпорядкованих їм митних установах відповідно до своїх службових обов'язків. У документах кінця XVIII століття зафіксовано факти хабарництва, контрабанди та службової недбалості на Феодосійській митниці в Таврійській області. Митні чиновники зловживали своїм становищем, фальсифікували документи та сприяли незаконному переміщенню товарів. Зокрема, згадуються привезення французького мила та вивантаження з торгового судна п'яти сундуків без належного митного огляду, вивезення білої та сірої вовни замість чорної, навантаження на торгове судно сирих шкір, заборонених до вивезення [135].

Наприкінці XVIII – на початку XIX століття у південних регіонах України митна служба часто переплiталася з приватними інтересами купців. Відомі випадки, коли торговці самі обіймали митні посади або впливали на рішення митних чиновників, що призводило до системних порушень [136]. Це було викликано непослідовністю російського законодавця у запобіганні хабарництву у сфері митних відносин. В. Плекан вказує з цього приводу: «У засобах масової інформації досить часто публікуються новини щодо корупційних скандалів за участю посадових осіб поліції, Служби безпеки

України, митниці, прокуратури. Окрім цього, корупційні злочини, що вчиняються працівниками правоохоронних органів, негативно впливають на стан законності в державі в цілому, породжують недовіру до цих органів. Водночас теперішній стан корумпованості правоохоронних органів не виник одномоментно, а цьому передував ряд історичних подій, що мали місце в розвитку України» [137, с. 65].

Слід сказати, що історико-правові засади формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби до 1991 року характеризуються фрагментарністю джерельної бази та переважанням опосередкованих згадувань про формально-юридичні вимоги до осіб, що здійснювали збирання мита, тоді як вимоги до їх морально-етичних якостей тривалий час залишалися поза межами наукових досліджень і нормативного регулювання, що унеможливлює вироблення достовірних та науково обґрунтованих висновків щодо ранніх етапів їх формування. Історичні документи засвідчують як наявність окремих засадничих положень щодо недопущення свавільного встановлення податків, так і численні факти зловживань, хабарництва, контрабанди та службової недбалості, що свідчить про вплив приватних інтересів і непослідовність державної політики на стан законності у сфері митних відносин.

Вимоги до доброчесності персоналу митних органів на українських землях у період радянської окупації визначалися їх партійно орієнтованим характером – керівним документом у цій сфері був Моральний кодекс будівника комунізму, якому мала відповідати поведінка всіх громадян радянського суспільства. При цьому існуючі квоти щодо кількості членів та кандидатів у члени комуністичної партії обумовлювали наявність всеохоплюючого партійного контролю за поведінкою персоналу митної служби, включаючи засудження практики розірвання ними шлюбів, що вважалося аморальною поведінкою і могло призвести до втрати посади. Враховуючи існування жорсткого контролю за поведінкою співробітників

митних органів з боку Комітету державної безпеки СРСР за допомогою розвиненої мережі інформаторів, вказані практики у цілому призводили до імітації правослухняної поведінки митників, але не внаслідок існування в них внутрішніх антикорупційних цінностей, а внаслідок залякування. Крім того, обсяги переміщення товарів через митний кордон України були незрівнянно меншими, ніж у теперішній час, оскільки переміщення громадян було глобально обмежено так званою залізною завісою, а заборона підприємницької діяльності обумовлювала відсутність вантажів представників бізнесу. Вказані тенденції призвели до того, що протягом багатьох десятиліть внутрішні механізми формування доброчесної поведінки підмінювалися партійними гаслами. При цьому, як свідчать результати розслідування кримінальних справ, пов’язаних із діяльністю магазину «Океан», заборонені товари (зокрема, великі партії чорної ікри) незаконно переміщувалися через державний кордон [138].

Як відзначає Т. Корнєва, організацію митного контролю в незалежній Українській державі довелося починати буквально з нуля. Після проголошення незалежності України виникла потреба в утворенні фіскальних органів, які займалися б зовнішньоекономічними торговельними зв'язками. 25 червня 1991 р. Верховна Рада України прийняла Закон «Про митну справу в Україні», яким було започатковано створення системи митних органів. Наприкінці 1991 р. уряд прийняв рішення про створення Державного митного комітету (нині – Державна митна служба) України, який мав координувати та спрямовувати діяльність підпорядкованих йому установ. Наступним кроком щодо створення митного законодавства стало прийняття Митного кодексу. Україна, як вказує Т. Корнєва, перша серед країн СНД прийняла Митний кодекс, який визначив принципи організації митної справи з метою створення умов для формування ринкової економіки та зростання активності зовнішньоекономічної діяльності на основі єдиної митної території, мита та митних зборів [139].Додамо, що згадування авторки

щодо СНД розкривають глобальну дилему, яка постала перед Україною в умовах формування правової демократичної держави. Ця дилема була пов’язана із орієнтацією митної політики на пострадянські (переважно російські) або на європейські стандарти митної політики і, врешті-решт, призвела до Революції Гідності 2013-2014 років.

У першій редакції Митного кодексу України, який було прийнято 12 грудня 1991 року, будь-яких згадувань про доброчесність митників або про запобігання корупції не містилося. У тексті документу були поодинокі згадування про моральні якості: так, у ст. 153 вказаного Кодексу визначалося, що «на службудо митних органівУкраїни приймаються на добровільній договірній основі громадяни, які здатні за своїми діловими і моральними якостями, освітнім рівнем і станомздоров'я виконуватипокладенінамитніорган України завдання» [140]. Також встановлювалася заборона сумісництва, крім наукової або педагогічної діяльності. Як ми вже писали вище, у Радянському Союзі всі морально-етичні вимоги були так чи інакше пов’язані із статутними документами комуністичної партії (а також піонерських та комсомольських організацій) і втілювалися у найбільш концентрованій формі у Моральному кодексі будівника комунізму. Напрацювати одномоментно з відмовою від радянської ідеології власні вимоги до доброчесності Україна не могла, це тривалий процес, який потребував усвідомлення важливості доброчесної поведінки та узгодження з міжнародними стандартами. Тому формування вимог до доброчесності персоналу митної служби відбувалося поступово.

Так, у Митному кодексі України 2002 року у ст. 412 вимоги до персоналу митної служби зазнали певних змін. Зокрема, було встановлено, що «не можутьбутиприйнятінаслужбудомитнихорганів, спеціалізованих митних установ таорганізаційособи,якімають судимість за вчинення умисного злочину. Посадові особимитноїслужбиУкраїни,визнаніза вироком суду, що набрав законної сили, винними у вчиненні злочину, звільняються із

служби в митних органах,спеціалізованих митних установах та організаціях. Посадові особи митних органів зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією України, цим Кодексом та законами України» [141]. Крім того, до складу кодексу увійшли статті 413-416, якими було встановлено низку вимог до посадових осіб митної служби України, які безпосередньо пов’язаних з їх доброчесністю. Зокрема, було запроваджено урочисте складання Присяги державного службовця, що включала зобов’язання дотримуватися вимог Конституції та законів України та сумлінно виконувати свої професійні обов’язки (ст. 413),заборона членства в політичних партіях та участі у страйках (ст. 414),більш детальні обмеження в роботі за сумісництвом та занятті підприємницькою діяльністю, у тому числі заборона використовувати своє службове становище длябудь-якого не передбаченого законодавством України сприяння юридичним і фізичним особам у здійсненні ними зовнішньоекономічної та іншої підприємницької діяльності (ст. 415); а також обмеження в роботі, яка пов'язана із здійсненням контролю за роботою близьких родичів, зокрема, встановлено, що посадові особи митних органів не можуть обіймати посади, перебування на яких передбачає прийняття рішень з питань діяльності підприємств – митних брокерів, митних перевізників, власників митних ліцензійних складів та складів тимчасового зберігання, а також службові зносини з такими підприємствами, якщо уштатіцихпідприємствперебуваютьблизькі родичі зазначених посадових осіб [141]. Запровадження основних засад попередження конфлікту інтересів є, на наш погляд, надзвичайно важливим елементом роботи із формування корпоративної доброчесності у досліджуваній нами сфері. З іншого боку слід сказати, що у Митному кодексі України 2002 року ще не спостерігається достатньої системності та послідовності, вимоги до персоналу викладено розрізнено, заборони встановлено точково.

У першій редакції Митного кодексу України 2012 року у ст. 570 додатково до існуючих вимог було запроваджено прийняття на службу до митних органів України на конкурсній основі та закріплено розмежування між посадами державної служби та іншими посадами. Також було посилено вимоги до кандидатів на службу до митних органів, організацій, зокрема, було встановлено, що «не можуть бути прийняті особи, визнані в установленому порядку недієздатними або обмеженими у дієздатності, особи, які мають судимість за вчинення умисного злочину, а також особи, які протягом року, що передував їх зверненню до митного органу, організації з приводу працевлаштування, притягувалися до адміністративної відповідальності за вчинення корупційних діянь та інших правопорушень, пов'язаних з корупцією» [2]. Важливою правовою новелою в аспекті досліджуваної нами проблематики є те, що у першій редакції Митного кодексу України 2012 року вперше з'являється термін доброчесність (у контексті заохочення доброчесності як принципу здійснення державної митної справи, що знайшло своє відображення у ст. 8 цього правового акта. Втім, ці положення ще не можна вважати вимогами до доброчесності персоналу в їх сучасному розумінні.

Перша редакція ст. 570 Митного кодексу України 2012 року недовго залишалася чинною: до неї тричі вносилися зміни. Відповідно до Закону України «Про внесення змін до Митного кодексу України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» від4 липня 2013 року № 405-VII було уточнено термінологію цього правового акта відносно адміністративного підпорядкування митної служби, а також виключено ст. 571, яка регламентувала складання присяги [142] (у теперішній час посадові особи, які вперше прийняті на службу до митних органів і раніше не перебували на державній службі, складають Присягу державного службовця відповідно до Закону України «Про державну службу» [103]).

Варто згадати, що з 2012 по 2014 роки податкова і митна служби функціонували у межах одного центрального органу виконавчої влади – Міністерства доходів і зборів України. Це відомство було утворено Указом Президента України від 24 грудня 2012 року № 726/2012 «Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади» [143].

Думки науковців з приводу доцільності цього заходу розділилися. Так, В. Теремецький з цього приводу писав: «об'єднання митних і податкових функцій в одному міністерстві, безперечно, має свої переваги у справі справляння податків і зборів до державного бюджету. Нове відомство здатне налагодити більш чіткий контроль за діяльністю суб'єктів підприємництва з моменту ввезення ними товару й до моменту його реалізації на внутрішньому ринку. Також структурна оптимізація може призвести до скорочення перевірок бізнесу за рахунок їх комплексного характеру, подолання недоліків у відносинах між податковою та митною службами, які використовували несумлінні платники податків» [144] (втім, вчений прогнозував не тільки позитивні, а й негативні наслідки такого об'єднання). Оскільки ситуація можливого наступного об'єднання митної та податкової служб на даний час не є актуальною, ми не будемо наводити аргументи щодо недоцільності такого заходу, обмежимося лише вказівкою на те, що ми приєднуємося до позиції таких вчених, як Л. Дорофеєва, яка аргументовано вказує: «через проведення об'єднання податкової та митної систем у 2012 році були принципово змінені структура та підпорядкування територіальних митних органів: із складу митниць були передані до Головних управлінь Міндоходів в областях структурні підрозділи, безпосередньо задіяні в митному контролі та оформленні (інформаційних технологій, статистики, митних платежів, аудиту), на 80% були скорочені підрозділи правової роботи, повністю – з протидії корупції. Непродумана та організаційно погано забезпечена реформа, яку керівництво Міндоходів намагалось позиціонувати як кращий досвід європейських та світових податково-митних служб (як переконували

закордонні експерти, в основу якого покладена модель об'єднаного функціонування податкових та митних органів Великобританії), не призвела до колапсу в роботі митниці в 2013 році лише тому, що в більшості органів продовжували працювати посадові особи, де-юре переведені до штату Головних управлінь Міндоходів в областях» [145, с. 10].

Слід також сказати, що під час об'єднання митних та податкових служб, що здійснювалося у 2013 році, було проведено комплекс непродуманих заходів, які у подальшому спричинили негативні наслідки як для ефективності митної справи, так і для доброчесності персоналу митної служби. Зокрема, були об'єднані підрозділи аудиту, незважаючи на те, що митний аудит є формою митного контролю, який є комплексним і цілісним поняттям. В ході об'єднання двох відомств був втрачений системний підхід до формування кадрового резерву, професійного відбору персоналу через відсутність позитивної динаміки у сфері підготовки та перепідготовки митників, безпідставне руйнування професійної підготовки. Кількість митників, які здійснювали митний контроль та оформлення (6 978 осіб), практично дорівнювала кількості податківців, які виконували адміністративно-господарські функції (6 927 осіб). Практично критична ситуація склалася в пунктах пропуску через державний кордон України. У деяких пунктах пропуску не вистачало особового складу, який мав виконувати процедури пропуску на смугах руху. Після створення Міністерства доходів і зборів відбулося зниження кількісних і вартісних показників правоохоронної діяльності з виявлення контрабанди та порушень митних правил. Так, за 2013 р. кількість виявлених правопорушень зменшилася на 0,5 %, а вартість предметів правопорушення – майже у 3 рази (відкрито 23 299 проваджень на суму 796 млн. грн.). Так само зменшилася загальна вартість реально вилучених предметів на 50 %, або на 364 млн. грн., у тому числі вартість вилучених промислових товарів зменшилась на 258 млн. грн., продовольчих товарів – на 15 млн. грн., валюти – на 27 млн. грн.,

транспортних засобів – на 129 млн. грн. Таким чином, новостворене міністерство шляхом об'єднання митних і податкових органів не змогло продемонструвати суттєве зростання якісних показників в роботі [146].

Додамо, що вплив нелогічних та неефективних управлінських рішень на поведінку персоналу організацій зазвичай призводить до знецінення проголошених такою організацією пріоритетів. Ще у 1999 році видатний американський дослідник П. С. Натт експериментально довів, що неефективні рішення керівництва, прийняття яких не супроводжувалося аналітичною роботою та проведенням інформаційних кампаній для персоналу, призводять до зниження рівня моральних установок працівників. П.С. Натт провів масштабне дослідження, проаналізувавши 356 реальних рішень у великих організаціях США та Канади протягом 20 років. За результатами спостережень з'ясувалося, що половина всіх управлінських рішень не впроваджуються взагалі або впроваджуються лише частково. Вчений виділив чотири основні методи, за допомогою яких керівники намагаються реалізувати свої ідеї щодо реформування. По-перше, це втручання (Intervention), що передбачає, щокерівник особисто обґрунтовує необхідність змін і залучає персонал. Ця тактика, за даними емпіричних досліджень, є найуспішнішою (понад 90% успіху). По-друге, це участь (Participation), що передбачає залучення зацікавлених сторін до розробки рішення. Така тактика теж демонструє високий рівень ефективності (близько 80% успіху). По-третє, це переконання (Persuasion). Ця тактика передбачає залучення експертів, які формулюють основні засади реформування і намагаються переконати в їх доцільності керівництво і персонал організації. Така тактика виявилася успішною лише у 50% випадків.По-четверте, це тактика наказу (Edict), яка передбачає використання влади та наказів без пояснень. Це найменш ефективна тактика, яка найчастіше веде до опору та провалу [147]. Тому у процесі масштабних реформувань мають бути максимально задіяні представники тих структур, яких безпосередньо

стосуватиметься таке реформування. Для цього організаційною практикою вироблено багато форм та методів, як-то обговорення проєктів змін у колективах, проведення круглих столів і фокус-груп, за результатами діяльності яких досягаються дві основні цілі. По-перше, завдяки багатосуб'єктній правовій експертизі із залученням досвідчених працівників певної галузі вдається своєчасно знайти слабкі місця та прогалини запропонованих організаційних змін. По-друге, завдяки широкому оприлюдненню інформації про організаційні перетворення в професійному середовищі зберігається повага до персоналу та підтримується його довіра організації, що є невід'ємною умовою доброчесності працівників.

В аспекті дослідження проблем формування доброчесності персоналу Державної митної служби України ми хотіли б зупинити увагу на двох наслідках об'єднання податкової та митної служб. По-перше, скорочення або повна ліквідація підрозділів з правової та антикорупційної роботи утворює адресований персоналу митної служби наратив про неважливість цих напрямів діяльності, знецінює їх. По-друге, непродумані та не підкріплені відповідними науковим аналізом та прогнозуванням заходи реформування (включаючи зміни правового статусу митниць) також негативно впливають на персонал, викликаючи, за влучним визначенням О. Федотова, «тотальну розгубленість та деморалізацію особового складу» [148, с. 41]. Це узгоджується з визначеними класиком теорії прийняття управлінських рішень П. С. Наттом закономірностями і свідчить про необхідність супроводжувати заходи реформування аналітичною та інформаційно-роз'яснювальною роботою, активну участь бере керівництво Державної митної служби України.

Законом України «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» від 14 січня 2020 року № 440-IX до вказаного Кодексу було внесено зміни в частині удосконалення структури управління у

сфері державної митної та податкової політики в Україні, з урахуванням утворення Державної митної та Державної податкової служб України [149]. Цим правовим актом було викладено у новій редакції деякі статті Митного кодексу України [2], Кодексу адміністративного судочинства України [150], Цивільного процесуального кодексу України [151], Господарського процесуального кодексу України [152], законів України «Про центральні органи виконавчої влади» [106], «Про державну службу» [103], та деяких інших законів України, відповідно до яких було запроваджено можливість створення центральним органом виконавчої влади відокремлених підрозділів без статусу юридичної особи, що забезпечує можливість здійснення діяльності органом державної влади як єдиною юридичною особою; у зв'язку з реформуванням системи органів державної влади, що реалізують державну митну та податкову політику, внесено зміни до понятійного апарату в законодавстві; передбачені норми щодо можливості делегування керівником центрального органу виконавчої влади керівнику територіального органу, як відокремленого підрозділу апарату центрального органу виконавчої влади, окремих повноважень, відповідно до положення про територіальний орган;визначено особливості оплати праці державних службовців центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну митну політику та центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну податкову політику, їх територіальних органів, з урахуванням положень Митного кодексу України та Податкового кодексу України [153].

Наступні зміни до Митного кодексу України 2012 року були зумовлені тривалою управлінською кризою у керівництві Державної митної служби України, що не могло не позначитися на якості її діяльності. З 2019 по 2024 рік у Держмитслужбі, як новому самостійному органі виконавчоївлади, що утворився після реорганізації Державної фіскальної служби України,змінилося шість очільників, при чому чотири з них були призначені натимчасовій основі як виконувачі обов'язків Голови Держмитслужби.На

думку членів Комітету Верховної Ради України з питань фінансів, податкової та митної політики, належного рівня кваліфікації та доброчесностімали бути всі посадові особи Держмитслужби, включаючи вище керівництво, ане тільки особи, що вже обіймають певні посади в митних органах тапідлягатимуть атестації.З огляду на це у законопроєкті № 6490-д було запропоновано процедуру визначення нового Голови Держмитслужби за результатами проведенняпрозорого конкурсу конкурсною комісією високої кваліфікації, щозапроваджується цим законопроектом, його призначення строком на 5 років зукладенням контракту з конкретним досяжними і вимірюваними показникамиефективності сприятиме стабільності в роботі митних органів загалом [154].Законом України № 3977-IX від 17 вересня 2024 року «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» було запровадження декількох важливих правових механізмів забезпечення доброчесності керівництва і персоналу Державної митної служби України [155].

По-перше, було запроваджено вимоги до керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику (ст. 570-1) і багатоетапний і багатосуб'єктний порядок його призначення та звільнення (ст. 570-2). Зокрема, було встановлено, що зайняти вказану посаду може «громадянин України, який має вищу юридичну та/або економічну освіту за ступенем не нижче магістра, загальний стаж роботи не менше 10 років, досвід роботи на керівних посадах в органах державної влади, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності не менше п'яти років, вільно володіє державною мовою, є доброчесним і компетентним, здатний за своїми діловими та моральними якостями, освітнім і професійним рівнем, станом здоров'я виконувати відповідні посадові обов'язки» [2]. Організацію та проведення конкурсу на зайняття посади керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну

митну політику, здійснює конкурсна комісія, яка формується Кабінетом Міністрів України. Члени вказаної Комісії повинні мати «вищу освіту, бездоганну ділову репутацію, високі професійні і моральні якості, необхідні для належного виконання повноважень члена конкурсної комісії, та відповідати критерію доброчесності» [2].

Кандидат на посаду керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, вважається таким, що відповідає критерію доброчесності, якщо є незалежним, чесним, неупередженим, непідкупним, сумлінним, дотримується етичних норм та демонструє бездоганну поведінку у професійній діяльності та особистому житті, а також стосовно якого та його близьких осіб немає сумнівів щодо законності джерел походження майна, відповідності рівня життя задекларованим доходам, відповідності способу життя кандидата його статусу. Оцінювання конкурсною комісією відповідності кандидатів критерію доброчесності здійснюється з урахуванням такого: оцінювання спирається на інформацію без часових або територіальних обмежень; кандидат вважається таким, що не відповідає критерію доброчесності, у разі доведення невідповідності або наявності в конкурсної комісії обґрунтованого сумніву у відповідності; будь-який висновок чи оцінка національного або міжнародного органу щодо доброчесності кандидата, наявності чи відсутності порушень у його рішеннях, діях чи бездіяльності не є наперед визначальними та обов’язковими для конкурсної комісії [2].

Було запроваджено зовнішню незалежну оцінку (аудит) ефективності діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику. Такий аудит має здійснюватися Комісією, кожен член якої «має бездоганну ділову репутацію, високі професійні і моральні якості та відповідає критерію доброчесності» [2].

Важливе значення в контексті нашого дослідження мало також доповнення Законом України № 3977-IX від 17 вересня 2024 року «Про

внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» статтею 572-2 «Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів» [2]. Норми цієї статті запровадили перевірки на доброчесність та моніторинг способу життя посадових осіб митних органів. Мета таких заходів включає: забезпечення доброчесності посадових осіб митних органів та дотримання вимог, встановлених законами України «Про запобігання корупції», «Про державну службу», запобігання порушенню такими посадовими особами правил етичної поведінки, запобігання конфлікту інтересів, скоєнню вчинків, які можуть негативно вплинути на репутацію посадової особи та авторитет митних органів [2].

Законом України № 3977-IX від 17 вересня 2024 року «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» також було запроваджено такі заходи, спрямовані на формування доброчесності, як перевірка рівня митних компетенцій та ротації (ст. 570-3), проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа (ст. 572-1), проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів (ст. 572-2) і діяльність Дисциплінарного комітету, який утворюється для сприяння митним органам в організації проведення перевірки посадових осіб митних органів на доброчесність та моніторингу способу життя (ст. 572-3). Ці положення знайшли своє відображення у підзаконних правових актах, у тому числі у постанові Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2025 р. № 1100 «Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації» [156], а також в інших правових документах.У комплексі ці заходи дозволяють використовувати різноманітні форми впливу

на поведінку персоналу Державної митної служби України для забезпечення доброчесного виконання своїх службових обов'язків.

Періодизація формування вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях включає п'ять етапів. Для *раннього (доінституційного) етапу* характерними були непрофесійне, часто ситуативне виконання обов'язків митної служби різними суб'єктами, домінування приватних інтересів окремих представників державної політичної еліти і відсутність сформульованих вимог до морально-етичних якостей осіб, що збирали мито. На *етапі усвідомлення передумов доброчесності представників митної служби* відбувається формування базових уявлень про неприпустиму поведінку за відсутності системного підходу до доброчесності, що супроводжувалося високим рівнем поширеності корупційних правопорушень. На *етапі всеохоплюючого тоталітарного контролю за поведінкою персоналу митної служби* внутрішні механізми формування доброчесності заміщуються механізмами залякування за відхилення від доктрини комуністичної партії при збереженні корупції як системного явища. На *етапі інституціоналізації митної служби незалежної України* відбувається регламентування вимог до ділових і моральних якостей персоналу, запровадження обмежень, заборон та процедур антикорупційного характеру, закріплення доброчесності як принципу здійснення державної митної справи. *Етап регресивних трансформацій* включав непродумані організаційні зміни, що супроводжувалися скороченням або повною ліквідацією підрозділів з правової та антикорупційної роботи і деморалізацією особового складу. Сучасний *етап системного впровадження вимог доброчесності у діяльність Державної митної служби України* включає удосконалення правового механізму формування доброчесної поведінки посадових осіб та працівників, ускладнення процедур призначення на посади, контролю та моніторингу,

розробку і затвердження централізованих та локальних правових актів, якими регламентується робота із забезпечення доброчесності персоналу.

Отже, сучасний етап розвитку правовідносин у досліджуваній сфері характеризується запровадженням комплексних правових механізмів забезпечення доброчесності, зокрема встановленням вимог до керівництва, багатоетапного порядку призначення, зовнішньої незалежної оцінки ефективності діяльності, перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, що у сукупності дозволяє використовувати різноманітні форми впливу на поведінку персоналу Державної митної служби України з метою забезпечення доброчесного виконання своїх службових обов'язків та зміцнення авторитету митних органів.

2.2 Мета та принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

Успішність будь-якоїсоціальної діяльності залежить від коректно сформульованої і досяжної мети, яка обумовлює завдання, функції, форми та інші категорії, пов'язані з активним досягненням встановленого результату. Проблеми цілепокладання активно вивчаються у правовій науці, зокрема, їм присвячені роботи таких вчених, як О. Безух [157], П. Богуцький [158], В. Доненко [159], Н. Кантор [160], Т. Коломоєць [161], О. Кульчицька [162], О. Куракін [163], Є. Мічурін [164], О. Назаренко та Н. Харченко [165], С. Потьомкін [166], Т. Тарахонич [167], Р. Шаповал [168], І. Яромій [169] та інших авторів. Разом з тим цілі формування корпоративної доброчесності ще не були предметом окремого наукового дослідження.

В контексті визначення основної цілі діяльності у досліджуваній нами сфері доцільно звернутися як до позицій науковців, так і до розуміння

термінологічного апарату цілепокладання у нормативно-правових актах та у локальному забезпеченні роботи з персоналом. Як слушно відзначають Д. Мілошка і Л. Василевська, термін «доброчесність» можна описати як поведінку окремих осіб та організацій відповідно до верховенства права. Згідно з Митними рекомендаціями (International Chamber of Commerce (ICC), Customs Guidelines, Document No. 103-6/12, June 2012), авторки визначили дві форми доброчесності. Перша форма стосується неправомірної поведінки окремих осіб в організації, яка має встановлену інституційну доброчесність. Основою для цього типу поведінки є особисті вади характеру, нагальна, велика фінансова потреба або страх, спричинений погрозами фізичного насильства. Друга форма стосується організації як цілого, яка значною мірою поводиться недоброчесно, при цьому добропорядні особи є рідкісним винятком. Ця форма поведінки зазвичай є відображенням певного культурного та соціального середовища [170]. Ця позиція, на наш погляд, має велике значення для розуміння мети формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби. Розуміння того, яким саме чином інституційна доброчесність (ми вважаємо цей термін синонімом корпоративної доброчесності в контексті нашого дослідження) впливає на доброчесність кожного співробітника, має визначати спрямованість управлінських зусиль та правового регулювання, детермінуючи тим самим їх мету.

У свою чергу, це ставить на порядок денний питання про те, що є первинним – доброчесність всієї служби чи доброчесність її працівників?Для відповіді на це питання слід звернутися до напрацьованих у межах теорії управління понять та сутності соціальної організації (соціального інституту), оскільки будь-яка державна інституція, у тому числі і митна служба України, належить до категорії соціальних організацій. Термін «соціальна організація» розуміється у декількох контекстах: як цільова група, об'єднання людей інституційного характеру,які прагнуть до реалізації певних цілей

організованим чином (підприємство, орган влади, союз); як засоби керування, управління людьми, способи координації функцій людей, це гармонія сил, напрямів діяльності людей на досягнення певної мети; як система засобів діяльності людей, інститутів, соціального контролю, соціальних ролей, системи цінностей, які забезпечують співжиття членів спільності, забезпечують порядок у суспільному житті (певна структура, тип зв'язків, властивість або атрибут певного об'єкта) [171, с. 225-240].Отже, митна служба як об’єднання інституційного характеру є соціальним інститутом, функціонування якого має певні закономірності.

Соціальні інститути, як відзначає А. Хачатурян, передбачають відтворення певних правил поведінки, недотримання яких призводить до застосування санкцій, необхідних для виконання вимог соціальної ролі чи статусу. Виникнення певних соціальних потреб та умов для їх задоволення є першими необхідними моментами інституціоналізації. Соціальні інститути організовують діяльність великих груп людей таким чином, щоб їхнє життя стало достатньо впорядкованим та стабільним. Ці інститути формуються на основі існуючих соціальних практик взаємодії між певними індивідами, соціальними групами та спільнотами. Соціальні інститути є публічними, мають свою системну якість та являють собою самостійне соціальне утворення з власною логікою розвитку. Таке розуміння корпорації слід відрізняти від розуміння корпорації як юридичної особи. З огляду на означене,метою корпоративної культури є створення ідеальних умов для максимально ефективної роботи співробітників. Працівники, які є лояльними та мотивованими до професійного зростання, є більш продуктивними [172]. Додамо, що в контексті функціонування митної служби ефективність невід’ємна від неухильного додержання вимог законодавства, у тому числі антикорупційного. Однак слід звернути увагу на той факт, що спроби суб’єктів законодавчої ініціативи унормувати питання оцінювання ефективності та результативності митних органів поки не дали позитивних

результатів. На розгляді у Верховній Раді України з 25 грудня 2024 року знаходиться законопроєкт № 12360, який передбачає доповнення Митного кодексу України статтею 544-1 «Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів» [173]. Незважаючи на тривалий термін перебування на розгляді, вказаний законопроєкт так і не було доопрацьовано у відповідності з поданими комітетами Парламенту зауваженнями [174]. На нашу думку, прийняття вказаного законопроєкту позитивно вплинуло б на корпоративну доброчесність персоналу митної служби, оскільки визначені законом підходи та критерії до ефективності та результативності підвищують мотивацію співробітників і сприяють більшій прозорості їх роботи. Хотілося б додати, що норми запропонованої розробниками редакції статті Митного кодексу України потребують, на нашу думку, уточнення з позиції посилення складової доброчесності (більш детально ми зупинимося на цій правотворчій проблемі у підрозділі 3.2).

Отже, корпоративна доброчесність виконання персоналом митної служби своїх посадових обов'язків є невід'ємною складовою їх ефективності. На це неодноразово вказували науковці, які досліджували проблеми ефективності різних сфер діяльності. «При визначенні ефективності координації діяльності правоохоронних органів у боротьбі зі злочинністю слід враховувати не тільки зменшення кількості правопорушень на території району, міста, області, а й додержання законності при проведенні скоординованих заходів», – пише Д. Суходубов [175, с. 274]. «Ефективність юридичного акта визначається його здатністю впливати на суспільні відносини у корисному для соціуму напрямі. Якщо ж дія норми не тільки не веде до досягнення поставленої соціальної мети, а віддаляє її досягнення, то правова норма є неефективною», – вказує П. Гуван [176, с. 113]. Отже, важливою ознакою мети формування доброчесності персоналу митної служби є забезпечення ефективної роботи цієї державної інституції.

Отже, відповідь на питання про первинність індивідуальної або колективної доброчесності буде на користь корпоративного рівня досліджуваної нами категорії. Це пояснюється тим, щодоброчесність соціальної організації (соціального інституту) задає рамки для поведінки співробітників, забезпечуючи відповідність їх морально-етичних якостей та мотивації, а також життєвих цінностей поставленим перед ними цілям та завданням. Це підтверджується низкою дослідників, які, зокрема, зазначають, що «взаємозв'язок корпоративної культури і організаційної поведінки лежить в площині формування єдино спільних законів поведінки і відносин між індивідом, групою і організацією» [177]. Звідси ми можемо зробити проміжний висновок про другу ознаку мети формування доброчесності – спрямованість формуючих впливів на об'єднані соціально-службовими зв'язками колективи співробітників митної служби.

Третя ознака мети формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби – це детермінованість корпоративної культури доброчесністю працівників. Культура доброчесності була предметом досліджень в контексті діяльності суб'єктів підприємницької діяльності. М. Семикіна, І. Журило, Б. Дмитришин, Л. Запірченко та Г. Савеленкопропонують її розуміти як систему цінностей, принципів та норм поведінки, що визначають етичні стандарти поведінки керівників і персоналу та сприяють формуванню позитивного іміджу та репутації підприємства. Основними характеристиками культури доброчесності вважають: чесність (правдивість, відкритість та прозорість у відносинах з усіма зацікавленими сторонами); справедливість (неупереджене ставлення до працівників, клієнтів, споживачів, партнерів); відповідальність (усвідомлення та виконання своїх обов'язків, готовність відповідати за свої дії); повага до людей, їх прав та гідності; законність (дотримання законодавства та інших нормативних актів) [178]. Погоджуючись з наведеними ознаками культури доброчесності, зауважимо, що їх імплементація у сферу управління митною службою не повинна

здійснюватися автоматично. Справа в тому, що для сфери підприємницької діяльності і для публічної служби діють різні способи оцінки результатів. Як слушно зауважує з цього приводу О. Гарматюк та М. Галюк, головною метою корпоративної культури бізнесу є «забезпечення високого рівня прибутковості підприємства, що досягається за допомогою вдосконалення системи управління людськими ресурсами, що у свою чергу забезпечує хороші відносини між працівниками та керівником чи менеджером, а також дає співробітникам впевненість у компанії та бажання продуктивно працювати» [179]. Натомість, у митній службі результати діяльності насамперед оцінюються за ступенем реалізації відповідних функцій держави.

Корпоративна культура доброчесності може виконувати дві взаємовиключні ролі: або підтримувати та розвивати етичні якості співробітників, або, навпаки, нівелювати їх вираженість. Інакше кажучи, існує двосторонній вплив: працівники з достатньо вираженими етичними якостями своєю щоденною діяльністю відповідно до визначених Конституцією та законами України вимог продукують відповідну організаційну культуру, а з іншого боку –утворена таким чином корпоративна культура, як «інструмент організаційної діяльності, за допомогою якого підприємство формує свої успіхи та досягнення, а також реакцію співробітників на ці досягнення через ідеї, цінності та думки, що панують всередині колективу» [180, с. 22]через систему норм, практик і неформальних правил визначає межі допустимої поведінки та рівень толерантності до порушень.

Інституційна підтримка культури доброчесності у Державній митній службі України має бути спрямована перш за все на формування інституційної довіри, яка «у правовому контексті є складною міждисциплінарною категорією, яка набуває специфічного змісту в умовах функціонування правової держави. Її юридична природа полягає в нормативному забезпеченні передбачуваності, стабільності та

відповідальності публічної влади, що дозволяє громадянам формувати обґрунтоване очікування законності, справедливості та ефективності державних рішень» [181, с. 5]. Додамо, що інституційна довіра має не лише зовнішній (як зв'язок з громадськістю та суб’єктами підприємницької діяльності), а й внутрішній аспект, оскільки існування інституційної недовіри всередині організації руйнує корпоративну культуру доброчесності (див., наприклад, [182]). Це, у свою чергу, потребує використання широкого арсеналу адміністративно-правових інструментів для підтримання та розвитку доброчесного корпоративного середовища (більш детально такі інструменти ми розглянемо у наступному підрозділі нашого дисертаційного дослідження).

Мета формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України нетотожна меті функціонування самої Служби. У Положенні про цей центральний орган виконавчої влади визначено, що «Держмитслужба реалізує державну митну політику, державну політику у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань митної справи» [3]. Слід також сказати, що основними завданнями цієї державної інституції визначено: «1) забезпечення реалізації державної митної політики, зокрема забезпечення митної безпеки та захисту митних інтересів України і створення сприятливих умов для розвитку зовнішньоекономічної діяльності, збереження належного балансу між митним контролем і спрощенням законної торгівлі;2) забезпечення реалізації державної політики у сфері боротьби з правопорушеннями під час застосування законодавства з питань митної справи, запобігання та протидії контрабанді, боротьби з порушеннями митних правил;3) внесення пропозицій щодо забезпечення формування державної митної політики на розгляд Міністра фінансів» [3]. Аналіз цих положень свідчить, що вони стосуються виключно основних функцій досліджуваної нами інституції, тоді як забезпечувальні функції (наприклад, кадрове, фінансове, логістичне та

інші види забезпечення) в ньому не враховано. Така ситуація характерна для багатьох центральних органів виконавчої влади та правоохоронних органів, мета та завдання яких, що вказані у правових документах, не враховують забезпечувальних напрямів роботи. Це є логічним, але вимагає звернення до інших правових документів для того, щоб встановити мету формування доброчесної поведінки персоналу митної служби.

Слід сказати, що у цитованому нами вище Положенні [3] мета формування доброчесності персоналу не декларується (як ми вже обґрунтовували у розділі 1, запобігання корупції, про яке йдеться у пп.2 п.5 [3], значно вужче за своїм обсягом, ніж формування доброчесності). Зміст ст. 572-2 Митного кодексу України охоплює лише процедури проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів [2], однак не визначає, з якою метою ці процедури здійснюються. Теж саме стосується і змісту ст. ст. 572, 572-1 та 572-3, які не містять жодної інформації про мету застосовуваних щодо співробітників митної служби заходів та обмежень [2].

У Порядку проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487 [183], ані поняття доброчесності, ані мета її формування також не знайшли свого закріплення. Нормотворець визначив поняття перевірки на доброчесність, детальний зміст якого буде проаналізований нами у наступному підрозділі, поки що ми обмежимося констатацією того факту, що мета перевірок на доброчесність також не знайшла свого відображення у цьому підзаконному правовому акті, що, на нашу думку, знижує ефективність визначених у вказаному документі алгоритмів (оскільки діяльність, позбавлена мети, не може бути ефективною, ефективність, власне, і визначається як ступінь досягнення заздалегідь встановленої мети [див., наприклад, 184-186]). Як слушно зауважують з цього приводу О. Таранич,

Н. Якимова та Г. Лігус, визначаючи ключові особливості категорії ефективність для підприємств публічного права: «у першу чергу це відмінність мети діяльності публічного сектору від приватного сектору: для підприємств публічного права основною метою є не максимізація прибутку, а виконання суспільно важливих завдань, таких як надання послуг населенню,забезпечення соціальної стабільності, екологічна безпека тощо. Відтак, ефективність у такому контексті охоплює соціальні, екологічні та суспільно-економічні аспекти, а не лише фінансові показники» [187, с. 71]. На жаль, у згаданих вище правових актах зв'язок між доброчесністю персоналу митної служби і соціальними наслідками формування такої доброчесності не простежується.

У контексті визначення мети формування доброчесної поведінки персоналу митної служби слід також розглянути два локальні правові акти – Кодекс етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правила етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України. Обидва документи затверджені наказом Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (у редакції наказу Державної митної служби України від 16 жовтня 2025 року № 1248). У кожному з означених документів визначена його мета. Основна мета Кодексу – визначення доброчесності як основного принципу та стандарту поведінки Посадових осіб. Метою Правил є зміцнення авторитету Державної митної служби України, формування позитивної репутації Посадових осіб, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки Посадових осіб стосовно них. Крім того, визначена мета самого наказу – забезпечення дотримання загальних вимог до етичної поведінки посадових осіб Держмитслужби, формування корпоративної культури[188].

На жаль, всі три формулювання уявляються дещо неповними. Мета Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, яка полягає у визначенні доброчесності, уявляється недостатньо

масштабною та соціально спрямованою для такої категорії правових документів. Слід згадати, що Кодекс у теорії права розуміється в різних аспектах: як «сукупність неписаних звичаєвих правових норм, які вважаються основоположними в певній сфері суспільних відносин» [189, с. 234], «закон, який створений шляхом систематизації норм права, містить загальні засади, на підставі яких комплексно регулює однорідну сферу суспільних відносин, забезпечуючи стабільність правового регулювання» [107], «кодифікаційний закон, норми якого складають в своїй сукупності галузь права чи правовий інститут та спрямовані на детальне,всестороннє правове регулювання відповідної групи суспільних відносин» [190, с. 114]. За своїм видом вказаний локальний правовий акт належить до категорії корпоративних кодексів, під якими розуміють «документ, у якому викладається ставлення власників та керівництва компанії до сучасних тенденцій і проблем у сфері корпоративного управління. Корпоративний кодекс є ефективним інструментом формування корпоративної культури та управління поведінкою персоналу, адже дає можливість офіційно закріпити важливі для підприємства норми і принципи, встановлює межі повноважень та відповідальності як працівників і адміністрації, так і зовнішніх учасників» [191]. У наведених та інших дефініціях увага акцентується навпливі норм кодексів на певну сферу (групу) суспільних відносин як внутрішнього організаційного, так і зовнішнього загальносуспільного характеру. При цьому таке регулювання здійснюється за допомогою норм, які детально регламентують вказані відносини. За таких умов декларація мети Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України як «визначення доброчесності як основного принципу та стандарту поведінки Посадових осіб» уявляється фрагментарною. До того ж аналіз змісту вказаного Кодексу свідчить про наявність в ньому норм, які регулюють різноманітні аспекти етичної поведінки співробітників. З огляду на це

формулювання мети вказаного документу недостатньо відповідає його призначенню і змісту.

Дещо неповною уявляється також визначення мети Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України. Безумовно,зміцнення авторитету вказаної Служби і формування позитивної репутації її посадових осіб, а також забезпечення інформування громадян про норми етичної поведінки Посадових осіб стосовно них є важливим елементом мети формування доброчесності. Однак не можна не звернути увагу на той факт, що в цій меті відсутнє згадування про інтеріоризацію працівниками етичних цінностей, про формування у них внутрішніх переконань про переваги етичної поведінки під час виконання службових обов'язків як результат свого внутрішнього вибору. Заслуговує на увагу, що у багатьох сучасних кодексах корпоративної етики робиться акцент на усвідомленні працівниками місії, цінностей та принципів діяльності організації, а також своєї ролі у реалізації стратегії її розвитку [192], «вдосконалення рівня мотивації працівників та забезпечення свідомої підтримки і реалізації ними стратегічних завдань» [193]. Така спрямованість норм кодексів корпоративної етики може мати свою галузеву специфіку: так, наприклад, метою Кодексу корпоративної етики Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя є «формування академічних цінностей та високої корпоративної культури в учасників освітнього процесу; розвиток, збереження та поширення освітніх і наукових традицій університетської спільноти та високого рівня особистої причетності до корпоративного духу університету; забезпечення якості освітньої діяльності»[194]. Отже, важливим елементом ефективності дії правил та кодексів етичної поведінки є зв'язок їх положень з внутрішніми установками працівника, який сприймає такі акти не як звід заборон, а, у першу чергу, як основу для свого професійного та особистісного розвитку. Заслуговує на увагу, що у теоретичних джерелах висловлюється думка про «важливість

прийняття кожним співробітником кодексу корпоративної етики, оскільки тільки за такої умови він буде реально виконуватися. Виходячи з цього, було зроблено рекомендацію на етапі створення кодексу передбачати процедури, які включали б у процес розробки документа по можливості всіх співробітників компанії» [195].

Деякі суперечності містяться також у визначенні мети наказу Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668. Як свідчить аналіз затверджених цим наказом документів, ними у першу чергу визначаються етичні вимоги до поведінки посадових осіб Держмитслужби, а не лише встановлюються заходи дотримання таких вимог. Слід також зауважити, що іншою метою такого наказу є формування корпоративної культури, натомість у тексті затверджених ним документів корпоративна культура більше не згадується, натомість йдеться про організаційну культуру.

Крім того, варто сказати, що, як будь-яка форма роботи з персоналом, формування корпоративної доброчесності виступає засобом забезпечення основної діяльності митної служби. Разом з тим слід відзначити, що коло осіб, на яких здійснюють вплив означені заходи, є значно ширшим, ніж кадровий склад цієї структури. Оскільки митна служба є державною інституцією, поведінка та внутрішні якості її працівників безпосередньо впливають не лише на авторитет самої служби у суспільстві, а і на відношення до української держави. Це стосується як громадян України, так і іноземних громадян, які під час перетинання митного кордону України отримують змогу взаємодії з персоналом митної служби та складають свої уявлення про законність, етичність та професійність їх діяльності.

Як ми вже вказували вище, існує зв'язок між оцінкою суспільством діяльності певних державних інституцій і довірою до самої держави. Як відомо, довіра громадян до органів державної влади і місцевого самоврядування є динамічно змінюваною категорією і може залежати від

факторів, які мають зовнішній характер і не піддаються коригуванню на внутрішньодержавному рівні (як-то, наприклад, зовнішня збройна агресія, світові фінансові кризи тощо). Водночас спостерігається наявність певних закономірностей у відношенні громадян до деяких державних інституцій. Так, довіра до Збройних Сил України залишається стабільно високою з моменту початку російської збройної агресії у 2014 році (так, у липні-серпні 2021 року цьому військовому формуванню довіряло 68,3% опитаних, у вересні 2024 року – 91,5%, у вересні 2025 року – 92,6% [196]). Довіра до Національної поліції України має більшу динаміку, під час реформи у 2015–2017 роках довіра до цього правоохоронного органу була достатньо високою, згодом вона знизилася і нині має середні показники. За даними моніторингових опитувань Інституту соціології НАН України, громадська думка доволі чутливореагує на певні зміни або спроби реформування правової системив країні. Принаймні це фіксувалось на рівні позитивних суспільних очікувань під час реформування міліції (згодом поліції) після2014 року. Так, на тлі цих очікувань рівень довіри до нової поліціїзростав майже вдвічі – від 10% до 20% у моніторингових опитуваннях 2017 і 2019 років. Проте вже в опитуванні 2020 року частка респондентів, які різною мірою довіряють поліції, знову дещо знизилась – до 14% [197, с. 271]. Що стосується довіри до митної служби, то, на жаль, протягом багатьох років здійснюваних спостережень за динамікою громадської думки, вона залишалася невисокою (див. Додаток 2).

Вказане свідчить про те, що зміцнення довіри суспільства до митної служби виступає важливою складовою формування доброчесності її персоналу. Ця інституція існує не в повітрі, вона тісно пов’язана з різноманітними відносинами, які існують в суспільстві і зачіпають інтереси практично всіх його членів, навіть тих, що жодного разу не виїздили за кордони України (наприклад, у разі недоотримання митних платежів внаслідок недоброчесної поведінки митників і відповідного зменшення

надходжень до державного бюджету погіршується рівень соціального захисту населення). Отже, мета формування доброчесності персоналу митної служби має два вектори реалізації: внутрішній та зовнішній. Внутрішній передбачає вплив на саму інституцію, а зовнішній – на соціальні відносини, стан яких почасти детермінований доброчесною поведінкою митників. Крім зміцнення довіри суспільства до митної служби, цей зовнішній вектор охоплює відносини у сфері митної безпеки як невід'ємного елемента національної безпеки. Як слушно зауважує з цього приводу О. Костяна, «митна безпека є важливою складовою економічної безпеки держави, яка, своєю чергою,є частиною національної безпеки. І хоча у вітчизняній практиці розрахунку рівня економічної безпекина державному рівні митну безпеку не виокремленояк окрему частину економічної безпеки, факт зв'язкуекономічної безпеки з митною є беззаперечним,оскільки стан захищеності митних інтересів держави і полягає саме в економічній площині. Слід такожпідкреслити особливо тісний зв'язок митної безпекиз таким складовими економічної безпеки, як фінансова та зовнішньоекономічна» [198]. Погоджуючись із вченою, додамо, що в умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації простежується зв'язок між митною і воєнною безпекою, оскільки, з одного боку, до України постійно надходять військова техніка та озброєння, закуплені міжнародними партнерами та вітчизняними суб'єктами сектора безпеки та оборони, а з іншого боку – держава-агресор не залишає спроб дестабілізувати публічний порядок в Україні, намагаючись ввезти до нашої країни антиукраїнську пропагандистську літературу, російську символіку та інші заборонені у вільному обігу предмети [199]. Таким чином, доброчесність персоналу митної служби сприяє зміцненню боєздатності військових формувань та контролю за антиукраїнською активністю суб'єктів впливу держави-агресора, виступаючи однією із важливих складових функціонування сектора безпеки і оборони [200].

Визначаючи мету формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби, варто також звернутися до Оновленої Декларації Аруша, у преамбулі якої зазначено, що пріоритетом урядів має бути створення митниці, вільної від корупції [5]. У розділі 1 ми детально описали взаємозв'язки, які існують між феноменами доброчесності та корупції, отже, можемо констатувати, що спрямованість на формування і зміцнення вільної від корупції корпоративної культури є однією із складових вказаної вище мети.

На підставі здійсненого вище аналізу ми можемо сформулювати визначення мети формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. На нашу думку, така мета полягає у створенні та зміцненні вільної від корупції, заснованої на інституційній довірі корпоративної культури, підтриманні високої ефективності діяльності та забезпеченні митної і національної безпеки шляхом здійснення організаційних впливів на об'єднані соціально-службовими зв'язками посадових осіб і працівників Державної митної служби України.

Оскільки діяльність, пов'язана з формуванням корпоративної доброчесності, включає до себе комплекс політичних, економічних, правових, соціально-психологічних та інших заходів, уявляється важливим створення загальних для всіх цих сфер суспільної діяльності концептуальних засад, базуючись на яких учасники відносин у досліджуваній нами сфері могли б узгоджувати цілі та завдання своєї діяльності, визначати її актуальні напрями, оцінювати результати. Як слушно зауважує з цього приводу О. Герасимчук, формування доброчесності є «багатогранним процесом, що залежить від поєднання особистих якостей, освітніх програм, впливу суспільного середовища й інституційних механізмів» [201, с. 9]. За таких умов визначення принципів формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби набуває не тільки теоретичного, а й суто прагматичного характеру. Оскільки методологія, яка використовується у

правовій, педагогічній, психологічній та інших галузях знань та практичної діяльності, має значні відмінності, саме принципи виступають тим консолідуючим елементом, який об'єднує систему наближення корпоративної культури Державної митної служби до визначених державою і суспільством вимог [202].

Як і в багатьох сферах практичної діяльності держави, у діяльності персоналу Державної митної служби України велика роль належить принципу верховенства права. Цей принцип впливає не лише на організацію та оцінювання діяльності митників, а і на процеси запобігання корупції та формування інтолерантної до неї особистості. Особливо велике значення принцип верховенства права має для закладення основ доброчесності на корпоративному рівні. Це пояснюється тим, що право значно ширше за своїм обсягом, ніж зміст правових актів у певній галузі суспільних відносин. Як влучно зауважує з цього приводу В. Культенко, «природне право за своєю сутністю відмінне від позитивного. По відношенню до останнього воно перебуває дещо зовні, складаючи джерелознавчу основу законодавства правової держави, але не замінюючи її повністю. Концепція природного права є, скоріше, моральним кодексом особистості й регулює стосунки громадянського суспільства та з моральної точки зору впливає на збереження правопорядку в суспільстві. Застосування принципів концепції природного права дозволяє відійти від розгляду права в його позитивно-нормативному розумінні та зосередитись на історико-філософському баченні категорій свободи, справедливості та рівності» [203]. Відповідно до концепції природного права, останнє включає в себе правові ідеали, доктрини, парадигми, основи наукової термінології, якими керуються всі учасники суспільних відносин, у тому числі законодавець під час розробки та прийняття нормативно-правових актів. Значення принципу верховенства права для корпоративного рівня доброчесності в Державній митній службі України полягає в тому, що глибоке усвідомлення цінності права як

універсального регулятора та створення особистих конструктів, пов'язаних з розумінням його впливу на щоденну діяльність, потребує уваги не лише до безпосереднього змісту правових норм, а і до тих закономірностей, які викликали їх розробку та затвердження.

Принцип верховенства права охоплює всю систему підготовки кадрів для митної служби, оскільки формування особистості публічного службовця розпочинається задовго до прийняття його на посаду. «Взаємини між членами сім'ї досягають високого духовного рівня тільки тоді, коли всі розуміють почуття, прагнення та інтереси іншого, поділяють спільні сімейні цінності, серед яких важливе місце належить доброчесності», – пише з цього приводу Т. Георгадзе [204]. І тут закладено головну суперечність, яка обумовлює потенційний конфлікт між рівнем особистої та корпоративної доброчесності: якщо референтна група, до якої зазвичай належать керівник та більш досвідчені колеги, не керуються у своїй щоденній діяльності принципом верховенства права, існує ймовірність того, що молодий працівник, який вперше потрапив на службу, буде поступово відмовлятися від набутих у родині та у системі освіти ціннісних підходів до цієї категорії. Вказане обумовлює необхідність моніторингу засобів та результатів формування принципу верховенства права на різних рівнях управлінської ієрархії.

Принцип рівності у системі формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби передбачає однакову вимогливість до всього персоналу, незважаючи на існуючі відмінності. Конституція України у ч. 2 ст. 24 пов'язує такі відмінності з наступним: «Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками» [1]. З цього приводу хотілось би зробити декілька зауважень щодо можливості реалізації цих положень у роботі з формування доброчесності персоналу Державної митної

служби України. Політичні переконання публічного службовця воюючої держави можуть мати значні відмінності. При цьому заслуговує на увагу той факт, що у період проведення інформаційно-психологічних операцій противника, спрямованих на руйнування авторитету вищих органів влади України, система політичних переконань виступає об'єктом постійних впливів спецслужб держави-агресора. Регулярна підготовка та оприлюднення інформаційних повідомлень (зазвичай у відеоформаті, часто з використанням засобів штучного інтелекту), розміщених переважно на платформі TikTok, має на меті посіяти зневіру громадян України у доброчесності представників публічної влади. Окремі інформаційні кампанії противника супроводжують спроби встановити місцезнаходження і звільнити українських військовополонених [205]. За таких умов публічні службовці, які демонструють толерантність до руйнівних інформаційних впливів держави-агресора і виявляють проросійські політичні погляди, становлять загрозу для всієї корпоративної системи митної служби. Отже, розуміння принципу рівності має враховувати підвищення вимог до доброчесності публічного службовця в умовах повномасштабної збройної агресії і містити в собі систему нівелювання деструктивного впливу осіб, які демонструють зневагу до української державності, мови, культури і підтримують політичні ідеали так званого руського міру.

Принцип прозорості має велике значення для корпоративної культури будь-якої організації, оскільки існуючі вимоги (як правові, так і морально-етичні) мають бути належним чином оприлюднені та доведені до відома працівників. Це не виключає існування неписаної системи корпоративних етичних правил, яка теж діє в кожній організації. При цьому успішність роботи з формування доброчесності персоналу митної служби значним чином залежить від того, наскільки збігаються за своїм змістом норми писаної та неписаної корпоративної доброчесності. Цю тезу експериментально довели австралійські науковці А. Хауелл, А. Кірк-Браун і

Б. К. Купер, які встановили, що чутливість до розмежування між реальними та задекларованими цінностями організації забезпечує більш повне уявлення про конструкцію цінностей та краще розуміння взаємозв'язку між цінностями та відданістю організації, при цьому лояльність, ефективність і довіра працівників організації вища, коли прийняті та запроваджені цінності організації збігаються [206]. Отже, будь-яке приховування від персоналу вимог, які впливають на результати їхньої службової діяльності, зумовлюють їхнє кар'єрне зростання, застосування до них заходів заохочення або покарання, руйнує культуру корпоративної доброчесності, яка починає сприйматися як наповнена суперечностями та прогалинами. За умов, коли система прихованих вимог до корпоративної культури і корпоративної етики персоналу має більший вплив на оцінку їхньої діяльності та поведінки, ніж вимоги правових актів, норми останніх сприймаються як другорядні і такі, що не потребують ретельного виконання. Це обумовлює конфлікт між писаною та неписаною корпоративною етикою, що був притаманний й іншим організаціям. Так, глибокий конфлікт між писаними і неписаними етичними вимогами органів і військових формувань, що належали до сфери управління Міністерства внутрішніх справ України, призвів до необхідності корінним чином переформатувати діяльність міліції та Національної гвардії України, включаючи зміну їхньої назви та провідних принципів відбору на службу, діяльності та відкритості для демократичного цивільного контролю [207]. Ми маємо на увазі ситуацію, коли закладені у законодавстві про діяльність міліції та внутрішніх військ України принципи верховенства права, законності, пріоритетності прав та свобод людини і громадянина та інші грубо порушувалися [208], що викликало таке кардинальне зниження їх авторитету у суспільстві, яке було несумісне з виконанням ними своїх правоохоронних та інших функцій. Отже, ключовою особливістю принципу прозорості у системі формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби є забезпечення – завдяки оприлюдненню вимог до

професійної та позапрофесійної поведінки митників – органічного зв'язку між правовими та корпоративними етичними нормами, які регулюють таку поведінку.

Складність під час опису принципу професійності як такого, що безпосередньо впливає на формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби, полягає в тому, що формування етичних критеріїв здійснюється зазвичай не за професійною, а за іншими ознаками. Трансляторами етичного досвіду зазвичай виступають особи, які є найбільш досвідченими у певній сфері діяльності або мають значний вплив на її здійснення. Безумовно, у системі митної служби існують свої підрозділи кадрового забезпечення, але їхній вплив на морально-етичні цінності митників значно поступається за своїм обсягом тому впливу, який здійснюють безпосередньо керівники та найбільш досвідчені колеги. Тому принцип професійності у досліджуваному нами аспекті вимагає від керівників усіх управлінських ланок глибокого володіння методами управління, техніками та способами, які дозволяють скоригувати відхилення від загальної моделі доброчесного працівника митної служби. У свою чергу, у випадках, якщо такі керівники самі не демонструють своєю поведінкою означеної моделі, або коли виникає ситуація, коли керівник лише номінально виконує свої функції(на це у своєму дослідженні звертає увагу К. Бугайчук [209]), їхній вплив на підлеглих не можна вважати професійним, оскільки наочний приклад (як свідчать результати численних досліджень) завжди переважає за своєю ефективністю всі вербальні засоби впливу на особистість.

Принцип підзвітності для персоналу митної служби означає обов'язок нести відповідальність за свої дії перед державою та суспільством, що сприяє дотриманню етичних стандартів. Відповідальність митників слід розглядати у двох аспектах: ретроспективної та позитивної юридичної відповідальності, які значно відрізняються за своєю спрямованістю та змістом. Як аргументовано стверджує Н. Берлач, «юридична відповідальність виступає

комплексним правовим інститутом, який спрямований на забезпечення стабільності суспільного устрою, забезпечення правопорядку і який для ефективного виконання поставлених завдань знаходить свій прояв у формі негативної (ретроспективної) та позитивної (перспективної) відповідальності» [210, с. 80]. Ретроспективна юридична відповідальність передбачає накладання на особу, що вчинила делікт, заходів кримінальної, адміністративної, цивільно-правової, матеріальної або фінансової відповідальності. При цьому безпосереднє вчинення співробітниками митної служби правопорушень виходить за межі нашого дослідження і має вивчатися відповідно до кола питань, які охоплюють кримінальне, адміністративно-деліктне, трудове, фінансове, податкове та інші галузі права. Однак позитивна юридична відповідальність, сутність якої полягає у добровільному виконанні співробітником Державної митної служби України покладених на нього обов'язків, утриманні від видів поведінки, які охоплюються заборонами та обмеженнями, безпосередньо пов'язана з корпоративною доброчесністю. Безумовно, певний причинно-наслідковий зв'язок простежується між притягненням посадових осіб митної служби до кримінальної та інших видів відповідальності й утриманням інших працівників, яким стало відомо про цей випадок, від відповідних варіантів недоброчесної поведінки. Але впровадження та інтерналізація позитивної юридичної відповідальності на рівні корпоративної культури виконує іншу функцію, сприяючи самостійному та зумовленому внутрішніми цінностями особистості вибору доброчесності як провідної стратегії свого професійного та особистісного розвитку.

Принцип європеїзації займає важливе місце серед принципів формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби. Проголошення Україною у Конституції курсу на євроінтеграцію та зміцнення євроінтеграційних векторів протягом останніх років має одним із важливих сегментів перебудову діяльності митної служби у відповідності до

європейських стандартів. Заслуговує на увагу, що Революція Гідності у 2013 році розпочалася після того, як президентом України В. Януковичем, всупереч позиції українського суспільства, було обрано курс на інтеграцію з Митним союзом, фактично контрольованим Російською Федерацією. Особлива роль митниці в українському суспільстві як передового рубежу нашої держави обумовлює особливу увагу до спрямованості діяльності митників.

На українських землях історично склалися два типи митної культури: східна та західна. Відмінність західної митної культури полягає в існуванні жорстких правил взаємодії з особами, які перетинають митний кордон, та поводження з митними вантажами, прискіпливого та систематичного контролю за діяльністю митників і створення загальної атмосфери прозорості, що має сприяти уникненню вчинення митниками корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень. Східна митна культура на українських землях, які переважно довгий час знаходилися під радянською та російською окупацією, передбачає наявність широко розвиненого непотизму, коли призначення на певні посади відбувається або з урахуванням родинних та інших близьких зв'язків, або потребує матеріального зацікавлення посадових осіб, які приймають рішення у сфері кадрового забезпечення.

Відповідно, особи, які потрапляли на митну службу за корупційними схемами, формували для себе модель корупційної діяльності, що включає як невід'ємний елемент отримання незаконної особистої вигоди від службової діяльності. При цьому слід зазначити, що східна та західна моделі митної культури пов'язані не з географічним розташуванням регіонів України, а з наявністю європейських або російсько-імперських принципів взаємодії з особами, які перетинають митний кордон. Елементами західної митної культури є готовність додержуватися існуючих у державі та суспільстві правових та морально-етичних вимог. Такі вимоги можуть мати як писаний, так і неписаний характер і у комплексі соціальних та моральних норм

передбачати відповідність поведінки митника існуючим правилам доброчесності. Відповідні правила можуть мати певні відмінності у різних народів, але в узагальненому вигляді вони знайшли своє відображення в Оновленій Декларації Аруша. Зокрема, виходячи з її положень, західна митна культура передбачає усвідомлення персоналом зв'язку між рівнем їхньої доброчесності та станом національної безпеки. Дозволяючи собі недоброчесну поведінку, митники тим самим послаблюють стан національної безпеки своєї держави та полегшують спроби спричинити шкоду її державному устрою, економіці, громадянському суспільству тощо. Крім того, зв'язок між недоотриманням державою митних платежів внаслідок недоброчесної поведінки персоналу митної служби безпосередньо впливає на стан соціального захисту громадян держави: виплату пенсій, допомоги з догляду за дитиною, функціонування освітніх установ, закладів охорони здоров'я тощо. Західна митна культура також передбачає усвідомлення і врахування співробітниками митної служби зв'язку між надходженням до країни іноземних інвестицій і доброчесністю здійснення митних процедур.

Принцип етичного лідерства передбачає, що ефективне та тривале лідерство базується на доброчесності. Як вказує А. Абдулай, вона створює нерозривний зв'язок довіри між керівниками та їхнім персоналом, що сприяє авторитету, натхненню, прийняттю моральних рішень та зміцненню корпоративної культури. Дотримуючись цінностей компанії, лідери роблять внесок у створення позитивної атмосфери на робочому місці. Доброчесність є опорою лідерства, слугуючи орієнтиром довіри та авторитету для послідовників. Лідери, які підтримують високі моральні стандарти та демонструють послідовність між своїми словами та діями, вселяють впевненість і відданість своїм командам. Коли лідери діють доброчесно, вони створюють чіткий приклад для наслідування, сприяючи формуванню в організації культури чесності, прозорості та підзвітності [211].

Принцип цифровізації у системі формування доброчесності персоналу Державної митної служби України уявляє собою зменшення корупційних та репутаційних ризиків за рахунок використання інформаційних технологій, що зменшують безпосередній контакт представників митної служби з громадянами. Цифровізація митних процесів дозволяє підвищити їх ефективність, уникаючи можливих неконструктивних впливів людського фактору, зокрема цифровий інструмент Єдине вікно для міжнародної торгівлі дозволяє дистанційна взаємодіяти з представниками приватних структур. Також слід відзначити позитивний вплив оплати митних платежів онлайн, що стало можливим завдяки удосконаленню інтерфейсу особистого кабінету. Впровадження інструментів штучного інтелекту також дозволяє зменшувати можливі корупційні ризики, зокрема це стосується ідентифікації транспортних засобів по їх номерних знаків з подальшим передаванням цієї інформації до спеціальних інформаційних телекомунікаційних систем державної прикордонної служби. Також позитивним проявом принципу цифровізації є використання штучного інтелекту для швидкого надання відповідей на типові запитання учасників митних правовідносин у месенджерах [212].

Використання вказаних принципів у роботі з персоналом Державної митної служби України дозволить, на нашу думку, надати їй цілеспрямованого і системного характеру, а також врахувати сучасні тенденції у роботі з публічними службовцями в аспекті формування і зміцнення їх доброчесності.

2.3 Правові форми та функції формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

Ефективне функціонування правового механізму забезпечення доброчесності представників публічної влади потребує вироблення діючих правових форм, за допомогою яких відбувається трансформація метиправового регулювання у заздалегідь визначений результат. Важливість правових форм роботи з персоналом обумовила увагу до них в юридичних дослідженнях таких вчених, як В. Біла [213], В. Важинський [214], В. Дем'янчук [215], Д. Журавльов [216], Т. Пікуля [217], А. Русецький [218], Т. Тарахонич [219] та інші науковці. Однак правові форми формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України ще недостатньо досліджені на теоретико-методологічному рівні, що зумовлює спрямованість нашого наукового пошуку.

Підходи, які сформувалися у правовій науці, відносять до правових форм «спеціальні (окремі) аспекти діяльності держави,за допомогою яких реалізуються її функції» [220], як «діяльність, яка пов'язана з виконанням юридично значущих дій в чітко встановленому законом порядку» [216], «форми діяльності, які безпосередньо викликають правові наслідки, пов'язані з установленням або застосуванням норм права» [221], «визначені чинним законодавством види юридично значущої діяльності уповноважених суб'єктів державного управління у сфері регулювання процесів запобігання,припинення й ліквідації наслідків посягання на інформаційну безпеку України, застосування яких тягне за собою зміну правового становища учасників відносин у сфері забезпечення інформаційної безпеки або впливає на національне інформаційне середовище» [222].Узагальнюючи існуючі у наукових джерелах позиції, можна з'ясувати, що правові форми є усталеними видами юридично значущої діяльності, які тягнуть за собою правові наслідки у вигляді зміни правового статусу суб'єктів та/або зміни

певних правових явищ (у контексті нашого дослідження такими правовими явищами є корпоративна доброчесність і корпоративна культура персоналу Державної митної служби України).

Як відзначає угорський вчений Р. Манько, дослідження правових форм дозволяє зробити висновок про існування правової наступності. По-перше, вчений вказує на наявність тривалого використання одних і тих самих правових форм у різних обставинах і для різних цілей, при якому одна й та сама юридична форма наповнюється різним соціально-економічним змістом. По-друге, спостерігається поступова зміна правових форм, особливо коли рівень *lex lata* (чинного закону) залишається незмінним, але *lex interpretata* (витлумачений закон) та *lex operativa* (застосовуваний закон) поступово адаптуються до нових обставин, зберігаючи при цьому сутнісну ідентичність відповідного інституту. По-третє, дослідження правових пережитків є способом концептуалізації традиціоналістського новаторства юридичної форми, за якого нові правові форми формуються таким чином, що відсилає до старих. Завдяки цій взаємодії забезпечується культурна наступність у праві [223].

Вказане свідчить, що правові форми не є незмінними, спостерігається їх еволюція і розвиток, які зумовлені соціальними потребами державно організованого суспільства. Це узгоджується із висловленою нами у підрозділі 2.1 думкою щодо еволюційного розвитку вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях, які поступово набували вираженої форми та конкретного змісту. Разом з тим хотілося б підкреслити важливість не лише правотворчої, а й інших правових форм розвитку доброчесності, для чого доцільно звернутися до існуючих у правовій науці класифікацій правових форм.

Слід сказати, що у наукових публікаціях існує декілька класифікацій правових форм. По-перше, це класифікація О. Конишевої, що здійснена за наступними критеріями: 1) за рівнем реалізації нормативного акта:

загальнодержавним, регіональним, місцевим; 2) за суб'єктами; 3) за термінами здійснення правових форм: постійні та тимчасові; 4) за об'єктами [224, с. 64]. Е. Сидорова пропонує наступну класифікацію правових форм реалізації державної політики в гуманітарній сфері: «видання нормативно-правових актів, які визначають підвалини державної політики в гуманітарній сфері та основні засади розвитку гуманітарної сфери; видання адміністративних нормативно-правових актів підзаконного рівня, норми яких регулюють питання реалізації державної політики в гуманітарній сфері; прийняття індивідуальних адміністративних актів; укладання адміністративних договорів» [225]. На нашу думку, в цій класифікації представлено лише один вид правових форм (правотворчий), тоді як у контексті нашого дослідження доцільно зосередитися і на правозастосовних формах, за допомогою яких, власне, і вдається реально вплинути на рівень доброчесності персоналу.

Досить цікавою є класифікація В. Білої, яка базовим критерієм класифікації правовихформ публічного адміністрування називає функцію в адміністративному праві. Зацим критерієм правові форми публічного адміністрування авторкою об'єднано у два великих,порівняно самостійних класи матеріальних і процедурних правових форм. До матеріальних правових форм вона відносить нормативні акти, індивідуальні акти, акти-плани, адміністративні договори, а до процедурних – адміністративні процедури і адміністративні провадження. Крім того, авторка виокремлює критерії:змісту (класи правотворчих, правозастосовних, інтерпретаційних форм), природної та штучної класифікації правових форм (зовнішні та внутрішньо-структурні); ступеня юридичного вираження (основні та додаткові); обсягу регулюючого впливу (загальнообов'язкові та індивідуальні); суб'єктного складу (односторонні та дво- або багатосторонні) [226].

На нашу думку, запропонована В. Білою класифікація є надзвичайно корисною для подальшого розвитку правової науки. Втім, варто звернути

увагу на відсутність серед згаданих вище форм, виділених за критерієм функції у праві, контрольно-наглядової форми. Контроль, на нашу думку, значно ширший за своїм обсягом, ніж конкретна адміністративна контрольна процедура. Означені процедури у своїй сукупності є частиною контролю, однак проста сукупність не породжує цілісності. А правильно організований і ефективний контроль завжди є цілісним явищем, крім процедур, він включає широкий комплекс інших правових феноменів: мету контролю, його принципи, методологію і методику здійснення, вимоги до аналітичної діяльності, за допомогою якої оцінюються результати здійснення адміністративних контрольних процедур.

Р. Тучак за змістом правові форми поділяє на: нормотворчу (видання законів чи підзаконних нормативно-правових актів) та правозастосовну. За ознакою цілеспрямованості правозастосовчі правові форми поділені на внутрішні та зовнішні, за способом вираження – на письмові та усні. Акти діяльності щодо боротьби з корупцією за назвою поділені на накази, інструкції, постанови [227]. Нам імпонує поділ правових форм на нормотворчі і правозастосовні, що дозволяє коректно розмежувати вказані напрями правової діяльності. Разом з тим не зовсім зрозумілою уявляється така категорія досліджуваних форм, як акти діяльності, яка переважно відтворює особливості нормотворчої форми.

Слід сказати, що у правових публікаціях існують також інші варіанти класифікацій правових форм [228]. Підкреслимо, що, на наш погляд, для будь-якого дослідження важливим уявляється вибір саме тих напрацьованих теорією методологічних інструментів, які найбільш точно розкриють особливості предмета цього дослідження.

На підставі викладеного вище можемо запропонувати наступну класифікацію правових форм формування та зміцнення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України.

а) правотворчі (нормотворчі) форми:

– розробка та затвердження законодавчих (Митний кодекс України [2], закони України «Про запобігання корупції» [4], «Про державну службу» [103] та ін.) і підзаконних нормативно-правових актів (постанов Кабінету Міністрів України «Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів» [6], «Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа» [7], «Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації» [156] та ін., в яких закріплюються критерії визначення доброчесності, правовий механізм її формування та правовий статус суб'єктів вказаної діяльності);

– затвердження локальних актів м'якого права, в яких відображено корпоративні вимоги до доброчесності персоналу Державної митної служби України (Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України [188] та ін.).

б) правозастосовні форми:

– спеціальний порядок призначення на посади у Державній митній службі України відповідно до положень ст. 570 Митного кодексу України [2];

– прийняття індивідуальних актів (зокрема, рішення Кабінету Міністрів України про призначення на посаду керівника центрального органу виконавчої влади,що реалізує державну митну політику, після проходження перевірки на доброчесність та інших необхідних процедур, накази про призначення на посади в митних органахпосадових осіб та інших працівників тощо) [2];

– проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності та професійної компетентності

відповідно до Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації (учасник атестації вважається таким, що відповідає критеріям доброчесності, якщо є незалежним, чесним, сумлінним, дотримується етичних норм та має бездоганну поведінку у професійній діяльності, а також стосовно нього та його близьких осіб немає підтверджених відповідними державними органами фактів щодо незаконності джерел походження майна, невідповідності рівня життя задекларованим доходам, невідповідності способу життя учасника атестації його статусу) [156];

– прийняття рішень за результатами службових розслідувань, накладення стягнень за порушення норм антикорупційного законодавства відповідно до ст. ст. 172-4, 172-5, 172-6, 172-7 та ін. Кодексу України про адміністративні правопорушення [229], ст. ст. 368, 368-5 та ін. Кримінального кодексу України [39]тощо;

в) контрольно-наглядові форми:

– організація та здійснення зовнішнього контролю за діяльністю Державної митної служби України (наприклад, у рішенні від 24 вересня 2024 року № 42-1 «Про розгляд Звіту про результати аудиту ефективності на тему «Забезпечення реалізації державної митної політики в умовах воєнного стану» Рахункова палата рекомендувала здійснити опис потенційно вразливих до корупції функцій, процесів (підпроцесів) відповідно до додатка 9 до Методології управління корупційними ризиками, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 08 грудня 2021 року № 830/21 «Про вдосконалення процесу управління корупційними ризиками» (пункт 5.30 Рішення); запровадити регулярний моніторинг, перегляд та оновлення реєстрів ризиків, враховуючи зміни в нормативно-правових актах та воєнний стан (пункт 5.19 Рішення); розробити та

запровадити незалежний моніторинг процесу оцінки ризиків та митного контролю для зменшення корупційних ризиків (пункт 5.20 Рішення) тощо);

– організації та здійснення внутрішнього контролю в Державній митній службі України відповідно до вимог наказу Державної митної служби України від 2 червня 2022 року № 228[230], а також спеціального антикорупційного контролю відповідно до вимог наказуНаціонального агентства з питань запобігання корупції від 27 травня 2021 року № 277/21, яким затверджено Типове положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції [231]; згідно з наказом Державної митної служби України від 4 червня 2021 року № 415 «Про затвердження Порядку організації в Держмитслужбі та її територіальних органах роботи з повідомленнями про корупцію» [232], внесеними викривачамита ін.;

– моніторинг способу життя, який «здійснюється з метою встановлення відповідності їх рівня життя наявним у них та членів їх сім'ї майну і одержаним ними доходам згідно з деклараціями особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» [233] відповідно до постанови Кабінету Міністрів Українивід 29 квітня 2025 р. № 487 [6], наказу Національного агентства з питань запобігання корупції від 26 жовтня 2023 року № 236/23 та інших правових актів;

– здійснення перевірки факту та своєчасності подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування посадовими особами Державної митної служби України [234];

– проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа з метою отримання ймовірної та орієнтувальної інформації для з'ясування ступеня її достовірності та повноти, отримання додаткових відомостей, які можуть використовуватися для запобігання та

виявлення корупційних, інших правопорушень у сфері службової діяльності митних органів, порушень вимог антикорупційного законодавства або інших протиправних дій відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2025 р. № 366 [7];

– розгляд публікацій у засобах медіа з метою виявлення випадків порушення співробітниками Державної митної служби вимог доброчесності, аналіз, складання висновків за результатами розгляду і надсилання їх до Державної митної служби України у межах діяльності Дисциплінарного комітету Державної митної служби України [235];

– пульс-опитування рівня задоволеності умовами праці і залученості персоналу Держмитслужби та її територіальних органів в умовах воєнного стану [236];

г) правовиховніформи:

– правове забезпечення використання символічних елементів та корпоративних ритуалів, спрямованих на підвищення рівня ідентифікації з професією та зміцнення цінностей доброчесності тасамоповаги (присяга державного службовця відповідно до ст. 36 Закону України «Про державну службу» [103], носіння форменого одягу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 165 «Про затвердження опису та зразків форменого одягу посадових осіб Державної митної служби, норм забезпечення форменим одягом і строків його носіння» [237]; присвоєння рангів державних службовців відповідно до ст. 39 Закону України «Про державну службу» [103] та спеціальних звань згідно постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 року № 501 «Про спеціальні звання посадових осіб митних органів» [238];

– правова регламентація впровадження вимог щодо доброчесності у програми підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації посадових осіб і працівників Державної митної служби України (так, наприклад, відповідно до Каталогу програм підвищення кваліфікації посадових осіб митних органів

на 2026 рік питання запобігання корупції є складовою спеціальної короткострокової програми підвищення кваліфікації «Підтримка митниці (організаційне забезпечення) 1, 2 та 3 рівня, а навчальний курс Всесвітньої митної організації «Integrity in Customs – Доброчесність на митниці», розміщений на порталі CLiKC!, рекомендовано посадовим особам митних органів для самостійного вивчення [239]);

– проведення спільних тренінгів з міжнародними експертами з метою формування та зміцнення доброчесності у персоналу Державної митної служби України (наприклад, у жовтні 2025 року за експертної підтримки Програми ЄС з підтримки управління державними фінансами в Україні (EU4PFM) відбувся тренінг із перевірки доброчесності та моніторингу способу життя для уповноважених осіб з питань запобігання і виявлення корупції у Держмитслужбі та на митницях [240]);

– створення організаційних, морально-психологічних та правових умов для реалізації у діяльності Державної митної служби України інституту викривачів корупції відповідно до наказу Державної митної служби України від 7 квітня 2021 року «Про затвердження Положення щодо впровадження в Держмитслужбі та її територіальних органах механізмів заохочення викривачівта формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушеньЗакону України «Про запобігання корупції» [241];

ґ) аналітично-інтерпретаційні форми:

– оцінювання корупційних ризиків відповідно до розділу ІІ Антикорупційної програми Державної митної служби України на 2023-2025 роки [8], наказу«Про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України» від 14 листопада 2025 року № 1506 [242];

– оцінювання Національним агентством з питань запобігання корупції корупційних ризиків і надання роз’яснень щодо їх змісту відповідно до

Методології управління корупційними ризиками, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 року № 830/21 [243];

– аналіз корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією, у Державній митній службі України та її територіальних органах, відповідно до наказу № 555 від 20 червня 2025 року [244];

– аналіз інформації, яка міститься в інформаційних системах Державної митної служби України щодо встановлення випадків придбання майна, вартість якого перевищує 50 прожиткових мінімумів, або здійснення видатків, розмір яких перевищує 50 прожиткових мінімумів, та перевірка факту подання повідомлень про суттєві зміни в майновому стані у разі здійснення правочинів [244].

Слід сказати, що у наведеній класифікації ми навели основні правові форми забезпечення доброчесності персоналу Державної митної служби України, проте їх кількість постійно зростає, що зумовлено як розвитком інформаційних та управлінських технологій, так і євроінтеграційними процесами, зокрема, відображеними у розділах 2.1 «Антикорупційна політика»,4.6 «Шенген та зовнішні кордони» Дорожньої карти з питань верховенства права,що визначає комплекс реформ у межах переговорного процесу щодо членства України в ЄС, затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2025 р. № 475-р [245] та інших правових актів, якими визначено демократичні антикорупційні вектори розвитку системи публічного управління України. Зміцнюються і національні механізми впровадження механізмів прозорості, доброчесності та усунення (мінімізації) корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України, що у контексті схваленого Кабінетом Міністрів України розпорядження від 27 грудня 2023 р. № 1218-р «Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 року» передбачає виконання наступних заходів: протягом 2024–2025 років – виконання Антикорупційної програми

Держмитслужби; протягом 2024–2026 років – запровадження особливих умов проходження державної служби в митних органах та зміцнення доброчесності; протягом 2024–2027 років – запровадження експерименту із використання натільних відеокамер при виконанні митних формальностей [246]. Можна прогнозувати, що у найближчі роки кількість правових форм забезпечення доброчесності персоналу Державної митної служби України збільшуватиметься.

Правові форми забезпечення корпоративної доброчесності персоналу у досліджуваній нами сфері зумовлюють зміст та спрямованість функцій формування доброчесності персоналу Державної митної служби України [247]. Зміст категорії функція ми розуміємо у контексті Порядку проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади, відповідно до якого функція – «це діяльність, пов'язана з отриманням чітко визначеного кінцевого результату, який прямо відображає досягнення цілей та завдань органу виконавчої влади» [248] (хоча цей документ і втратив чинність, закладені в ньому термінологічні та методологічні підвалини уявляються нам такими, що не втратили цінність для публічно-управлінських процесів). З огляду на це, з урахуванням здійсненого вище аналізу, ми хотіли б запропонувати визначення функцій формування доброчесності персоналу Державної митної служби України як системно організованих і нормативно закріплених напрямів діяльності уповноважених суб’єктів публічної влади, спрямованих на створення безпечного та інтолерантного до корупції корпоративного середовища, в якому забезпечуються високий рівень ефективностіздійснення державної митної справи та інституційної довіри.

Вказане дозволяє виокремити наступні функції формування корпоративної доброчесності Державної митної служби України:
а) створення та зміцнення вільної від корупції корпоративної культури;
б) досягнення високого рівня інституційної довіри (як довіри з боку суспільства до персоналу Державної митної служби України, так і довіри з

боку персоналу до керівництва Служби та держави в цілому); в) підтриманнявисокої ефективності здійснення митної справи в умовах євроінтеграції; г) забезпечення митної і національної безпеки з урахуванням ризиків, притаманних правовому режиму воєнного стану.

Висновки до розділу 2

Періодизація формування вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях включає шість етапів. Для *раннього (доінституційного) етапу* характерними були непрофесійне, часто ситуативне виконання обов'язків митної служби різними суб'єктами, домінування приватних інтересів окремих представників державної політичної еліти і відсутність сформульованих вимог до морально-етичних якостей осіб, що збирали мито. На *етапі усвідомлення передумов доброчесності представників митної служби* відбувається формування базових уявлень про неприпустиму поведінку за відсутності системного підходу до доброчесності, що супроводжувалося високим рівнем поширеності корупційних правопорушень. На *етапі всеохоплюючого тоталітарного контролю за поведінкою персоналу митної служби* внутрішні механізми формування доброчесності заміщуються механізмами залякування за відхилення від доктрини комуністичної партії при збереженні корупції як системного явища. На *етапі інституціоналізації митної служби незалежної України* відбувається регламентування вимог до ділових і моральних якостей персоналу, запровадження обмежень, заборон та процедур антикорупційного характеру, закріплення доброчесності як принципу здійснення державної митної справи. *Етап регресивних трансформацій* включав непродумані організаційні зміни, що супроводжувалися скороченням або повною ліквідацією підрозділів з

правової та антикорупційної роботи і деморалізацією особового складу. Сучасний *етап системного впровадження вимог доброчесності у діяльність Державної митної служби України* включає удосконалення правового механізму формування доброчесної поведінки посадових осіб та працівників, ускладнення процедур призначення на посади, контролю та моніторингу, розробку і затвердження централізованих та локальних правових актів, якими регламентується робота із забезпечення доброчесності персоналу.

Сучасний етап розвитку характеризується запровадженням комплексних правових механізмів забезпечення доброчесності, зокрема встановленням вимог до керівництва, багатоетапного порядку призначення, зовнішньої незалежної оцінки ефективності діяльності, перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, що у сукупності дозволяє використовувати різноманітні форми впливу на поведінку персоналу Державної митної служби України з метою забезпечення доброчесного виконання своїх службових обов'язків та зміцнення авторитету митних органів.

Мета формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України полягає у створенні та зміцненні вільної від корупції, заснованої на інституційній довірі корпоративної культури, підтриманні високої ефективності діяльності та забезпеченні митної і національної безпеки шляхом здійснення організаційних впливів на об'єднані соціально-службовими зв'язками посадових осіб і працівників Державної митної служби України.

Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу виступають тим консолідуючим елементом, який забезпечує ідеологічну та методологічну єдність під час наближення корпоративної культури Державної митної служби до визначених державою і суспільством вимог. До таких принципів належать: принципи верховенства права, рівності, прозорості, професійності, підзвітності, європеїзації, етичного лідерства та

цифровізації. Використання вказаних принципів у роботі з персоналом Державної митної служби України дозволитьнадати їй цілеспрямованого і системного характеру, а також врахувати сучасні тенденції у роботі з публічними службовцями в аспекті формування і зміцнення їх доброчесності.

Правові форми формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України є усталеними видами юридично значущої діяльності, які тягнуть за собою правові наслідки у вигляді зміни правового статусу посадових осіб та працівників цього органу, кандидатів на вказані посади, а також зміни інституційної довіри, рівня корпоративної доброчесностіта корпоративної культури.

Класифікація правових форм забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України включає: а) *правотворчі (нормотворчі) форми*: розробка та затвердження законодавчих нормативно-правових актів; розробка та затвердження підзаконних нормативно-правових актів; затвердження локальних актів м'якого права; б*) правозастосовні форми*: спеціальний порядок призначення на посади; прийняття індивідуальних адміністративних актів; проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності; прийняття рішень за результатами службових розслідувань; накладення юридичних стягнень за порушення антикорупційного законодавства; в) *контрольно-наглядові форми:* організація та здійснення зовнішнього контролю; організація та здійснення внутрішнього контролю; у т. ч. спеціального антикорупційного контролю; моніторинг способу життя; перевірка факту та своєчасності подання декларацій; проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа; розгляд публікацій у засобах медіа; пульс-опитування рівня задоволеності персоналу; г) *правовиховні форми:* використання символічних елементів та корпоративних ритуалів; складення присяги державного службовця; носіння форменого одягу; присвоєння рангів та спеціальних

звань; впровадження вимог доброчесності у програми підготовки та підвищення кваліфікації; проведення тренінгів; створення умов для функціонування інституту викривачів; ґ) *аналітично-інтерпретаційні форми:* оцінювання корупційних ризиків; надання роз'яснень щодо корупційних ризиків; аналіз корупційних правопорушень; аналіз інформації з інформаційних систем щодо майнового стану та витрат.

Функції формування доброчесності персоналу Державної митної служби України – це системно організовані та нормативно закріплені напрями діяльності уповноважених суб'єктів публічної влади, спрямовані на створення безпечного та інтолерантного до корупції корпоративного середовища, в якому забезпечуються високий рівень ефективності здійснення державної митної справи та інституційної довіри.

До функцій формування корпоративної доброчесності Державної митної служби України належать: а) створення та зміцнення вільної від корупції корпоративної культури; б) досягнення високого рівня інституційної довіри (як довіри з боку суспільства до персоналу Державної митної служби України, так і довіри з боку персоналу до керівництва Служби та держави в цілому); в) підтримання високої ефективності здійснення митної справи в умовах євроінтеграції; г) забезпечення митної і національної безпеки з урахуванням ризиків, притаманних правовому режиму воєнного стану.

РОЗДІЛ 3
НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОРПОРАТИВНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

3.1 Перспективи запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби

Дослідження закордонного досвіду функціонування митної служби та вивчення зарубіжних здобутків формування доброчесності на корпоративному рівні здатні збагатити вітчизняну систему правового регулювання та організаційно-правозастосовної практики, підвищити їх ефективність. Ці питання досліджувалися у роботах таких вчених, як І. Бережнюк [249], В. Божко і В. Вишневський [250], Ю. Бухарєва [251], Л. Дорофеєва та Т. Корнева [252], І. Квеліашвілі [253], О. Колобиліна [254], В. Ченцов та Т. Чіка [255] та інші автори. Разом з тим, складність та багатовекторність питання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України потребує більш детальних досліджень зарубіжних практик.

Перш за все хотілося б зупинитися на положеннях Оновленої Декларації Аруша (Декларації Ради митного співробітництва щодо належного управління та доброчесності в митній справі), яка заклала підвалини забезпечення доброчесності митних служб на міжнародному рівні, вплинувши тим самим на формування національних практик. Декларація була затверджена Радою митного співробітництва в Аруші (Танзанія) 7 липня 1993 року та переглянута у червні 2003 року. Значення цього документу для розбудови системи забезпечення доброчесності в митній сфері важко переоцінити: як слушно відзначають А. З. Дуррані, М. А. Прокоп та М. Р. Зарновєцький, Оновлена Декларація Аруша та Переглянуте керівництво ВМО з розвитку доброчесності є найважливішими

джереламидля встановлення стандартів доброчесності в митному середовищі, а також для розробки тавпровадження стратегій доброчесності та боротьби з корупцією. Особливої уваги, на думку авторів, заслуговує процес самооцінки, результати якого забезпечують основу для вивчення управлінських, адміністративних та доброчесних стратегій, які вже використовуються, та визначають подальші можливості для вдосконалення [256].

Оновлена Декларація Аруша визначає, щоефективна національна програма доброчесності митниці повинна враховувати десять ключових факторів: 1) лідерство та прихильність (відповідальність за запобігання корупції покладається на керівництво митниці, яке має послідовно демонструвати відданість принципам доброчесності. Керівники повинні не лише декларувати антикорупційні підходи, а й забезпечувати їх практичну реалізацію, виступаючи прикладом дотримання кодексів поведінки та реалізуючи належну підзвітність); 2) нормативно-правова база (митне законодавство та процедури мають бути узгодженими, зрозумілими і максимально спрощеними. Важливим є впровадження міжнародних стандартів, усунення зайвої бюрократії та мінімізація винятків, що сприяє прозорості та ефективності митних формальностей); 3) прозорість (діяльність митниці повинна бути відкритою та передбачуваною, а нормативні акти і процедури – доступними та однаково застосовуваними. Чітке визначення дискреційних повноважень, а також наявність механізмів оскарження рішень і стандартів обслуговування підвищують довіру клієнтів); 4) автоматизація (використання інформаційних технологій сприяє підвищенню ефективності, зменшенню особистих контактів і, відповідно, корупційних ризиків. Автоматизовані системи забезпечують підзвітність та можливість подальшого контролю управлінських рішень); 5) реформа та модернізація(корупція зазвичай виникає в ситуаціях, коли використовуються застарілі та неефективні практики і де клієнти мають стимул намагатися

уникнути повільних або обтяжливих процедур, пропонуючи хабарі та сплачуючи плату за прискорення. Оновлення процедур і систем дозволяє усунути умови, що стимулюють корупцію. Комплексна модернізація митної діяльності, орієнтована на міжнародні стандарти, зменшує привабливість обходу офіційних процедур); 6) аудит та розслідування (ефективний контроль забезпечується через внутрішній і зовнішній аудит, моніторинг та розслідування. Важливо поєднувати превентивні заходи з відповідальністю за порушення, заохочувати повідомлення про зловживання та гарантувати захист інформаторів); 7) Кодекс поведінки (Ключовим елементом будь-якої ефективної програми доброчесності є розробка, видання та прийняття всеосяжного кодексу поведінки, який у дуже практичних та недвозначних термінах визначає поведінку, що очікується від усього митного персоналу. Штрафні санкції за недотримання повинні бути чітко сформульовані в кодексі, співвіднесені із серйозністю порушення та підкріплені відповідними адміністративними та законодавчими положеннями); 8) управління людськими ресурсами (ефективна кадрова політика передбачає належні умови праці, прозорий відбір і просування, професійний розвиток та систему оцінювання. Такі підходи сприяють формуванню доброчесного персоналу та зниженню корупційних ризиків); 9) моральний стан та організаційна культура (Корупція, найімовірніше, виникає в організаціях, де моральний стан або «esprit de corps» (командний дух) є низьким і де митний персонал не пишається репутацією своєї адміністрації. Високий рівень корпоративної культури та мотивації персоналу зменшує схильність до корупції. Важливими є справедливе управління, можливості кар’єрного зростання та залучення працівників до антикорупційних заходів); 10) взаємовідносини з приватним сектором (партнерська взаємодія з бізнесом має базуватися на прозорості та взаємній відповідальності. Запровадження спільних стандартів поведінки та ефективних санкцій за порушення сприяє зменшенню корупційних практик у взаємодії з клієнтами) [5].

За фактором *«Лідерство та прихильність»* можна констатувати відповідність закладеним Оновленою Декларацією Аруша принципам в оновленій процедурі призначення на посаду керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, після проходження перевірки на доброчесність та інших необхідних процедур (ст. 570-1 Митного кодексу України [2]), порядок призначення та звільнення керівника центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику (ст. 570-2 Митного кодексу України [2]), перелік митних компетенцій та їх рівні для посад державної служби категорій «Б» і «В» у митних органах (ч.4 ст. 570 Митного кодексу України [2]), укладення контрактів з такими особами (ч. 5 ст. 570 Митного кодексу України [2]) та ін.;

За фактором *«Нормативно-правова база»* можна констатувати достатній рівень відповідності, що підтверджується внесенням до Митного кодексу України змін Законом України № 3977-IX від 17 вересня 2024 року «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів» [155], а також затвердженням постанов Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487 «Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів» [6], від 1 квітня 2025 року № 366 «Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа» [7], від 8 вересня 2025 р. № 1100 «Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації» [156], Антикорупційної програми Державної митної служби України на 2023–2025 роки відповідно до наказу Державної митної служби України від 31 травня 2023 року № 236 [8] та ін.

За *фактором «Прозорість»* спостерігається достатній рівень додержання встановлених Оновленою Декларацією Аруша вимог: митне законодавство оприлюднюється і своєчасно оновлюється на офіційних вебсайтах Верховної Ради України [257], Президента України [258], Кабінету Міністрів України [259], Міністерства фінансів України [260], Державної митної служби України [261] та інших публічних інституцій. В Україні створено правовий механізм, за допомогою якого всі громадяни можуть звернутися до розпорядників (володільців) публічної інформації, у тому числі Державної митної служби України, та запросити певні відомості та дані [262]. Слід також згадати розглянуту у попередньому підрозділі функцію Дисциплінарного комітету щодо розгляду, аналізу та підготовки висновків щодо публікацій у засобах медіа з метою виявлення випадків порушення співробітниками Державної митної служби вимог доброчесності [235].

У той же час спостерігаються певні недоліки та проблеми, пов'язані із реалізацією вимог прозорості. Зокрема, Національне агентство з питань запобігання корупції констатує, що із запланованих у цій сфері 17 заходів повністю виконано лише 8 і частково – 5 (див. Додаток 3). Залишаються невиконаними такі заходи, як щорічне оприлюднення інформації про результати залучення антикорупційних громадських організацій та представників бізнесу і забезпечення щорічного проведення громадською радою при Держмитслужбі незалежного анонімного опитування посадових осіб митних органів щодо ефективності роботи митних органів, проблемних аспектів, що виникають у процесі їх роботи, а також шляхів розв'язання наявних проблем, виконавцем яких є Державна митна служба України [263]. Також залишається невиконаним захід, відповідно до якого Національне агентство з питань запобігання корупції мало розробити і подати Кабінетові Міністрів України проекту закону, відповідно до якого: 1) визначено статус органу громадського контролю за поточною діяльністю Держмитслужби; 2) визначено вимоги до формування органу громадського контролю за

поточною діяльністю Держмитслужби, які передбачають прозорий конкурс шляхом рейтингового інтернет-голосування громадян, які проживають на території України, за кандидатів, що були обрані серед громадських організацій, бізнес-асоціацій та експертів; 3) визначено кількість членів органу громадського контролю за поточною діяльністю Держмитслужби, а також встановлено, що серед них не повинно бути представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування або афілійованих із ними представників громадськості; 4) установлено повноваження органу громадського контролю за поточною діяльністю Держмитслужби, які, зокрема, включають участь в оцінці корупційних ризиків та вжитті заходів із запобігання корупції, розробленні проектів нормативно-правових актів, здійснення моніторингу ефективності реалізації Держмитслужбою її повноважень; 5) установлено, що строк повноважень члена органу громадського контролю за поточною діяльністю Держмитслужби становить два роки [263].

Зауважимо, що громадський контроль є надзвичайно важливим елементом забезпечення доброчесного функціонування структур публічної влади. Для діяльності Державної митної служби України громадський контроль може допомогти виконати чотири основні завдання. По-перше, підвищити рівень корпоративної доброчесності за рахунок оперативного виявлення причин та умов, які сприяють недостатній ефективності митної справи і містять у собі корупційні ризики. По-друге, завдяки співпраці Державної митної служби України та інститутів громадянського суспільства може бути підвищений рівень довіри населення до цього центрального органу виконавчої влади, оскільки здійснення сумісних заходів на засадах партнерства формує диспозитивні та координаційні зв’язки між представниками держави і громадськістю, дозволяючи спільно досягати поставлених цілей. По-третє, забезпечити належні умови для здійснення підприємницької, у тому числі зовнішньоекономічної, діяльності за рахунок

реалізації засад рівності і вільної конкуренції під час проходження митних формальностей. По-четверте, враховуючи пасіонарність українського громадянського суспільства та його готовність активно брати участь у діяльності із забезпечення національної безпеки, завдяки співпраці з громадськістю можна мінімізувати деструктивний вплив загроз національній та митній безпеці під час правового режиму воєнного стану та у період післявоєнного відновлення. Тому виконання заходів, пов'язаних із забезпеченням більш широкої участі громадськості у процесах забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України уявляється надзвичайно важливим.

За *фактором «Автоматизація»* Оновленої Декларації Аруша слід сказати, що Державною митною службою України здійснено низку заходів, завдяки яким мінімізовано необґрунтований вплив суб'єктивних чинників під час митного оформлення завдяки автоматизації та цифровізації. У першому кварталі 2024 року рішенням Комітету з управління інформаційними технологіями у системі управління державними фінансами затверджено довгостроковий національний стратегічний план цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Державної митної служби України та її територіальних підрозділів на основі Багаторічного стратегічного плану електронної митниці ЄС (Multi-annual strategic plan for electronic customs, MASP-C), реалізованим наказом Міністерства фінансів України від 09 лютого 2024 року № 63 «Про реалізацію рішення Комітету з управління інформаційними технологіями у системі управління державними фінансами» [264]. Слід позитивно відзначити вже загадану нами у попередньому підрозділі правову форму у вигляді аналізу інформації, яка міститься в інформаційних системах Державної митної служби України щодо встановлення випадків придбання майна, вартість якого перевищує 50 прожиткових мінімумів, або здійснення видатків, розмір яких перевищує 50 прожиткових мінімумів, та перевірка факту подання повідомлень про суттєві

зміни в майновому стані у разі здійснення правочинів [244]. НаказомМіністерства фінансів України від 9 вересня 2025 року № 459 затверджено Інструкцію з використання індивідуальних портативних відеокамер під час виконання службових обов'язків посадовими особами митних органів, яка встановлює порядок зберігання, обліку, видачі, використання та приймання індивідуальних портативних відеокамер, які використовуються як складова частина програмно-технічного комплексу «Індивідуальні портативні відеокамери» [265], що є важливим внеском у розбудову системи доброчесності завдяки використанню цифрових технологій. Разом з тим слід зазначити, що реалізація заходів цифровізації діяльності Державної митної служби України іноді здійснюється із запізненням. Так, затримується впровадження деяких елементів електронної транзитної системи (NCTS) та системи «HELP DESK» щодо технічної підтримки NCTS P5 та її доопрацювання до специфікацій NCTS P6 на основі опції Opt-In, що стало предметом критики з боку Національного агентства з питань запобігання корупції [266].

Відносно *фактора «Реформа та модернізація*» слід сказати, що кардинальні реформи 2024–2026 років щодо запровадження правового механізму визначення рівня доброчесності персоналу Державної митної служби України, підтриманняналежного рівня корпоративної культури були предметом прикладення зусиль вищих органів державної влади, антикорупційних, контрольних та митних органів. Це дало свої позитивні результати, про що свідчить, зокрема, відображений нами у класифікації правових форм забезпечення доброчесності у підрозділі 2.3 дисертації надзвичайно розгалужений перелік різноманітних правових інструментів.

На виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023року№ 1218 «Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 року» [246] відповідно до наказу Держмитслужби від 24 травня 2024 року № 686 «Про затвердження Плану реформування Державної митної служби

України на 2024–2030 роки» (зі змінами) затверджено План реформування Державної митної служби України [267].

Водночас слід згадати, що, як слушно відзначає І. Петрова, реформа митної митниці в Україні є частиною зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію з ЄС, а також умовою для подальшого наближення до стандартів внутрішнього ринку Євросоюзу. Взятий за основу Єдиний митний кодекс ЄС слугує базовою моделлю для гармонізації українського митного законодавства. На законодавчому рівні Україна вже здійснила низку кроків у цьому напрямі, зокрема імплементувала чимало положень у свій Митний кодекс, але потребує подальших зусиль у сфері повного впровадження європейських процедур, критеріїв класифікації товарів, оцінки митної вартості, транзитних механізмів тощо. Заплановане прийняття Митного кодексу ЄС Верховною Радою України та його вступ в силу на території України стане важливим етапом у реформуванні митної системи України [268].

26 серпня 2025 року протокольним рішенням Кабінет Міністрів України підтримав проєкт нового Митного кодексу України, розробленого на основі митного законодавства ЄС фахівцями Мінфіну і Держмитслужби за підтримки експертів проектів технічної підтримки ЄС. Текст цього проєкту направлено до Європейській Комісії для проведення його оцінки [269]. Вказане свідчить, що реформа Державної митної служби України продовжується, і нині основним вектором трансформацій є євроінтеграційні процеси.

Щодо фактора *«Аудит та розслідування»* слід сказати, що існуюча система контролю за діяльністю Державної митної служби України передбачає залучення різних за своїм правовим статусом і напрямами діяльності суб'єктів до здійснення контрольних заходів, що підвищує результативність та об'єктивність останніх. Зокрема, слід підкреслити продуктивність контролю, що здійснюється Рахунковою палатою та

Національним агентством з питань запобігання корупції, висновки яких неодноразово цитувалися нами у тексті дисертаційного дослідження. Запровадження нових для української правової реальності суб'єктів, таких, як Комісія з проведення зовнішньої незалежної оцінки (аудиту) ефективності діяльності центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику [2] та Дисциплінарний комітет Державної митної служби України [235] також має сприяти більшій об'єктивності контрольних процедур.

Крім того, у Державній митній службі України система внутрішнього аудиту, мета якого – сприяти Держмитслужбі у покращенні ефективності та результативності в її діяльності, а також у діяльності її територіальних органів шляхом застосування систематичного, послідовного підходу до оцінки та вдосконалення організації та функціонування системи управління, внутрішнього контролю, управління ризиками. За результатами здійснення аудиторських досліджень (оцінки з надання впевненості) та аудиторських консультацій (із застосуванням систематичного, послідовного та ризик-орієнтованого підходу до оцінки об'єкта внутрішнього аудиту) Департамент внутрішнього аудиту надає керівнику Держмитслужби незалежні та об'єктивні аудиторські висновки та рекомендації щодо: підвищення ефективності та результативності функціонування системи внутрішнього контролю, управління ризиками, удосконалення системи управління; поліпшення політик та процедур, які забезпечують запобігання фактам незаконного, неефективного та нерезультативного використання фінансових та матеріальних ресурсів, виникненню помилок чи інших недоліків у діяльності Державної митної служби України [270].

Варто згадати, що важливим заходом забезпечення корпоративної доброчесності є притягнення до юридичної відповідальності посадових осіб та працівників Державної митної служби України за вчинення кримінальних та адміністративних правопорушень. Так, Івано-Франківським міським судом

Івано-Франківської області було встановлено, що 11 жовтня 2023 року ОСОБА_5 на території ВМО № 2 МП «Прикарпаття» Івано-Франківської митниці ДМС України після оформлення 2-х митних декларацій: UA206030/2023/007330 ним особисто, UA206030/2023/007350 головним державним інспектором ВМО № 2 МП «Прикарпаття» Івано-Франківської митниці ДМС України ОСОБА_8, в ході розмови з митним брокером ОСОБА_9, з метою систематичного отримання неправомірної вигоди від останнього, використовуючи свої службові повноваження, усвідомлюючи суспільно небезпечний характер свого діяння, передбачаючи його суспільно небезпечні наслідки і бажаючи їх настання, з корисливих мотивів, з метою особистого збагачення, діючи з прямим умислом домовився з ОСОБА_9 , що останній здійснюючи свою діяльність в зоні зазначеного ВМО щомісячно надаватиме неправомірну вигоду у визначеному розмірі, а саме: 500 гривень за кожну експортну митну декларацію та 1200 гривень за кожну імпортну декларацію, та за вплив ним, ОСОБА_5 , на прийняття рішення головними державними інспекторами ВМО № 2 МП «Прикарпаття» Івано-Франківської митниці ДМС України при здійсненні митного оформлення митних декларацій. У подальшому ОСОБА_5 здійснив декілька епізодів злочинної діяльності відповідно до вказаних домовленостей. Івано-Франківський міський суд Івано-Франківської області у своєму вироку від 27 листопада 2024 року визнав ОСОБА_5 визнати винним у вчиненні кримінальних правопорушень, передбачених ч. 1 ст. 368, ч. 2 ст. 369-2 КК України та призначив йому покарання: за ч. 1 ст. 368 КК України у виді штрафу у розмірі трьох тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян, що становить 51000 гривень з позбавленням права обіймати посади в органах державної влади на строк 1 рік 6місяців; за ч. 2 ст. 369-2 Кримінального кодексу України у виді штрафу у розмірі двох тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян, що становить 34000 (тридцять чотири тисячі) гривень. На підставі ч. 1 ст. 70 Кримінального кодексу України суд

призначив остаточне покарання шляхом поглинання менш суворого покарання більш суворим у виді штрафу у розмірі трьох тисяч неоподаткованих мінімумів доходів громадян, що становить 51000 гривень з позбавленням права обіймати посади в органах державної влади на строк 1 рік 6 місяців [271].

Однак не завжди заходи кримінального покарання застосовуються вчасно, що знижує їх дієвий вплив на ціннісну сферу персоналу Державної митної служби України. Так, 6 квітня 2018 року ОСОБА_4 , знаходячись на своєму робочому місці у приміщенні відділу митного оформлення № 2 митного поста «Північний» Дніпропетровської митниці ДФС, перебуваючи на посаді головного державного інспектора відділу митного оформлення № 2 митного поста «Північний» Дніпропетровської митниці ДФС, реалізуючи свій злочинний намір, направлений на несанкціоновану зміну інформації, яка оброблюється в Єдиній автоматизованій інформаційній системі Державної митної служби України, маючи доступ до неї, діючи умисно, вніс несанкціоновані зміни до вантажної митної декларації ЕЕ №UA110160/8/1091 від 28.03.2018 ЄАІС ДФС України про втрату вантажу та зміну дати доставки автомобіля «VOLKSWAGEN JETTA», номер кузову – 3VW2K7AJ4DM454870. Виходячи із аналізу тексту вироку, досудове розслідування здійснювалося у 2018 році, але судовий розгляд кримінального провадження відбувся у 2024 році. Наслідками такого гальмування стало застосування до ОСОБИ_4 звільнення від призначеного кримінального покарання за вчинення кримінального правопорушення (злочину), передбаченого ч.1 ст. 362 Кримінального кодексу України у зв`язку із закінченням строків давності. Втім, ОСОБУ_4 було також визнано винуватим у вчиненні кримінального правопорушення за ч.3 ст. 362 КК України, але звільнено від відбування основного покарання з іспитовим строком 1 (один) рік, якщо він протягом визначеного іспитового строку не вчинить нового кримінального правопорушення і виконає покладені на нього обов`язки [272].

Аналіз судової практики свідчить, що вчинення кримінальних правопорушень негативно впливає на рівень корпоративної доброчесності та довіру суспільства до Державної митної служби України. Такі діяння, як одержання неправомірної вигоди, зловживання службовим становищем або несанкціоноване втручання в інформаційні системи, свідчать про наявність прогалин у механізмах внутрішнього контролю, недостатню ефективність превентивних заходів та формальний характер окремих процедур оцінювання доброчесності. Крім того, тривалість досудового розслідування і судового розгляду, що призводить до звільнення осіб від відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, істотно знижує превентивний та виховний ефект юридичної відповідальності. Це може мати своїми наслідками виникнення хибного почуття безкарності, яке деструктивно впливає на систему морально-етичних цінностей персоналу. Як слушно відзначає Ю. Абакумова, «ускладнене розкриття злочинів, вчинених у співучасті, породжує у злочинців почуття безкарності, підштовхує їх до вчинення нових злочинів, сприяє залученню в злочинну діяльність нових співучасників» [273, с. 141].

У контексті забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України це актуалізує необхідність посилення інституційних механізмів запобігання правопорушенням, зокрема через удосконалення процедур добору кадрів, регулярного моніторингу способу життя посадових осіб та працівників цієї інституції, підвищення ефективності внутрішнього та зовнішнього контролю, а також забезпечення невідворотності юридичної відповідальності. Важливим напрямом є також формування належної корпоративної культури, орієнтованої на дотримання етичних стандартів і нульову толерантність до корупції, що має поєднуватися з реальним, а не декларативним застосуванням правових форм реагування на порушення. Лише за умови комплексного поєднання превентивних, контрольних і каральних заходів можливо досягти стійкого підвищення рівня доброчесності в системі митних органів України.

Відносно фактора *«Кодекс поведінки»* Оновленої Декларації Аруша ми вже вказували, що значущим елементом формування корпоративної доброчесності стало затвердження локальних актів м'якого права, в яких відображено корпоративні вимоги до доброчесності персоналу Державної митної служби України (Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України [188] та ін.). Разом з тим деякі положення вказаних документів потребують свого доопрацювання, що буде більш детально розглянуто нами у наступному підрозділі.

Щодо фактора *«Управління людськими ресурсами»* Оновленої Декларації Аруша варто зазначити, що спеціальний порядок призначення на посади у Державній митній службі України відповідно до положень ст. 570 Митного кодексу України [2], проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності та професійної компетентності відповідно до Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації [156] є суттєвим внеском у справу зміцнення корпоративної доброчесності. Слід також сказати, що нещодавня реформа заробітної плати [274] сприяє досягненню визначеній в Оновленій Декларації Аруша цілі забезпечення достатньої заробітної плати, іншої винагороди та умов для гарантування того, що митний персонал може підтримувати гідний рівень життя [5]. Поряд з цим слід зазначити, що запроваджений у 2025 році механізм ротації посадових осіб митних органів ще не повною мірою відповідає такій меті Оновленої Декларації Аруша як «гарантування, що рішення про призначення, ротацію та переміщення персоналу враховують необхідність усунення можливостей для митного персоналу обіймати вразливі посади протягом тривалих періодів часу» [5]. У Порядку проведення ротації посадових осіб митних органів ротація визначається як тимчасове, строком не більше ніж на 3 місяці, переміщення

посадової особи митного органу на іншу посаду державної служби (у межах однієї категорії посад державної служби) шляхом оформлення рішення про направлення з метою вирівнювання навантаження, вирішення тимчасових завдань, пов'язаних із забезпеченням діяльності митного органу, у межах зони діяльності однієї митниці або до зони діяльності іншої митниці [275]. Як можна побачити, у цьому визначенні та у відповідному правовому механізмі ротації не враховано, по-перше, роль ротацій у зміцненні доброчесності персоналу Державної митної служби України, і, по-друге, не використано можливості тривалих термінів ротації для усунення можливостей для митного персоналу обіймати вразливі посади, як то вказано в Оновленій Декларації Аруша [5]. Вважаємо, що це окреслює один із напрямів вдосконалення митного законодавства.

Крім того, досягнення такої цілі Оновленої Декларації Аруша як впровадження відповідних систем оцінки діяльності та управління, які посилюють обґрунтовані практики та сприяють високому рівню особистої та професійної доброчесності, потребує, на нашу думку, прийняття законопроєкту № 12360, який передбачає доповнення Митного кодексу України статтею 544-1 «Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів» [173] (про це ми вже писали у підрозділі 2.2).

Відносно фактора *«Моральний стан та організаційна культура»* Оновленої Декларації Аруша слід сказати, що серед найважливіших напрямів HR-стратегії Держмитслужби на 2025-2030 роки – оновлення підходів до проходження служби в митних органах та людиноцентрична філософія управління людським капіталом. HR-стратегія містить низку ключових акцентів, зокрема розбудову інклюзивного та безбар'єрного робочого середовища, підвищення рівня корпоративної культури та максимальну цифровізацію hr-процесів. Особливу увагу зосереджено на розвитку професійних компетенцій митників та забезпеченню безпечних умов роботи [276]. Серед усталених методів підтримання належного рівня корпоративної

культури слід також назвати присягу державного службовця відповідно до ст. 36 Закону України «Про державну службу» [103], носіння форменого одягу відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 165 «Про затвердження опису та зразків форменого одягу посадових осіб Державної митної служби, норм забезпечення форменим одягом і строків його носіння» [237]; присвоєння рангів державних службовців відповідно до ст. 39 Закону України «Про державну службу» [103] та спеціальних звань згідно постанови Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 року № 501 «Про спеціальні звання посадових осіб митних органів» [238]

Щодо фактора «Взаємовідносини з приватним сектором» Оновленої Декларації Аруша слід сказати, що робота з представниками бізнесу ведеться Державній митній службі України на системній та систематичній основі. Так, з урахуванням численних звернень від представників бізнес-середовища, які здійснюють свою діяльність в умовах триваючої збройної агресії російської федерації, розроблено та оприлюднено для публічного обговорення проєктнаказу Міністерства фінансів України «Про внесення зміни до наказу Міністерства фінансів України від 31 липня 2025 року № 379» з метою продовження до 28 вересня 2026 року перехідного періоду для функціонування місць доставки, визначених митними органами відповідно до наказу Міністерства фінансів України від 30 травня 2012 року № 646 «Про місця доставки товарів транспортними засобами», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25 червня 2012 року за № 1052/21364, для адаптації бізнес-середовища до нових вимог щодо функціонування місць доставки, встановлених законодавством [277].

Державна митна служба України нещодавно взяла участь у першому етапі Опитування щодо сприйняття доброчесності митних органів (CIPS) як ключової частини своєї роботи з Програмою боротьби з корупцією та сприяння доброчесності (A-CIP) для митних органів Всесвітньої митної

організації та робить перші кроки для використання результатів.CIPS було розроблено в рамках програми A-CIP Всесвітньої митної організації (ВМО) у 2019 році та має на меті кількісну оцінку сприйняття доброчесності в митній сфері співробітниками митниці та зацікавленими сторонами приватного сектору. Він структурований навколо десяти ключових факторів Переглянутої Арушської декларації (RAD) та має на меті допомогти митним адміністраціям-учасницям визначити та коригувати заходи боротьби з корупцією та сприяння доброчесності. Він є важливою частиною набору інструментів ВМО, що генерують прямі та непрямі показники, які митні адміністрації можуть використовувати як комплексний засіб для вимірювання корупції.З 2 по 27 вересня 2024 року CIPS в Україні зібрав відповіді від 448 посадовців ДМС та 477 представників приватного сектору з 5 митних регіонів. Ці цифри достатньо великі, щоб забезпечити статистичний рівень достовірності понад 95% щодо того, що відповіді на опитування відображають думки всього населення обох груп. За підтримки програми A-CIP Всесвітньої митної організації, через дистанційну допомогу та серію семінарів, ДМС розробляє план використання результатів опитування для залучення інших зацікавлених сторін та спрямування рішень та діяльності, пов’язаних із доброчесністю. Деякі попередні приклади результатів цього першого опитування CIPS в Україні були опубліковані Державною службою статистики на її вебсайті [278], зокрема, думки посадовців митниці та представників приватного сектору збігалися щодо більшості ключових факторів, зазначених у Переглянутій Арушській декларації; наприклад, обидва кандидати досить позитивно оцінювали поточний рівень лідерства та відданості ДКС, а також прогрес у реформуванні та модернізації.Більшість респондентів у приватному секторі (89%) обрали б дотримуватися етичних норм поведінки, таких як відмова або ігнорування прохання про хабар від співробітника митниці для пришвидшення митних процедур. Однак невелика кількість респондентів, що залишилися, погодилися б на хабар.Понад 20%

респондентів з приватного сектору заявили, що не почуваються безпечно, повідомляючи про випадки корупції. 100% респондентів, які брали участь у розслідуваннях, пов'язаних із доброчесністю, з ДКС, повідомили про позитивний досвід.Дві третини респондентів у приватному секторі підтвердили, що ніколи не порушують митних правил, незважаючи на складність цих норм. Натомість третина респондентів матимуть проблеми з дотриманням правил через їхню складність. Слід також сказати, що нещодавно онлайн-версія CIPS стала доступною для всіх членів ВМО. Крім того, методологічні рекомендації, включаючи питання, що використовуються в опитуванні, були оновлені та доступні всім членам ВМО англійською, французькою, арабською , португальською та іспанською мовами. Програма A-CIP ВМО, що фінансується Норвегією, – це комплексна ініціатива, яка надає технічну допомогу та підтримку в розбудові потенціалу адміністраціям членів ВМО, які впроваджують ініціативи, пов'язані з доброчесністю, відповідно до Переглянутої Арушської декларації ВМО. Програма спрямована на підвищення доброчесності та прозорості митних операцій і сприяння зусиллям з боротьби з корупцією [279].

Прикладів залучення суб'єктів підприємницької діяльності до обговорення проєктів важливих правових документів та напрямів реформування Державної митної служби України можна навести ще багато.

Отже, у цілому можна зробити проміжний висновок, що більшість норм Оновленої Декларації Аруша вже впроваджено у діяльність Державної митної служби України, що знаменує собою створення належного правового підґрунтя для формування і зміцнення корпоративної доброчесності її персоналу. Разом з тим деякі фактори вказаної Декларації ще не знайшли свого повного врахування у правовому регулюванні та правозастосовній практиці. Це, зокрема, стосується забезпечення щорічного проведення громадською радою при Держмитслужбі незалежного анонімного опитування посадових осіб митних органів щодо ефективності роботи,

існуючих проблем та шляхів їх розв’язання; розробки та затвердження закону, що визначав би правовий статус, вимоги до формування, повноважень та термінів функціонування органу громадського контролю за діяльністю Державної митної служби України; затримки розробки та впровадження деяких елементів електронної транзитної системи (NCTS); затвердження проєкту нового Митного кодексу України, розробленого на основі митного законодавства ЄС; підвищення ефективності діяльності Дисциплінарного комітету Державної митної служби України, зменшення кількості випадків тривалого досудового розслідування і судового розгляду, що призводять до звільнення осіб від відповідальності у зв’язку із закінченням строків давності, удосконалення правового механізму ротації для усунення можливостей персоналу обіймати посади з високим рівнем корупційних ризиків протягом тривалих періодів часу; доповнення Митного кодексу України статтею, яка визначала б основні засади оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів.

Розгляд перспектив запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби був би неповним, якщо б ми не звернулися до важливого документу, виданому Міжнародною торговою палатою (International Chamber of Commerce) і безпосередньо підготовленому її Комісією з питань міжнародної торгівлі та інвестиційної політики (Commission on International Trade and Investment Policy) – Міжнародних митних рекомендацій (ICC International Customs Guidelines, Document No. 103/190). Цей документ передбачає, що сучасна, ефективна та результативна митна адміністрація повинна відповідати декільком критеріям, серед яких, у контексті нашого дослідження, слід назвати вимоги, передбачені розділами А і В. Розділ А «Стратегічний план» передбачає, що митна адміністрація залучає свою бізнес-спільноту до розробки стратегічного плану на три-п'ять років уперед, який описує загальну стратегію та ключові пріоритети, що підкріплюється річним планом

управління, що містить більш детальні цілі, завдання та показники ефективності (п.1) та публікує щорічний огляд, оновлює стратегію та звітує про прогрес (п.2). Відповідно до розділу В«Робоча сила та структура» митна адміністрація наймає високопрофесійну робочу силу, яка набирається на конкурсній основі, добре навчена, має адекватну оплату праці та перевірена на наявність ризиків правозастосування, з письмовими, стандартизованими посадовими інструкціями та цілями, що підтримують прозору політику розвитку кар'єри та просування по службі (п.3);створює підрозділ внутрішньої безпеки або підпорядковується еквівалентному зовнішньому органу для вирішення питань доброчесності працівників. Ці домовленості повинні бути відомі торговельній спільноті, якій повинна бути надана інформація, що дозволяє їм зв'язатися з відповідним агентством безпеки в міру необхідності (п.4);забезпечує, щоб усі працівники, які контактують з громадськістю, мали належне посвідчення особи, яке слід пред'являти на вимогу (п.5);наймає, навчає та визначає, за потреби, експертів з тарифної класифікації, оцінки та правил походження для допомоги торговельній спільноті в цих сферах (п.6);навчає співробітників розслідувати складні шахрайства та рекомендувати відповідні дії (п.7) [280];

Як можна побачити, багато положень Міжнародних митних рекомендацій співзвучні факторам Оновленої Декларації Аруша, прогрес щодо досягнення яких відображено нами вище. Додатково хотілося б сказати, що у контексті виконання пп.1, 3 Рекомендацій, з метою забезпечення дотримання принципів прозорості і доступності, вивчення та врахування громадської думки, проєкт Антикорупційної програми Державної митної служби України на 2023-2025 роки було оприлюднено Держмитслужбою 28 квітня 2023 року на офіційному вебсайті, та 5 травня 2023 рокупроведено його публічне обговорення. У публічному обговоренні взяли участь представники Громадської ради при Держмитслужбі та Асоціації міжнародних експедиторів України, якими під час обговорення

надано пропозиції щодо удосконалення Антикорупційної програми з метою посилення її дієвості та ефективності. Надані пропозиції опрацьовані та враховані Держмитслужбою при остаточному затвердженніАнтикорупційної програми [281]. Крім того, на виконання п.4 Рекомендацій затверджене Положення про Управління внутрішньої безпеки Державної митної служби України та реорганізацію підрозділів власної безпеки митної служби України, яке організовує та здійснює заходи щодо запобігання та протидії проявам корупції, хабарництва та інших службових зловживань у митних органах, спеціалізованих митних установах та організаціях, а також забезпечує безпеку й необхідні умови для більш ефективного та якісного виконання митною службою завдань із захисту економічних інтересів України.Управління виконує свої функції як безпосередньо, так і через підрозділи внутрішньої безпеки митних органів, спеціалізованих митних установ чи організацій. Воно підпорядковане, підконтрольне та підзвітне Голові Державної митної служби України. Підрозділи внутрішньої безпеки митної служби безпосередньо підпорядковані та підзвітні Управлінню, яке здійснює організацію, координацію, загальне керівництво та контроль за їх діяльністю [282].

Про активну діяльність підрозділів внутрішньої безпеки свідчить офіційна інформація, що регулярно оприлюднюється на офіційному вебсайті Державної митної служби України. Так, працівники підрозділу внутрішньої безпеки Галицької митниці Держмитслужби викрили двох інспекторів митного поста «Угринів» на систематичному отриманні хабарів за не створення перешкод під час митного оформлення. Інспектори митного поста створили корупційний механізм й одержували неправомірну вигоду, обіцяючи комерсанту не створювати штучних перешкод під час митного оформлення кожної партії імпортних товарів у межах неоподаткованої норми. Наразі розпочато кримінальне провадження,цим інспекторам повідомлено про підозру за ч. 1 ст. 368 Кримінального кодексу України

(прийняття пропозиції, обіцянки або одержання неправомірної вигоди службовою особою) [283].

Крім того, передбачено, що до Державної митної служби України повідомлення викривачів можуть надходити: з використанням засобів поштового зв'язку на адресу вул. Дегтярівська 11Г, м. Київ, 04119; через поштову скриньку, розміщену в холі адміністративної будівлі Держмитслужби, за адресою: вул. Дегтярівська 11Г, м. Київ, 04119; на електронні адреси post@customs.gov.ua, zvernennya@customs.gov.ua та publishinfo@customs.gov.ua; під час особистого прийому керівництвом та посадовими особами Держмитслужби (інформація про порядок запису на прийом та графік особистого прийому розміщується на офіційному вебсайті Держмитслужби); у письмовому вигляді через працівників Відділу з питань запобігання та протидії корупції; засобами телефонного зв'язку (за номером телефону, вказаним в розділі «Запобігання проявам корупції» на офіційному вебсайті Держмитслужби) через визначених працівників Відділу з питань запобігання та протидії корупції; на електронну адресу vzvpk@customs.gov.ua або за допомогою спеціальної форми в розділі «Запобігання проявам корупції» на офіційному вебсайті Державної митно\ служби України та ще кількома способами, визначеними у Порядку організації в Держмитслужбі та її територіальних органах роботи з повідомленнями про корупцію, внесеними викривачами [232].

Вказане свідчить, що Україною здійснено масштабну реформу, спрямовану на запровадження кращих міжнародних і національних стандартів запобігання корупції і виховання доброчесності у персоналу митної служби. Але швидке оновлення нормативно-правових актів, якими визначаються вимоги до поведінки та морально-етичних якостей посадових осіб та працівників ще не означає автоматичного і моментального засвоєння ними алгоритмів доброчесного виконання своїх службових обов'язків та поведінки у побуті. Формування моделей прийнятної поведінки – доволі

тривалий процес, і його успішність значною мірою залежить від його коректної та методологічно вірної підтримки з боку держави та організації, що є об’єктом реформування. З огляду на це корисним уявляється запозичення деяких елементів досвіду Королівства Нідерланди. У цій державі успішно працює Нідерландське управління у справах викривачів (DWA), яке створене для людей, які бажають повідомити про правопорушення, пов'язані з роботою в державному або приватному секторах. Працівники, яким потрібна порада щодо того, як діяти за наявності підозри про порушення на робочому місці, також можуть звернутися до DWA. Це стосується і тих співробітників, які зазнають негативних наслідків після подання звіту. DWA розслідує потенційні зловживання, а також те, як поводяться з особами, що повідомили про порушення. Крім того, DWA надає підтримку організаціям, які прагнуть зміцнити свою доброчесність шляхом запобігання майбутнім інцидентам та навчання на основі минулих повідомлень. Це демонструє викривачам, що їхні дії були значущими, і допомагає запобігти правопорушенням у майбутньому.Призначаючи конфіденційного радника з питань доброчесності (confidential integrity adviser або CIA), організації зміцнюють свою цілісність як превентивно, так і корекційно, а також роблять внутрішній процес звітування безпечнішим, простішим і ефективнішим. Зрештою, це приносить користь усій організації.Існують різні типи конфіденційних радників. Працівники можуть звернутися до «конфіденційного радника з питань домагань» для вирішення таких проблем, як цькування (булінг), залякування та дискримінація. З іншого боку, «конфіденційний радник з питань доброчесності» може відігравати роль у розв'язанні та запобіганні порушенням доброчесності або правопорушенням. Оскільки ці дві ролі зазвичай об'єднані в одну, а посада називається «конфіденційний радник з питань доброчесності (CIA)» [284].

Слід сказати, що у наказі Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (зі змінами) на Управління з питань запобігання та

виявлення корупції покладено обов’язок визначити спеціально уповноважених осіб з питань етичної поведінки [188]. Однак аналіз обов’язків цих осіб (здійснення контролю за дотриманням Кодексу та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, надання посадовим особам роз'яснень і консультацій з питань їх застосування, а також пов'язаних з ними нормативно-правових актів, проведення занять щодо їх вивчення) свідчить, що функції означеної категорії суб’єктів засвоїм характером є не фасилітативно-підтримуючими, а контрольними та консультативними. До того ж перебування уповноважених осіб з питань етичної поведінки у структурі Управління з питань запобігання та виявлення корупції та відсутність у них права зберігати отриману від співробітників митних органів у таємниці, залишаючи останнім можливість самостійно приймати рішення у ситуації, що склалася, зумовлюють існування значних відмінностей між українською та нідерландською моделями.

У Нідердандах конфіденційні радники з питань доброчесності виконують три основні функції. По-перше, це функція підтримки: допомога, супровід, інформування та консультування потенційних викривачів та інших осіб, залучених до повідомлення про небажану поведінку, порушення доброчесності та правопорушення (що завдають шкоди суспільним інтересам). По-друге, це інформаційна функція: надання інформації працівникам про роль та обов'язки радника (CIA), робота як джерела інформації з питань, пов'язаних із доброчесністю. По-третє, це сигнальна функція:регулярне звітування про проведені бесіди (за умови збереження анонімності та максимального захисту персональних даних працівників), виявлення тенденцій та проблемних зон, а також надання роботодавцю та Виробничій раді (Раді трудового колективу) запитуваних та ініціативних порад щодо ризиків для доброчесності. Це вимагає від радників володіти вміннями активно слухати та завойовувати довіру працівників, які

звертаються до нього чи неї, надавати інформацію про відповідну політику, чинні правила, процедури звітування та процедури розслідування, вносити ясність щодо неформальних та формальних шляхів, якими працівник може скористатися для розв'язання питання небажаної та неетичної поведінки, залишаючи при цьому контроль над ситуацією за самим працівником [284].

На нашу думку, позитивний досвід Королівства щодо функціонування інституту*confidential integrity adviser*заслуговує на впровадження як діючий елемент системи формування доброчесності. Введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності у Державній митній службі України, а також в інших державних інституціях, працівники яких перебувають під впливом значних корупційних ризиків, дозволило б досягти трьох основних цілей: а) підвищити рівень інституційної довіри персоналу до своєї організації завдяки використанню заходів індивідуальної підтримки для засвоєння доброчесних практик поведінки; б) на методологічно обґрунтованих засадах сприяти закріпленню навичок доброчесної поведінки персоналу; в) врахувати латентні тенденції щодо порушення правил доброчесності у митних органах для побудови ефективної роботи у сфері запобігання корупції та порушення прав персоналу митних органів під час їх професійної діяльності. При цьому варто пам’ятати, що запорукою успішної роботи нідерландських confidential integrity adviser є збереження ними анонімності під час своєї роботи. Отже, у правовому акті, який регламентуватиме роботу конфіденційних радників з питань доброчесності у Державній митній службі України, варто передбачити детальні вимоги до збереження ними конфіденційності та гарантії безпеки для персоналу митних органів. Додамо, що основним призначенням конфіденційних радників з питань доброчесності є не викриття корупції (цей напрям вже здобув своє правове закріплення в Україні), а саме допомога персоналу митної служби у разі виникнення складних моральних дилем (наприклад, вибору оптимальної стратегії поведінки у випадках, коли його безпосередній керівник демонструє недоброчесні практики та підтримує

їх формування у своїх підлеглих). Провідним принципом діяльності конфіденційних радників з питань доброчесності при цьому має залишатися збереження контролю за ситуацією за співробітником митної служби.

Розглядаючи питання запровадження зарубіжного досвіду у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу митної служби, слід пам’ятати, що система митного регулювання зарубіжних країн не є чимось усталеним раз і назавжди. Так, система митного законодавства ЄС зберігала відносну стабільність протягом 50 років. За цей час митний союз ЄС ефективно функціонував через національні кордони, керований національними митними службами, діяльність яких узгоджувалася і координувалася. Як один з найбільших торговельних блоків світу, митний союз ЄС управляє торгівлею на суму понад 4,3 трильйона євро, що становить близько 14% світової торгівлі. У 2024 році 2140 митних установ, які працювали 24 години на добу та 365 днів на рік, зібрали майже 27 мільярдів євромитних зборів та оформили імпорт, експорт і транзит понад 1370 мільйонів товарів. Того ж року митні органи ЄС виявили 64 000 випадків товарів, що становили ризик для споживачів з точки зору здоров'я, та затримали 112 мільйонів підроблених товарів [285].

Однак у березні 2026 року Європейські Рада та Парламент домовилися переглянути митну систему ЄС, надавши Союзу більш сучасний інструментарій для реагування на такі тенденції, як величезне зростання обсягів торгівлі, особливо в електронній комерції, швидкозростаюча кількість стандартів ЄС, які необхідно перевіряти на кордоні, та складні геополітичні реалії. Митна реформа ЄС встановлює нові інноваційні інструменти для сприяння світовій торгівлі, ефективнішого стягнення митних зборів та посилення контролю за невідповідними, небезпечними або ненадійними товарами. Вважається, що новий Митний кодекс ЄС дозволить здійснювати більш надійний контроль без надмірного навантаження на органи влади та бізнес, а також впоратися з численними викликами,

спричиненими новими геополітичними реаліями, водночас забезпечуючи економічну безпеку. Вважається, що завдяки найбільшій реформі з моменту створення Митного союзу в 1968 році буде створено єдиний, сучасний центр митних даних ЄС: одну централізовану платформу для взаємодії імпортерів та експортерів з митницею в ЄС, що сприятиме цілісності даних, простежуваності та покращанню митного контролю; запроваджено розширені спрощення митних процедур для найнадійніших трейдерів, введено новий загальноєвропейський збір за обробку предметів, що містяться в невеликих посилках, що ввозяться до ЄС, створено нове децентралізоване агентство з питань митниці – митний орган ЄС – яке контролюватиме роботу центру митних даних ЄС, одночасно підтримуючи роботу національних митних органів з управління ризиками. Для підтримки роботи національних офісів митний орган ЄС аналізуватиме постійно оновлювані дані про імпорт та експорт, що містяться в новому центрі митних даних ЄС, допомагаючи виявляти найризикованіші вантажі, що ввозяться до ЄС, яким слід надавати пріоритет для перевірки. Цей орган також допоможе встановити пріоритетні області контролю та критерії ризику [285].

Розробка і затвердження нового Митного кодексу ЄС означатиме не лише зміни у проведенні окремих митних формальностей, а й кардинальне оновлення вимог до здійснення певних операцій, у тому числі завдяки підвищенню рівня їх цифровізації. Це, у свою чергу, впливатиме на правове регулювання доброчесності персоналу митних органів. Так, наприклад, новостворюваний Центр митних даних ЄС *(The EU customs data hub)* буде єдиним онлайн-середовищем, призначеним для збору та аналізу митних даних з метою забезпечення безперебійного потоку товарів до ЄС та з ЄС. Він також підтримуватиме управління ризиками в масштабах ЄС, яке здійснюватиме митний орган ЄС. Щоб виконати свої митні зобов’язання, підприємствам, які імпортують до ЄС та експортують з ЄС, потрібно буде лише один раз подавати митну інформацію на цей єдиний портал , а не до 27

окремих митних органів. Вони зможуть вводити ту саму інформацію для кількох партій товарів, заощаджуючи час і гроші. У свою чергу, національні митні органи отримають повний огляд торговельних потоків та ланцюгів поставок. За підтримки митного органу ЄС держави-члени матимуть доступ до тих самих даних у режимі реального часу та зможуть об'єднувати інформацію для швидше, послідовніше та ефективніше реагувати на ризики [285]. Отже, початок дії цього органу, запланований на 1 липня 2028 року, з одного боку, сприятиме збільшенню прозорості митної справи, підсилюючи тим самим рівень корпоративної доброчесності персоналу митних органів, але, з іншого боку, сприятиме утворенню більш масштабних корупційних ризиків у разі, якщо окремі суб'єкти оволодіють навичками спотворення митної інформації у корисливих цілях.

Вказане свідчить про те, що в умовах трансформації митного законодавства ЄС процес удосконалення національного законодавства відповідно до його до вимогв аспекті зміцнення рівня корпоративної доброчесності не носить лінійний характер [286]. Таке удосконалення має сприйматися не як прийняття на національному рівні законів та підзаконних правових актів, якідослівно відтворюють правові норми ЄС чи його окремих держав-членів, а як послідовний рух до цінностей сучасних правових ліберальних держав – прозорості, всеохоплюючого фінансового контролю та людиноцентризму.

3.2 Шляхи розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

Сучасний етап розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

відбувається в умовах правового режиму воєнного стану. Це обумовлює максимальну концентрацію ресурсів держави для забезпечення відсічі російській збройній агресії, що має своїми наслідками підвищення вимог до професійно важливих якостей та навантаження публічних службовців, динамічні зміни правового регулювання, у тому числі в митній сфері, надзвичайну важливість довіри населення і суб'єктів підприємницької діяльності Українській державі та її інститутам. З огляду на це, як слушно відзначає І. Яромій, при відборі персоналу в митні органи, пріоритетом має стати орієнтація на професіоналізм та доброчесність як основні критерії кадрової політики [287]. У сукупності ці фактори сприяють зростанню значущості доброчесної поведінки персоналу Державної митної служби України, що, як ми вже з'ясували у попередніх підрозділах, знаходить свій розвиток у правовому забезпеченні роботи з персоналом.

Аналіз законодавства у сфері запобігання корупції та формування доброчесності у системі публічної служби України свідчить, що наша держава успішно імплементувала та адаптувала значну кількість норм міжнародних правових актів, а також *acquis communautaire* ЄС. Ті проблеми і прогалини, які існують у цій сфері, переважно пов'язані із судовою реформою, функціонуванням антикорупційних органів, особливостями забезпечення присутності міжнародних експертів у комісіях, які проводять відбір керівників деяких правоохоронних органів. Державна митна служба України є одним із флагманів позитивних змін у сфері запобігання корупції та виховання доброчесності. Особливо сприяли цьому кардинальні зміни правового регулювання роботи з персоналом, здійснені у 2024–2026 роках, які ми детально описали у підрозділі 2.1. Про це, зокрема, свідчать результати аналітичного звіту «Корупція в Україні 2025: розуміння, сприйняття, поширеність», підготовленого за результатами соціологічного дослідження за Методикою стандартного опитування щодо корупції в Україні, затвердженою 30 грудня 2021 року наказом Національного агентства

з питань запобігання корупції № 842/21 (у редакції наказу від 16 жовтня 2023 року № 223/23) [288].Відповідно до вказаного аналітичного звіту, частка підприємців,які, відповідаючи на пряме запитання, повідомили про наявність корупційного досвіду, становила 21,8 % (проти 35,1% у 2024 році, статистично значущі зміни). У результаті митниця втратила першість в рейтингу за рівнем поширеності корупційного досвіду за самооцінкою представників бізнесу і опустиласяна четверте місце [289].На нашу думку, це свідчить про існування позитивних тенденцій у сфері формування та зміцнення корпоративної та індивідуальної доброчесності персоналу Державної митної служби України. Це стало наслідком дії трьох основних факторів: процесів удосконалення митного законодавства у сфері роботи з персоналом, посилення організаційних вимог до доброчесної поведінки посадових осіб та працівників митних органів, а також зростання рівня корпоративної культури у досліджуваній сфері.

Позитивний вплив на роботу із формування та зміцнення корпоративної доброчесності справляє своєчасне та коректне визначення корупційних ризиків та їх врахування у роботі з персоналом. Слід констатувати наявність у цій сфері позитивних здобутків, що стали результатом діяльності досліджуваного нами центрального органу виконавчої влади. Так, робочою групою з оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України на підставі аналітичних досліджень визначено перелік з 24 потенційно вразливих до корупції функцій та процесів, які реалізуються організацією самостійно або спільно з іншими зовнішніми заінтересованими сторонами. Опис вказаних потенційно вразливих до корупції функцій, процесів (підпроцесів) проведено у відповідності із Методологією управління корупційними ризиками, затвердженою наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28.12.2021 № 830/21. Відповідно до Плану реформування Держмитслужби на 2024–2030 роки із залученням міжнародних партнерів

було розроблено ключові показники ефективності Антикорупційної програми Держмитслужби на 2023–2025 роки, які затверджено наказом Держмитслужби від 10.12.2024 № 1315. Крім того, наказом Держмитслужби від 22.05.2025 № 466 внесено зміни до Антикорупційної програми Держмитслужби на 2023–2025 роки, затвердженої наказом Держмитслужби від 31.05.2023 № 236, зокрема затверджено Додаток 5 «Показники ефективності діяльності Держмитслужби». З метою запровадження регулярного опитування суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності для оцінки якості послуг митних органів і виявлення проблемних аспектів Держмитслужбою розроблено електронну форму опитування та розміщено на вебпорталі Держмитслужби в розділі «Оцінка діяльності Держмитслужби» за покликанням: https://customs.gov.ua/otsinka-diialnosti [290].

Однак деякі ділянки кадрової роботи ще не можна вважати досконалими [291]. Так, в аналізованому нами вище Звіті було встановлено, що прианалізі конкретних ситуації, в яких може проявлятися корупційна складова, зафіксовано зниження частотностібільшостіситуацій, щодосліджувалисявпопередніххвилях опитування,зокрема тих, які раніше характеризувалися найвищими показниками [289]. Це, безумовно, свідчить про правильно обраний вектор зміцнення доброчесності персоналу Державної митної служби України. Проте варто звернути увагу на той факт, що перше місцесеред визначених у Звіті ситуацій корупційного характеру п'ятийрікпоспільзвеликимвідривомпосідаютьпослугиізпроходження митних формальностей (або невідображення дійсних результатів їх проходження) – про досвід перебування у такій ситуації повідомили 18,1%респондентів, які взаємодіяли з митними органами, що залишається кратно вищим за всі інші ситуації. Але, з іншого боку, цей показник демонструє статистично значуще зниження, перервавши тренд дозростання, який спостерігався у 2022–2024 роках, коли показник збільшився від 27,4% до 32,6%.На умовному другому місці – декларування неправдивих даних (щодо митної вартості, коду УКТ

ЗЕД або країни походження)при митному оформленні товарів і транспортних засобів із показником 5,8%.Хоча різниця у 4,7 в.п. порівняно з 2024 роком не є статистично значущою, цей показник є найнижчим за всі роки досліджень. Статистично значущу динаміку зниження зафіксовано також щодо двох наступних ситуацій. Це нефіксування виявленого порушення митних правил, про яке повідомили 2,7% респондентів (у 2024 році – 11,0%), та сприяння у митному оформленні транспортних засобів у режимі імпорту – зниження з 9,6% у 2024 році до 2,4%у 2025році [289]. Отже, хоча констатується наявність позитивної для Державної митної служби України динаміки зниження частоти виникнення ситуацій з корупційними проявами, тим не менш, самі ситуації не зникли остаточно, що потребує активної роботи з персоналом, задіяними у відповідних видах діяльності.

Особливе занепокоєння викликає той факт, що у 2025 році вперше було досліджено три нові ситуації, щодо яких респонденти повідомляли проздійсненнянеофіційних платежів службовцям (грошових коштівабоподарунків)або надання їм послуг за сприяння у відповідних діях, зокрема:регулярне сприяння проходженню митних процедур – про такий досвід повідомили 4,0% підприємців; видача сертифіката з перевезення товару EUR.1/EUR-MED на підставі неправдивих документів – 3,4% опитаних; сприяння у переміщенні через пункти пропуску на держкордоні товаріва бо транспортних засобів під виглядом гуманітарної допомоги –1,0% респондентів.Про перебування в інших запропонованих для аналізу ситуаціях повідомили від 0,5% до 1,2% респондентів.Серед тих, хто перебував у корупційних ситуаціях, про ініціативу з боку службовців та інших осіб, причетних до митної діяльності, повідомили 71,2% респондентів (див. Додаток 2) [289].

Безумовно, існування деяких проблем, пов’язаних із неналежним виконанням персоналом митних органів своїх посадових обов’язків можна пояснити їх підвищеним робочим та емоційним навантаженням, про що ми

вже писали на початку цього підрозділу. Так, наприклад, у період воєнного стану в Україні Кабінет Міністрів України зобов'язав Державну митну службу України забезпечити прискорення виконання митних формальностей щодо товарів, які переміщуються водним транспортом та перебувають у портах [292]. Водночас варто пам'ятати, що, як відзначається у низці наукових досліджень щодо діяльності Державної митної служби України, «висока корупція та недоброчесні практики серед працівників митниці є серйозною проблемою. Це створює середовище недовіри, у тому числі й серед іноземних інвесторів, які б бажали вести бізнес в Україні» [293, с. 27].

До цього слід додати проблему переважання у кадровому складі Державної митної служби України працівників старшого віку. Слід відзначити, що за результатами роботи у 2021-2022 роках Тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України з питань економічної безпеки причинами недостатнього залучення молоді були названі «низький рівень оплати праці для молодих спеціалістів, відсутність заходів, спрямованих на оновлення кадрового потенціалу та токсичність митниці у сприйнятті суспільства» [294]. За час, що минув з моменту написання цього звіту, відбулися певні позитивні зрушення, зокрема, було здійснено реформу заробітної плати персоналу Державної митної служби. Кабінет Міністрів України 23 травня 2025 року затвердив постанову № 618 «Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів», якою було визначено порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів. [295]. Цей правовий акт, на нашу думку, позитивно вплинув на економічні та організаційні чинники, що безпосередньо впливають на корпоративну та індивідуальну доброчесність персоналу, а також на ефективність здійснення митних процедур. Це було досягнуто завдяки встановленню залежності розміру грошового забезпечення від рівня професійної компетентності, досвіду та результатів роботи посадової особи або працівника Державної митної служби

України. Таке грошове забезпечення складається із посадового окладу, надбавок і премій. Сукупний розмір основних надбавок (надбавки за виконання особливо важливої роботи, надбавки за персональну кваліфікацію та надбавки за виконання особистих ключових показників ефективності) не може перевищувати 90% посадового окладу. Розмір премій не може перевищувати 30% фонду посадового окладу за рік.Посадовий оклад тепер залежить від обсягу професійних знань і навичок (митних компетенцій). Митні компетенції об'єднуються в групи за функціональним напрямом (групи митних компетенцій): адміністративне керівництво, митний контроль та митні формальності, митний аудит, митні платежі, протидія митним правопорушенням, ІТ, правове забезпечення тощо [296]. Як свідчить аналіз правозастосовної практики, така система дозволяє заохочувати активне і доброчесне виконання співробітниками своїх професійних обов'язків, що позитивно впливає на корпоративну культуру Державної митної служби України.

До позитивних аспектів діяльності досліджуваного нами центрального органу виконавчої влади слід також віднести розбудову підрозділів, до компетенції яких належить робота із формування доброчесності. Так, наказом Державної митної служби України від 14 жовтня 2024 року № 1168 (зі змінами) було затверджено Положення про Управління з питань запобігання та виявлення корупції [297]. У його складі працює відділ доброчесності та розроблення заходів із запобігання корупції. Слід сказати, що за результатами вказаних перевірок протягом 2024 року до Національного агентства з питань запобігання корупції направлено 1767 повідомлень про факти неподання чи несвоєчасного подання декларацій осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, в результаті чого складено 7 адміністративних протоколів, 3 осіб визнано судом винними у вчиненні адміністративного правопорушення та притягнуто до адміністративної відповідальності із внесенням до Єдиного реєстру

корупціонерів. За 2024 рік вказаним підрозділом розглянуто 98 повідомлень щодо можливих корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень з боку посадових осіб Держмитслужби та її територіальних органів [298].

Варто звернути увагу на той факт, що вплив на корпоративну культуру Державної митної служби України для формування і зміцнення доброчесності персоналу має передбачати не лише каральні заходи, а й роботу, спрямовану на зміцнення нульового рівня толерантності до корупції, шляхом підтримки доброчесної особистої професійної позиції співробітників. З огляду на це, з урахуванням позитивного досвіду Королівства Нідерланди, проаналізованого нами у підрозділі 3.1, уявляється доцільним запровадження у Державній митній службі України посад конфіденційних радників з питань доброчесності, що потребує доповнення Митного кодексу України окремою статтею 572-4 «Конфіденційні радники з питань доброчесності». У Додатку 2 до дисертаційного дослідження нами запропоновано редакцію цієї статті, що складається з п'яти частин, в яких деталізовано правовий статус вказаної категорії осіб, з акцентуванням уваги на збереженні ними анонімності джерел інформації та підтримуючому (а не каральному) характері їх діяльності. Після прийняття вказаних змін до Митного кодексу України особливості здійснення діяльності означених радників мають бути деталізовані постановою Кабінету Міністрів України.

Введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності потребує певних змін у правовому статусі Державної митної служби України як центрального органу виконавчої влади. На наше глибоке переконання, а також за результатами оприлюдненого Національним агентством з питань запобігання корупції звіту за 2025 рік [289], ситуація з доброчесністю персоналу багатьох державних інституцій потребує цілеспрямованої та системної роботи. Разом з тим не всі органи публічної влади відчувають проблеми у досліджуваній нами сфері, отже, робота, пов'язана із запобіганням корупції та вихованням доброчесності, має здійснюватися

відповідно до виявлених проблемних ділянок функціонування системи публічного управління. З огляду на це, вважаємо за доцільне доповнити ч. 2 ст. 18 Закону України «Про центральні органи виконавчої влади» окремим пунктом, який встановлював би повноваження щодо створення необхідних для ефективної роботи у галузі зміцнення доброчесності інституцій в означених органах виконавчої влади. Свої пропозиції щодо конкретної редакції таких змін нами викладено у Додатку 2 до дисертації. Вважаємо, що такі зміни дозволять позитивно вплинути на рівень доброчесної поведінки персоналу та корпоративну культуру не лише Державної митної служби України, а й інших центральних органів виконавчої влади.

Важливою умовою створення належного правового підґрунтя для формування і зміцнення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України є несуперечливі процедури проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, визначення правового статусу суб'єктів вказаних процедур. Варто звернути увагу на недеталізованість цих важливих ознак у ч. 1 ст. 572-2 Митного кодексу України, яка носить загальний і певною мірою декларативний характер. Для подолання цих проблем нами запропоновано нову редакцію ч. 1 цієї статті (див. Додаток 2).

Як ми вже вказували у підрозділі 2.2 дисертації, відсутність мети перетворює будь-яку діяльність на хаотичну активність, що не сприяє досягненню бажаних результатів. Перевірка на доброчесність і моніторинг способу життя посадових осіб митних органів пов'язані із збиранням конфіденційної інформації, може тягти за собою несприятливі наслідки для співробітника. Отже, уявляється важливим максимально убезпечити персонал митних органів від можливих зловживань, від використання перевірок для досягнення суб'єктивних цілей окремих посадових осіб або від неконструктивного тотального контролю, який, як свідчать результати досліджень в галузі організаційної психології, негативно впливає на

продуктивність праці та моральний клімат у підрозділах. Тому уявляється важливим закріпити у ч.2 ст. 572-2 Митного кодексу України мету проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів (див. Додаток 2).

Важливим уявляється також звернути увагу на прогалини у ч. 4 цієї ж статті щодо доступу до інформації про перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів. Як свідчить аналіз процедур проведення цих заходів, а також положення ч. 2 ст. 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, що виникають у державі [1], доступ до вказаної інформації мають (або повинні мати) деякі уповноважені особи митних та антикорупційних органів, а також суд. Це доцільно уточнити у ч.4 ст. 572-2 Митного кодексу України (див. Додаток 2).

Одним із недоліків законодавства у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України є недостатньо конкретно визначений правовий статус Дисциплінарного комітет у ст. 572-3 Митного кодексу України. Зауважимо, що робота цієї інституції також не може бути охарактеризована як активна, причини чого, на нашу думку, пов’язані саме з певною правовою невизначеністю її місії. Нами запропоновано нову редакцію вказаної статті, в якій ми зробили спробу конкретизувати функції Дисциплінарного комітету (див. Додаток 2).

Хотілося б також звернути увагу на існування деяких невідповідностей між Законом України «Про державну службу України» та актами митного законодавства в аспекті встановлення вимог до доброчесності державних службовців. Як свідчить аналіз Закону України «Про державну службу» [103], вимоги щодо доброчесності мають в ньому дуже загальний і почасти декларативний характер: на рівні принципу у ст. 4 та як ознака роботи державного службовця у ч. 1 ст. 50. Але доброчесність відсутня серед вимог до осіб, які претендують на вступ на державну службу, що не відповідає

завданням Української держави у сфері запобігання корупції та сучасним тенденціям розвитку законодавства про публічну службу. Вважаємо, що ця прогалина має бути заповнена шляхом внесення змін до ст. 50 Закону України «Про державну службу» [103]. Своє бачення таких змін ми виклали у своїх пропозиціях у Додатку 2 до дисертації.

Крім того, хотілося б зробити декілька зауважень щодо напрямів удосконалення підзаконних правових актів, якими регулюється діяльність із формування доброчесності посадових осіб та працівників митних органів. Як можна побачити за результатами аналізу, незважаючи на загальний високий рівень прогресивності правового регулювання у досліджуваній нами сфері, окремі правові норми ще не повною мірою відповідають принципам правової визначеності, пропорційності та належного врядування. Зокрема, це стосується затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487 Порядку проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення [6]. По-перше, встановлені вказаним підзаконним правовим актом підстави для проведення перевірки на доброчесність і моніторингу способу життя характеризуються надмірною широтою та невизначеністю. Використання оціночних категорій, зокрема отримання інформації з відкритих джерел, засобів масової інформації чи звернень фізичних і юридичних осіб без визначення критеріїв їх достовірності, створює передумови для зловживань, необґрунтованого втручання у службову діяльність посадових осіб та можливого використання таких процедур як інструменту тиску.Крім того, аналізований нами Порядок не визначає особливостей роботи з анонімними повідомленнями, зокрема критеріїв їх прийнятності, порядку перевірки та процесуальних гарантій від зловживань. Така прогалина створює ризики використання анонімних звернень як інструменту дискредитації посадових осіб без належної перевірки їх обґрунтованості. З огляду на це у п. 14 вказаного Порядку у підставах

проведення моніторингу способу життя доцільно передбачити застереження щодо підстав його здійснення. Наші пропозиції щодо таких змін містяться у Додатку 2 до дисертації.

По-друге, Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення [6] не містить чітко регламентованої процедури проведення перевірки, обмежуючись загальними формулюваннями щодо збирання, аналізу та перевірки інформації. Відсутність визначених процесуальних етапів, стандартів доказування, вимог до допустимості та належності інформації не забезпечує дотримання принципу правової визначеності та створює ризик довільного застосування відповідних повноважень уповноваженими підрозділами. До того ж встановлений режим доступу до матеріалів перевірки є надмірно обмеженим і не враховує необхідності забезпечення балансу між захистом інформації та правом на захист. Зокрема, відсутність чіткого врегулювання доступу до таких матеріалів для органів, що здійснюють дисциплінарне провадження, а також для інших уповноважених суб’єктів, може ускладнювати реалізацію принципу змагальності та ефективного захисту прав посадової особи. Встановлений максимальний строк проведення перевірки, який може досягати шести місяців, не супроводжується механізмами його процесуального контролю, проміжного перегляду чи можливості оскарження затягування процедури. Це не відповідає принципу розумності строків та може призводити до необґрунтованого тривалого перебування особи у стані правової невизначеності.Це, на нашу думку, потребує внесення змін до п. 15 Порядку (див. Додаток 2).

По-третє, суттєвим недоліком Порядку проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення [6] є відсутність в ньому деталізованого визначеного механізму оскарження результатів перевірки на доброчесність та

моніторингу способу життя. Неврегульованість процедур адміністративного перегляду відповідних рішень обмежує гарантії захисту прав персоналу Державної митної служби України. На нашу думку, Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення [6] має бути доповнений окремим п. 18, який регламентував би оскарження результатів перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя. Наші пропозиції щодо змісту цього пункту викладено у Додатку 2 до дисертації.

Також слід звернути увагу на деякі неточності у термінології під час визначення базових для сфери забезпечення доброчесності персоналу Державної митної служби України понять. Так, нормотворець у п. 4 аналізованого нами Порядку визначив поняття перевірки на доброчесність, яким він вважає «комплекс організаційних та практичних заходів, що здійснюються в установленому порядку і полягають у збиранні, аналізі та перевірці даних, що свідчать про етичні, моральні та ділові якості посадової особи митного органу» [6]. Це визначення викликає декілька питань, зокрема, щодо того, чим організаційні заходи відрізняються від практичних, ким саме установлено порядок перевірки та чому моральні та етичні якості згадуються окремо. Враховуючи сутність та зміст перевірки, на нашу думку, мова має йти про інформаційно-пошукові та аналітичні заходи. Що ж стосується моральних та етичних заходів, то, як слушно відзначає Д. Калач, «у більшості сучасних визначеннях, етика та мораль є приблизно синонімами. Це відповідає етимології двох слів» [299]. Отже, термін «морально-етичні» був би більш коректним, ніж окреме згадування його складових як автономних категорій. Відносно ж порядку перевірки, слід звернути увагу на зміст п. 3 Порядку, яким визначено вісім правових актів, на підставі яких вона здійснюється. На нашу думку, для досягнення більшого рівня правової визначеності дефініція перевірки на доброчесність має бути відредагована відповідно до вказаних зауважень (див. Додаток 2).

Хотілося б також згадати, що на розгляді у Верховній Раді України з 25 грудня 2024 року знаходиться законопроєкт № 12360, який передбачає доповнення Митного кодексу України статтею 544-1 «Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів» [300]. Незважаючи на тривалий термін перебування на розгляді, вказаний законопроєкт так і не було доопрацьовано у відповідності з поданими комітетами Парламенту зауваженнями [301]. На нашу думку, прийняття вказаного законопроєкту позитивно вплинуло б на корпоративну доброчесність персоналу митної служби, оскільки визначені законом підходи та критерії до ефективності та результативності підвищують мотивацію співробітників і сприяють більшій прозорості їх роботи. Втім, норми запропонованої розробниками редакції статті Митного кодексу України потребують, на нашу думку, уточнення з позиції посилення складової доброчесності, що ми врахували у своїх пропозиціях у Додатку 2 до дисертації.

Аналіз шляхів розвитку правового регулювання формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України був би неповним без висловлення нашої наукової позиції щодо змісту Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, затверджених наказом від 2 вересня 2021 року № 668 (зі змінами) [188]. Хотілося б зауважити, що основна мета цього Кодексу – «визначення доброчесності як основного принципу та стандарту поведінки Посадових осіб» [188] уявляється надмірно вузькою для такого багатоаспектного явища, як формування та зміцнення індивідуальної та корпоративної доброчесності персоналу. На нашу думку, це поняття має бути розширене з урахуванням моделі кінцевого результату (див. Додаток 2).

Крім того, потребує уточнення термінологія Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України. У тексті наказу

визначено як мету «забезпечення дотримання загальних вимог до етичної поведінки посадових осіб Держмитслужби, формування корпоративної культури» [188], натомість у змісті Кодексу (пп. 4.5, 4.6) та Правил (п.7) йдеться виключно про організаційну культуру [188], а корпоративна культура не згадується. Для збереження термінологічної єдності уявляється доцільним внесення змін до тексту вказаних документів з метою забезпечення їх відповідності меті, визначеній у тексті наказу Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (зі змінами) [188].

Важливим елементом роботи із формування та зміцнення доброчесності є регулярне проведення соціологічних досліджень, за допомогою яких можна було б отримати достовірну та валідну інформацію про актуальні проблеми у сфері запобігання корупції та формування доброчесної корпоративної культури митних органів. Проте, як свідчить досвід здійснення соціологічних досліджень на замовлення центральних органів виконавчої влади, це не завжди дозволяє отримати об'єктивну інформацію про вимірювані показники. Наприклад, за даними Інституту соціології НАН України в опитуванні 2020 року частка респондентів, які різною мірою довіряють поліції, знову знизилась і склала 14% [197]. Однак, за даними дослідження, проведеного на замовлення Національної поліції за тендерною процедурою ООО «Форсервис ЮА Сейлз» у цьому ж році, частка осіб, які довіряють Національній поліції, є майже в три рази більшою і складає 40,8% [302]. Суттєві відмінності між результатами соціологічних досліджень, проведених фаховими, визнаними на міжнародному рівні соціологічними організаціями і маловідомими суб'єктами підприємницької діяльності спостерігаються і у сфері діяльності інших публічних інституцій. На нашу думку, така ситуація, пов'язана із нераціональним витрачанням коштів державного бюджету на неефективні заходи збору інформації про довіру до певних центральних органів виконавчої влади та корупційні чинники в їх діяльності, має бути переглянута, а вибір соціологічної

організації для проведення таких опитувань має відбуватися з урахуванням критеріїв професіоналізму, тривалості проведення досліджень, членством в Соціологічній асоціації України [303] та дотримання міжнародних стандартів (ESOMAR, WAPOR).

Реалізація визначених у цьому підрозділі пропозицій дозволить, на нашу думку, досягти більшої правової визначеності у правовому регулюванні роботи з персоналом Державної митної служби України, сприятиме зміцненню доброчесної корпоративної культури, а також створить умови для реалізації принципу людиноцентризму у кадровому забезпеченні цього центрального органу виконавчої влади і для підвищення його авторитету у суспільстві.

Висновки до розділу 3

1. Громадський контроль є надзвичайно важливим елементом забезпечення доброчесного функціонування структур публічної влади. Для діяльності Державної митної служби України громадський контроль може допомогти виконати чотири основні завдання. По-перше, підвищити рівень корпоративної доброчесності за рахунок оперативного виявлення причин та умов, які сприяють недостатній ефективності митної справи і містять у собі корупційні ризики. По-друге, завдяки співпраці Державної митної служби України та інститутів громадянського суспільства може бути підвищений рівень довіри населення до цього центрального органу виконавчої влади, оскільки здійснення сумісних заходів на засадах партнерства формує диспозитивні та координаційні зв’язки між представниками держави і громадськістю, дозволяючи спільно досягати поставлених цілей. По-третє, забезпечити належні умови для здійснення підприємницької, у тому числі зовнішньоекономічної, діяльності за рахунок реалізації засад рівності і

вільної конкуренції під час проходження митних формальностей. По-четверте, враховуючи пасіонарність українського громадянського суспільства та його готовність активно брати участь у діяльності із забезпечення національної безпеки, завдяки співпраці з громадськістю можна мінімізувати деструктивний вплив загроз національній та митній безпеці під час правового режиму воєнного стану та у період післявоєнного відновлення. Тому виконання заходів, пов'язаних із забезпеченням більш широкої участі громадськості у процесах забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України уявляється надзвичайно важливим.

2. Аналіз судової практики свідчить, що вчинення кримінальних правопорушень негативно впливає на рівень корпоративної доброчесності та довіру суспільства до Державної митної служби України. Такі діяння, як одержання неправомірної вигоди, зловживання службовим становищем або несанкціоноване втручання в інформаційні системи, свідчать про наявність прогалин у механізмах внутрішнього контролю, недостатню ефективність превентивних заходів та формальний характер окремих процедур оцінювання доброчесності. Крім того, тривалість досудового розслідування і судового розгляду, що призводить до звільнення осіб від відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, істотно знижує превентивний та виховний ефект юридичної відповідальності. Це може мати своїми наслідками виникнення хибного почуття безкарності, яке деструктивно впливає на систему морально-етичних цінностей персоналу.

3. Більшість норм Оновленої Декларації Аруша вже впроваджено у діяльність Державної митної служби України, що знаменує собою створення належного правового підґрунтя для формування і зміцнення корпоративної доброчесності її персоналу. Деякі фактори вказаної Декларації ще не знайшли свого повного врахування у правовому регулюванні та правозастосовній практиці. Це, зокрема, стосується забезпечення щорічного

проведення громадською радою при Держмитслужбі незалежного анонімного опитування посадових осіб митних органів щодо ефективності роботи, існуючих проблем та шляхів їх розв'язання; розробки та затвердження закону, що визначав би правовий статус, вимоги до формування, повноважень та термінів функціонування органу громадського контролю за діяльністю Державної митної служби України; затримки розробки та впровадження деяких елементів електронної транзитної системи (NCTS); затвердження проєкту нового Митного кодексу України, розробленого на основі митного законодавства ЄС; підвищення ефективності діяльності Дисциплінарного комітету Державної митної служби України, зменшення кількості випадків тривалого досудового розслідування і судового розгляду, що призводять до звільнення осіб від відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, удосконалення правового механізму ротації для усунення можливостей персоналу обіймати посади з високим рівнем корупційних ризиків протягом тривалих періодів часу; доповнення Митного кодексу України статтею, яка визначала б основні засади оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів.

4. Заслуговує на впровадження як діючий елемент системи формування корпоративної та індивідуальної доброчесності позитивний досвід Королівства щодо функціонування інституту *confidential integrity adviser*. Введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності у Державній митній службі України, а також в інших державних інституціях, працівники яких перебувають під впливом значних корупційних ризиків, дозволило б досягти трьох основних цілей: а) підвищити рівень інституційної довіри персоналу до своєї організації завдяки використанню заходів індивідуальної підтримки для засвоєння доброчесних практик поведінки; б) на методологічно обґрунтованих засадах сприяти закріпленню навичок доброчесної поведінки персоналу; в) врахувати латентні тенденції щодо порушення правил доброчесності у митних органах для побудови ефективної

роботи у сфері запобігання корупції та порушення прав персоналу митних органів під час їх професійної діяльності. При цьому варто пам'ятати, що запорукою успішної роботи нідерландських *confidential integrity adviser* є збереження ними анонімності під час своєї роботи. Отже, у правовому акті, який регламентуватиме роботу конфіденційних радників з питань доброчесності у Державній митній службі України, варто передбачити детальні вимоги до збереження ними конфіденційності та гарантії безпеки для персоналу митних органів. Основним призначенням конфіденційних радників з питань доброчесності є не викриття корупції (цей напрям вже здобув своє правове закріплення в Україні і успішно реалізується спеціально уповноваженими з питань етичної поведінки), а здійснення фасилітативних функцій, допомога персоналу митної служби у разі виникнення складних моральних дилем (наприклад, вибору оптимальної стратегії поведінки у випадках, коли його безпосередній керівник демонструє недоброчесні практики та підтримує їх формування у своїх підлеглих). Провідним принципом діяльності конфіденційних радників з питань доброчесності при цьому має залишатися збереження контролю за ситуацією за співробітником митної служби.

5. В умовах трансформації митного законодавства ЄС процес удосконалення митного законодавства України відповідно до європейських вимог в аспекті зміцнення рівня корпоративної доброчесності не носить лінійний характер. Таке удосконалення має сприйматися не як прийняття на національному рівні законів та підзаконних правових актів, якідослівно відтворюють правові норми ЄС чи його окремих держав-членів, а як послідовний рух до цінностей сучасних правових ліберальних держав – прозорості, всеохоплюючого фінансового контролю та людиноцентризму.

6. Реалізація сформульованих у роботі пропозицій щодо внесення змін та доповнень до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Порядку проведення

перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487, Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України, затверджених наказом Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668, дозволитьдосягти більшої правової визначеності у правовому регулюванні роботи з персоналом Державної митної служби України, сприятиме зміцненню доброчесної корпоративної культури, а також створить умови для реалізації принципу людиноцентризму у кадровому забезпеченні цього центрального органу виконавчої влади і для підвищення його авторитету у суспільстві.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено комплексне теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає у визначенні теоретико-правових засад, змісту й специфіки правового регулювання процесів формування та зміцнення доброчесності персоналу Державної митної служби України. Отримані результати дослідження дали змогу обґрунтувати систему наукових висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети, а також сформулювати практично орієнтовані рекомендації та пропозиції щодо вдосконалення відповідного правового регулювання та управлінської практики.

1. Роль доброчесності у системі запобігання корупції зумовлена виконанням нею наступних чотирьох функцій. Сутність *ціннісно-регулятивної* функції полягає в тому, що доброчесність одночасно встановлює (регулює) норми правомірної поведінки та формує систему цінностей, що є основою поведінки. Вона забезпечує моральну основу для правомірної та соціально-відповідальної діяльності в публічному секторі. *Інституційно-превентивна функція* передбачає, що за допомогою поширення практики доброчесності створюється управлінське середовище з нульовою толерантністю до корупції, що знижує ризики правопорушень і сприяє самоконтролю посадовців. Це дозволяє зменшити потребу в зовнішньому нагляді за рахунок посилення різноманітних варіантів внутрішнього контролю (начальника за підлеглими, підлеглих за начальником, колективу за окремими співробітниками тощо). *Соціально-консолідуюча функці я*обумовлює залежність міждоброчесною поведінкою посадових осіб і рівнем довіри громадян до державних інституцій, що особливо важливо в умовах воєнного стану. Така довіра є чинником національної єдності та стійкості перед зовнішніми загрозами. Сутність *культурно-виховної функції* полягає у тому, що доброчесність сприяє формуванню нової управлінської культури, де

етичні норми передаються через професійні спільноти, впливаючи як на досвідчених працівників, так і на молодих спеціалістів. Це забезпечує сталий розвиток доброчесності як суспільної цінності.

Доброчесність формує етичні стандарти поведінки посадових осіб органів державної влади та місцевого самоврядування, правоохоронних органів та військових формувань, інших суб'єктів публічного права, утворює моральні орієнтири їх професійної діяльності та поведінки у побуті. Додержання вказаних стандартів і орієнтирів дозволяє підвищити рівень довіри населення до держави та її публічних інституцій, оскільки доброчесне виконання своїх посадових обов'язків та непримириме ставлення до корупції утворює ефективну систему здійснення службових повноважень представниками держави. В умовах правового режиму воєнного стану довіра громадян до державних інститутів виступає одним із чинників консолідації нації для забезпечення ефективної відсічі російській збройній агресії, що робить її необхідним для збереження української державності фактором.

2. Складність і комплексність категорії доброчесність зумовлюють існування декількох її видів, в кожному з яких знаходять свій прояв різнопланові аспекти цього явища. *Професійна доброчесність* знаходить свій вияв у неухильному дотриманні публічним службовцем правил, стандартів та нормативів, які встановлені для його посади та виду публічної служби. *Етична доброчесність* публічних службовців означає їх готовність у професійній та побутовій діяльності керуватися загальновизнаними моральними імперативами, такими, як повага до інших людей, визнання власної гідності та гідності партнерів по спілкуванню, ввічливість і недопущення дискримінації інших людей за ознаками їх соціальної приналежності, освітнього рівня, місця проживання, належності до вразливих груп (наприклад, внутрішньо переміщених осіб). *Фінансова доброчесність* передбачає прозоре, законне та обґрунтоване поводження з грошовими коштами та матеріальними цінностями, що виключає будь-які форми

зловживання чи незаконного використання державної або муніципальної власності, майна інших юридичних та фізичних осіб, дотримання правил декларування, якщо вони встановлені для певної категорії публічних службовців. *Інформаційна доброчесність* проявляється в правомірному поводженні з відомостями та даними, недопущенні їх перекручень, додержанні вимог інформаційної безпеки та захисту персональних даних. *Академічна доброчесність* передбачає дотримання вимог щодо захисту авторських прав, недопущення плагіату, фальсифікації, фабрикації, недоброчесного оцінювання тощо. *Політична доброчесність* уявляє собою відмову від використання владних повноважень для досягнення особистих цілей, використання прав посадової особи виключно для задоволення публічного інтересу і досягнення публічного блага, а також політичну нейтральність осіб, участь яких у діяльності політичних партій та рухів обмежується законодавством. *Кадрова доброчесність* знаходить свій прояв у прийнятті рішень щодо призначення, просування, переміщення чи звільнення з посад персоналу виключно на основі професійних критеріїв, без впливу особистих або вузькокорпоративних інтересів. *Правова доброчесність* уявляє собою усвідомлення правових вимог, які регламентують діяльність публічного службовця, та їх додержання у повсякденній професійній діяльності, а також у сфері особистих стосунків. *Управлінська доброчесність* уявляє собою прозоре, ефективне та законне керування публічними процесами, недопущення бюрократичного свавілля та зловживання адміністративними повноваженнями і ресурсами установи або організації. *Антикорупційна доброчес*ність охоплює активне дотримання вимог антикорупційного законодавства, своєчасне виявлення та прийняття заходів щодо повного усунення корупційних ризиків, формування культури нульової толерантності до корупції в професійному середовищі, а також усунення причин та умов вчинення корупційних та пов'язаних із корупцією правопорушень.

Доброчесність за своїм змістом значно ширша, ніж діяльність із запобігання корупції і може проявлятися на трьох рівнях: на загальнодержавному рівні – як прагнення і намагання більшості громадян керуватися вимогами доброчесності у своїй професійній та особистій діяльності; на корпоративному рівні – у межах великих соціальних систем, для яких характерними є наявність власних етичних вимог до здійснення професійної діяльності; на індивідуальному рівні – як відношення особи до етичних стандартів, що супроводжують її активності та готовність додержуватися таких вимог у своєму професійному та особистому житті.Розвиток соціального регулювання доброчесності протягом останніх десятиліть пов'язаний із формуванням міжнаціональної системи *soft law* – так званого м’якого права, у нормах якого знаходять своє відображення морально-етичні вимоги для представників окремих професійних спільнот.

3. Відмінності між правовими і моральними нормами в сфері регулювання доброчесності можна простежити за наступними критеріями: *за критерієм рівня легітимізації*(правові норми закріплюються у визначеній законодавцем формі конституцій, кодексів, інших законів, підзаконних правових актів, кожен із яких має свої особливі процедури підготовки, затвердження, внесення змін та скасування, а регулювання доброчесності моральними нормами відбувається на рівні суспільних настроїв та очікувань, а також етичних кодексів, які мають відмінний від правових актів порядок підготовки та затвердження); *закритерієм загальнообов'язковості* (реалізація правової нормивідбувається у формі додержання, використання, виконання і застосування, і є обов'язковою для публічних службовців або інших осіб, на яких розповсюджуються вимоги доброчесності, а реалізація моральних норм залежить від доброї волі суб'єктів соціальних відносин, які можуть виконувати їх повністю, частково або відмовитися від їх використання); *за критерієм наявності юридичних санкцій* за порушення норм доброчесності (як притягнення до юридичної відповідальності за порушення приписів

правових норм і як неможливість такого притягнення у разі порушення моральних норм, не відображених у законодавстві); *за критерієм суб'єкта нормотворення* (правові норми приймаються, затверджуються або схвалюються публічними інституціями, відповідно до їх правового статусу, натомість, моральні норми формуються суспільством, професійними спільнотами або окремими соціальними групами, порядок їх формування носить стихійний характер); *закритерієм міри конкретизації*(правова норма тяжіє до юридичної визначеності, аморальні норми, якими визначають вимоги до доброчесності, часто носять узагальнений і оцінний характер, викликають потребу у тлумаченні та породжують різні варіанти інтерпретації); *запроцесуальною належністю* (правові та моральні норми у сфері доброчесності публічних службовців відрізняються залежно від процесуального порядку застосування правових або інших соціальних заходів реагування); *за критерієм ступеня формалізації*(правові норми відрізняються високим рівнем структурованості, наявністю певних правил та процедур складання і вимог до змісту, а моральні норми, якими регулюються відносини щодо додержання доброчесності, мають характер принципів, цінностей чи неформальних правил поведінки, при цьому можуть значно відрізнятися від закріплених правовими актами правил поведінки, що зумовлено відмінностями корпоративної етики від визначених у нормативно-правових актах вимог); за *критерієм змісту*(правові норми конкретизують поведінку публічного службовця, оперують категоріями, які можуть бути простежені і виміряні, наприклад використання нецензурної лайки, відсутність відповідей на звернення громадян тощо, а моральні норми використовують категорії, які не можуть бути предметом вимірювання, наприклад, доброзичливість, самовідданість тощо); *закритерієм універсальності регулювання*(правові норми відрізняються можливістю застосовувати їх до всіх ситуацій та суб'єктів у межах їх правового регулювання, а моральні не носять такого універсального характеру). *За*

критерієм внесення до них змін(зміни, що вносяться до правових актів, потребують застосування спеціальної алгоритмізованої процедури, а зміни у моральних нормах потребують довгого осмислення, прийняття на рівні суспільної свідомості, цей процес носить тривалий нерівномірний і неформалізований характер).

Розмежування між правовими і моральними нормами у сфері забезпечення доброчесності публічних службовців передбачає існування трьох регуляторів, кожен із яких має свої можливості впливу на доброчесність означених суб'єктів. *Правові регулятори* використовуються для формування моделі ідеальної поведінки працівника, до якої він має прагнути в процесі реалізації визначених законом повноважень, а також для накладання санкцій, які застосовуються у разі невідповідності дій працівника вимогам законодавства.*Саморегуляція*передбачає внутрішній процес регулювання поведінки та дій працівника, що дозволяє своєчасно виявити невідповідність його діяльності працівника правовим та моральним стандартам і оперативно змінити таку поведінку для відвернення можливих шкідливих для суспільних відносин наслідків.Важливість *корпоративних регуляторів* поведінки публічного службовця зумовлена тим, що значний вплив на неї справляє позиція його керівництва, колег, традиції та ритуали, прийняті в організації, толерування у професійній спільноті певних порушень правових або загальносуспільних моральних стандартів тощо. У своїй сукупності корпоративні регулятори породжують цілісне явище корпоративної культури, яка існує на рівні організації і не завжди знаходить своє відображення в етичних кодексах, правилах поведінки та інших узагальненнях моральних вимог до публічних службовців. Роль корпоративної культури для виховання доброчесності є надзвичайно значущою, оскільки формування морально-етичних якостей молодих працівників, які потрапляють в організацію без тривалого досвіду

функціонування в великих соціальних структурах, відбувається саме під впливом внутрішньокорпоративних факторів.

4. Періодизація формування вимог до доброчесності персоналу митної служби на українських землях включає шість етапів. Для *раннього (доінституційного) етапу* характерними були непрофесійне, часто ситуативне виконання обов'язків митної служби різними суб'єктами, домінування приватних інтересів окремих представників державної політичної еліти і відсутність сформульованих вимог до морально-етичних якостей осіб, що збирали мито. На *етапі усвідомлення передумов доброчесності представників митної служби* відбувається формування базових уявлень про неприпустиму поведінку за відсутності системного підходу до доброчесності, що супроводжувалося високим рівнем поширеності корупційних правопорушень. На *етапі всеохоплюючого тоталітарного контролю за поведінкою персоналу митної служби* внутрішні механізми формування доброчесності заміщуються механізмами залякування за відхилення від доктрини комуністичної партії при збереженні корупції як системного явища. На *етапі інституціоналізації митної служби незалежної України* відбувається регламентування вимог до ділових і моральних якостей персоналу, запровадження обмежень, заборон та процедур антикорупційного характеру, закріплення доброчесності як принципу здійснення державної митної справи. *Етап регресивних трансформацій* включав непродумані організаційні зміни, що супроводжувалися скороченням або повною ліквідацією підрозділів з правової та антикорупційної роботи і деморалізацією особового складу. Сучасний *етап системного впровадження вимог доброчесності у діяльність Державної митної служби України* включає удосконалення правового механізму формування доброчесної поведінки посадових осіб та працівників, ускладнення процедур призначення на посади, контролю та моніторингу,

розробку і затвердження централізованих та локальних правових актів, якими регламентується робота із забезпечення доброчесності персоналу.

Сучасний етап розвитку характеризується запровадженням комплексних правових механізмів забезпечення доброчесності, зокрема встановленням комплексу вимог до керівництва Державної митної служби України, багатоетапного порядку призначення, зовнішньої незалежної оцінки ефективності діяльності, перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, що у сукупності дозволяє використовувати різноманітні форми впливу на поведінку персоналу Державної митної служби України з метою забезпечення доброчесного виконання своїх службових обов'язків та зміцнення авторитету митних органів.

5. Мета формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби Українополягає у створенні та зміцненні вільної від корупції, заснованої на інституційній довірі корпоративної культури, підтриманні високої ефективності діяльності та забезпеченні митної і національної безпеки шляхом здійснення організаційних впливів на об'єднаних соціально-службовими зв'язками посадових осіб і працівників Державної митної служби України.Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу виступають консолідуючим елементом, який забезпечує ідеологічну та методологічну єдність під час наближення корпоративної культури Державної митної служби до визначених державою і суспільством вимог. До таких принципів належать: принципи верховенства права, рівності, прозорості, професійності, підзвітності, європеїзації, етичного лідерства, цифровізаціїта ін. Використання вказаних принципів у роботі з персоналом Державної митної служби України дозволить надати їй цілеспрямованого і системного характеру, а також врахувати сучасні тенденції у роботі з публічними службовцями в аспекті формування і зміцнення їх доброчесності.

6. Правові форми формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України є усталеними видами юридично значущої діяльності, які тягнуть за собою правові наслідки у вигляді зміни правового статусу посадових осіб та працівників цього органу, кандидатів на вказані посади, а також зміни інституційної довіри, рівня корпоративної доброчесності та корпоративної культури.Класифікація правових форм забезпечення корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України включає: а) *правотворчі (нормотворчі) форми*: розробка та затвердження законодавчих нормативно-правових актів; розробка та затвердження підзаконних нормативно-правових актів; затвердження локальних актів м'якого права; б*) правозастосовні форми*: спеціальний порядок призначення на посади; прийняття індивідуальних адміністративних актів; проведення співбесіди з учасниками атестації з метою оцінювання їх відповідності критеріям доброчесності; прийняття рішень за результатами службових розслідувань; накладення юридичних стягнень за порушення антикорупційного законодавства; в) *контрольно-наглядові форми:* організація та здійснення зовнішнього контролю; організація та здійснення внутрішнього контролю; у т. ч. спеціального антикорупційного контролю; моніторинг способу життя; перевірка факту та своєчасності подання декларацій; проведення психофізіологічного опитування із застосуванням поліграфа; розгляд публікацій у засобах медіа; пульс-опитування рівня задоволеності персоналу; г) *правовиховні форми:* використання символічних елементів та корпоративних ритуалів; складення присяги державного службовця; носіння форменого одягу; присвоєння рангів та спеціальних звань; впровадження вимог доброчесності у програми підготовки та підвищення кваліфікації; проведення тренінгів; створення умов для функціонування інституту викривачів; ґ) *аналітично-інтерпретаційні форми:* оцінювання корупційних ризиків; надання роз'яснень щодо

корупційних ризиків; аналіз корупційних правопорушень; аналіз інформації з інформаційних систем щодо майнового стану та витрат.

Функції формування доброчесності персоналу Державної митної служби України – це системно організовані та нормативно закріплені напрями діяльності уповноважених суб'єктів публічної влади, спрямовані на створення безпечного та інтолерантного до корупції корпоративного середовища, в якому забезпечуються високий рівень ефективності здійснення державної митної справи та інституційної довіри.

Громадський контроль є надзвичайно важливим елементом забезпечення доброчесного функціонування структур публічної влади. Для діяльності Державної митної служби України громадський контроль сприяє виконанню чотирьох завдань: підвищити рівень корпоративної доброчесності за рахунок оперативного виявлення причин та умов, які детермінують недостатню ефективність митної справи і містять у собі корупційні ризики; підвищити рівень довіри населення до цього центрального органу виконавчої влади, оскільки здійснення сумісних заходів на засадах партнерства формує диспозитивні та координаційні зв'язки між представниками держави і громадськістю, дозволяючи спільно досягати поставлених цілей; забезпечити належні умови для здійснення підприємницької, у тому числі зовнішньоекономічної, діяльності за рахунок реалізації засад рівності і вільної конкуренції під час проходження митних формальностей; мінімізувати деструктивний вплив загроз національній та митній безпеці під час правового режиму воєнного стану та у період післявоєнного відновлення завдяки пасіонарності українського громадянського суспільства та об'єднанню ресурсів суб'єктів взаємодії.

Аналіз судової практики свідчить, що вчинення кримінальних правопорушень негативно впливає на рівень корпоративної доброчесності та довіру суспільства до Державної митної служби України. Такі діяння, як одержання неправомірної вигоди, зловживання службовим становищем або

несанкціоноване втручання в інформаційні системи, свідчать про наявність прогалин у механізмах внутрішнього контролю, недостатню ефективність превентивних заходів та формальний характер окремих процедур оцінювання доброчесності. Крім того, тривалість досудового розслідування і судового розгляду, що призводить до звільнення осіб від відповідальності у зв'язку із закінченням строків давності, істотно знижує превентивний та виховний ефект юридичної відповідальності. Це може мати своїми наслідками виникнення хибного почуття безкарності, яке деструктивно впливає на систему морально-етичних цінностей персоналу.

7. Більшість норм Оновленої Декларації Аруша вже впроваджено у діяльність Державної митної служби України, що знаменує собою створення належного правового підґрунтя для формування і зміцнення корпоративної доброчесності її персоналу. Разом з тим деякі фактори вказаної Декларації ще не знайшли свого повного врахування у правовому регулюванні та/абоу правозастосовній практиці.

Заслуговує на впровадження як діючий елемент системи формування доброчесності позитивний досвід Королівства щодо функціонування інституту *confidential integrity adviser*. Введення посад конфіденційних радників з питань доброчесності у Державній митній службі України, а також в інших державних інституціях, працівники яких перебувають під впливом значних корупційних ризиків, дозволило б досягти трьох основних цілей: а) підвищити рівень інституційної довіри персоналу завдяки використанню заходів індивідуальної підтримки для засвоєння доброчесних практик поведінки; б) на методологічно обґрунтованих засадах сприяти закріпленню навичок доброчесної поведінки персоналу; в) врахувати латентні тенденції щодо порушення правил доброчесності у митних органах для побудови ефективної роботи у сфері запобігання корупції та порушення прав персоналу митних органів під час їх професійної діяльності. У правовому акті, який регламентуватиме роботу конфіденційних радників з питань

доброчесності у Державній митній службі України, варто передбачити детальні вимоги до збереження ними конфіденційності та гарантії безпеки для персоналу митних органів. Основним призначенням конфіденційних радників з питань доброчесності має стати не викриття корупції (цей напрям вже здобув своє правове закріплення в Україні і успішно реалізується спеціально уповноваженими з питань етичної поведінки), а здійснення фасилітативних функцій, допомога персоналу митної служби у разі виникнення складних моральних дилем (наприклад, вибору оптимальної стратегії поведінки у випадках, коли безпосередній керівник демонструє недоброчесні практики та підтримує їх формування у своїх підлеглих). Провідним принципом діяльності конфіденційних радників з питань доброчесності при цьому має залишатися збереження контролю за ситуацією за співробітником митної служби.

В умовах трансформації митного законодавства ЄС процес удосконалення митного законодавства України відповідно до європейських стандартів в аспекті зміцнення рівня корпоративної доброчесності не носить лінійний характер. Таке удосконалення має сприйматися не як прийняття на національному рівні законів та підзаконних правових актів, якідослівно відтворюють правові норми ЄС чи його окремих держав-членів, а як послідовний рух до цінностей сучасних правових ліберальних держав – прозорості, всеохоплюючого фінансового контролю та людиноцентризму.

8. Реалізація сформульованих у роботі пропозицій щодо внесення змін та доповнень до Митного кодексу України, законів України «Про державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Порядку проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487, Кодексу етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України,

затверджених наказом Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668, дозволить досягти більшої правової визначеності у правовому регулюванні роботи з персоналом Державної митної служби України, сприятиме зміцненню доброчесної корпоративної культури, а також створить умови для реалізації принципу людиноцентризму у кадровому забезпеченні цього центрального органу виконавчої влади і для підвищення його авторитету у суспільстві.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Митний кодекс України. URL: https://zakon.rada.gov.ua /laws/show/4495-17#Text.

3. Положення про Державну митну службу України: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 6 березня 2019 р. № 227. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/227-2019-%D0%BF#n209.

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

5. The Revised Arusha Declaration (Declaration of the Customs Co-operation Council Concerning Good Governance and Integrity in Customs). URL: https://rad.wcoomd.org/wpcontent/uploads/2022/04/revised_arusha_declaration_en .pdf.

6. Деякі питання проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів : постанова Кабінету Міністірв України від 29 квітня 2025 р. № 487. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487-2025-%D0%BF#Text.

7. Про затвердження Порядку проведення психофізіологічного опитування посадових осіб митних органів та кандидатів на зайняття посад державної служби в митних органах із застосуванням поліграфа : постанова Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2025 р. № 366. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-provedennia-psykhofiziolohichnoho-opytuvannia-366-010425.

8. Антикорупційна програма Державної митної служби України на 2023–2025 роки : затверджена наказом Державної митної служби України від 31 травня 2023 р. № 236. URL: https://customs.gov.ua/en/antikoruptsiina-programa.

9. Дослідження громадської думки для Консультативної місії Європейського Союзу в Україні. URL: https://kiis.com.ua/materials/pr /20231026_r/AReport_PublicSurvey_EUAM_sept2023_ukr_public.pdf.

10. Батечко Н. Г., Михайліченко М. В. Феномен академічної доброчесності в контексті синергії наукових підходів. *Oświatologia*. 2019. № 8. С. 26–33.

11. Карабін Т. О., Бєлов Д. М. Підвищення рівня доброчесності як завдання національно-патріотичного виховання військовослужбовців Збройних Сил України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. №12. С. 968–973.

12. Бігун В. С. Доброчесність як нормативно закріплена інституційна об'єктивація чесноти у сфері правосуддя. *Часопис Київського університету права*. 2018. № 3. С. 21–25.

13. Грищук О. Доброчесність судді через призму сучасних соціальних трансформацій. *Слово національної школи суддів України*. 2020. № 1(30). С. 6–2.

14. Доброгурський В. І., Жук П. В., Репіло Ю. В., Гурова С. Ю. Наслідки неефективного виховання доброчесності та перешкоджання проявам корупції в секторі безпеки та оборони. *Key Issues of Education and Sciences: Development Prospects for Ukraine and Poland*: International Multidisciplinary Conference. (Stalowa Wola, Republic of Poland, 20–21 July 2018). Volume 2. Stalowa Wola: Izdevnieciba «Baltija Publishing», 2018. P. 39–41.

15. Жуков С. В. Проблеми адміністративно-правового забезпечення доброчесності суддів : монографія. Київ : Леся, 2018. 412 с.

16. Іваницький С. О. Системні основи адвокатури [Електронний ресурс] / С. О. Іваницький. *Вісник Запорізького національного університету. Юридичні науки.* 2015. № 4(1). С. 20–26.

17. Кулібаба А. Поняття доброчесності як ключовий критерій у процесі добору на посаду суддів. *Підприємництво, госп-во і право.* 2018. № 2. С. 212–217.

18. Рабінович П. .Доброчесність крізь призму філософії правосуддя. *Юридичний вісник України*. 2021. № 30 (30 липня–5 серпня). С. 15.

19. Рядінська В. О., Карпушова О. В. Правові проблеми визначення доброчесності як правової категорії в Україні. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2021. № 65. С. 43–50.

20. Овсяннікова О. О. Доброчесність судді: до визначення поняття. *Актуальні проблеми судового права* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. І.Є. Марочкіна (Харків, 20 квіт. 2017 р.) : у 2-х т. Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого, каф. орг. суд. та прав. органів. Харків : Право, 2017. Т. 1. С. 106–109.

21. Семків Т. Впровадження інституту перевірок на доброчесність в законодавство України. Вісник Національної академії прокуратури України. 2017. № 2. – С. 11–16.

22. Сурай І. Г. Доброчесність – сутнісна ознака еліти державного управління. *Суспільство. Держава. Управління. Право*. Хмельниц. ун-т упр. та права, 2011. № 2. С. 64–73.

23. Токар-Остапенко О. В. Особливості здійснення громадського контролю за доброчесністю та запобігання конфлікту інтересів на публічній службі. *Стратегічні пріоритети* : наук.-аналіт. щоквартал. зб. Нац. ін-т стратег. досліджень. Київ : НІСД, 2014. № 4(33). С. 39–45.

24. Хомишин І. Доброчесність як складова діяльності публічних посадових осіб у контексті боротьби з корупцією. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Юридичні науки.* 2021. № 4(32). 62–67.

25. Шинкарук О. В. Доброчесність: гендерні аспекти етики. *Розвиток лідерського потенціалу жінок в академічному середовищі:*

міжнародний досвід для потреб розбудови України: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 11 квітня 2024 р.). Київ, 2024. С. 87.

26. Шопіна І. М. Особливості запобігання корупції та підвищення доброчесності у період правового режиму воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2023. № 10. С. 458–461.

27. Шулікін Д. Доброчесність в освіті. *Освіта України*. 2017. № 13. С. 8–9.

28. Скобіна І. І., Дубич К. В. Організаційно-правові засади запобігання корупції в державному управлінні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2021. № 8. С. 120–126.

29. Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 173) від 27 січня 1999 р. URL: https:.zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101#Text.

30. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією: міжнародний документ від 4 листоп. 1999 р. URL: http:.zakon4.rada.gov.ua /laws/show/994_102.

31. Конвенція Організації Об'єднаних Націй проти корупції: прийнята на 58 сесії Генеральної Асамблеї ООН 31 жовтня 2003 р. URL: https:.zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16#Text

32. Пироговська В. О., Предместніков О. Г., Гончарук О. В. Запобігання корупції в органах державної влади України: роль адміністративного права. Академічні візії. 2024. № 27. URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/836.

33. Наливайко І. О. Концептуальні підходи до запобігання корупції в Україні. Правнича освіта та юридична клінічна практика : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. ДДУВС (Дніпро, 08 груд. 2021 р.). Дніпро, 2021. С. 87–90.

34. Маслова Я. Механізм запобігання корупції: поняття та структура. *Правова позиція*. 2022. № 1 (34). С. 81–85.

35. Науково-практичний коментар Закону України «Про запобігання корупції» / за заг. ред. Т. О. Коломоєць, В. К. Колпакова. Запоріжжя: Видавничий дім «Гельветика», 2019. 588 с.

36. Мешковський К. Е. Доброчесність у контексті трансформацій принципів державної служби. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. 2019. Т. 30 (69). № 6. С. 89–94.

37. Heinesson P. Transparency and integrity in customs capacity building projects: a preliminary study. *World Customs Journal*. Vol. 10. № 117. P. 17–25.

38. Христинченко Є.О. Загальні підходи до розуміння категорії «доброчесність» в системі запобігання корупції в Україні. *Наука і правоохорона.* 2023. № 4(62). С. 104–110. DOI: https://doi.org/10.36486/np.2023.4(62).11

39. Кримінальний кодекс України : Закон України від 5 квітня 2001 р. № 2341-III. URL: https:.zakononline.com.ua/documents/show /140567_529154.

40. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / уклад. Руденко О. М. К. : НАДУ, 2013. 76 с.

41. Христинченко Є.О. Гендерна рівність у сфері державної служби. *Проблеми захисту прав різних верств населення в умовах воєнного стану:* матеріали круглого столу (Київ, 5 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 87–90.

42. Федорів Т. В. Довіра як методологічна основа формування репутації органів державної влади. *Економіка та держава*. 2013. № 2. С. 127–130.

43. Галунько В. В. Адміністративно-правові відносини у сфері забезпечення академічної доброчесності вищої освіти в України. *Юридичний бюлетень.* 2022. № 27. DOI: https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2022.27.05.

44. Грицаєнко Л. М. Академічна доброчесність в академічному середовищі закладів вищої освіти. *Scientific Journal Virtus.* 2018. № 22(2), С. 128–130.

45. Добко Т. Академічна культура та доброчесність, як соціальний капітал сучасного університету. *Академічна чесність як основа сталого розвитку університету*. Київ : Таксон, 2016. С. 37–52.

46. Сопова Д. О. Академічна доброчесність у системі професійної підготовки майбутнього педагога. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Серія «Педагогічні науки»*. 2018. Вип. 3–4 (56–57). С. 52 – 56.

47. Тицька Я. «Академічна доброчесність» та «академічна відповідальність» у забезпеченні якості освіти. *Підприємництво, госп-во і право*. 2018. № 11. С. 192–195.

48. Тодорова І. С. Компоненти академічної доброчесності студентів та умови її формування. *Витоки педагогічної майстерності*. 2019. № 24. С. 200–205. DOI: https://doi.org/10.33989/2075-146x.2019.24.194885.

49. Шумілкін Д. . Академічна доброчесність: виклики і практики. *Освіта України*. 2018. № 36. С. 6.

50. Якубівський І. Є. Академічний плагіат як вид порушення академічної доброчесності. *Нове українське право*. 2023. № 4. С 127–134.

51. Глущенко С. В. Новели судової реформи: поняття професійної етики та доброчесності в контексті кваліфікаційного оцінювання судді (кандидата на посаду судді). *Часопис цивільного і кримінального судочинства.* 2016. № 6. С. 70–83.

52. Кравець Н. І. Деякі організаційно-правові аспекти щодо поняття та керівних ідей академічної доброчесності через призму правового забезпечення. [Електронний ресурс] *Академічна доброчесність: виклики сучасності* : зб. наук. есе учасн. дистанц. етапу наук. стажування для освітян (Республіка Польща, Варшава, 24.01–04.03.2022 р.) / уклад. Ю. Главчева;

Польс.-укр. фундація «Ін-т Міжнар. Акад. та Наук. Співпраці». Варшава, 2022. С. 39–42.

53. Писанець В. А. Теоретико-правовий зміст категорії «доброчесність» у сфері правоохоронної діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2018. Вип. 2. Том 3. С. 111–115.

54. Приліпко М. О. Інститут доброчесності як умова встановлення верховенства права у правовій демократичній державі. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2021. № 54. Т. 1. С. 89–92.

55. Сорокіна Н. Г. Доброчесність як базова категорія у вихованні публічного службовця. *Теорія та практика державної служби* : матеріали наук.-практ. конф. (Дніпро, 8 грудня 2017 р.) / за заг. ред. С. М. Серьогіна. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. 275 с.

56. Чеченко К. О. Доброчесність як принцип державної служби за законодавством України: питання теорії та практики. : дис. катд-ра філософії : 081 «Право». Запоріжжя, 2023. 297 с.

57. Гула С. Доброчесність як нова категорія антикорупційного законодавства: реальність та перспективи. *Окремі аспекти кримінально-правової політики у сфері запобігання корупції* : матеріали Всеукр. круглого столу, присвячені Міжнародному дню боротьби з корупцією. (м. Біла Церква, 5 листоп. 2024 р.). Біла Церква, 2024. С. 11–13.

58. Корчак Н., Пархоменко-Куцевіл О. Доброчесність державного службовця: етичний та юридичний виміри. *Юридичний вісник*. 2021. Т. 2. № 59. С. 78–84.

59. Дякур М. Д. Доброчесність як антикорупційний інструмент : *IV Наукові читання пам'яті Ганса Гросса* : збірник тез міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернівці, 9 груд. 2024 р.). Чернівці, 2024. С. 156–159.

60. Кириленко П. О. Доброчесність в публічному управлінні: від ідеалу до інструменту запобігання корупції. *Ефективність державного управління*. 2023. № 74/75. С. 31–35.

61. Етичний кодекс ученого України. URL: Постанова загальних зборів НАН України 15.04.2009 р. № 2. URL: https://zakon.rada.gov.ua /rada/show/v0002550-09#Text.

62. Етичний кодекс психолога. URL: https://nsj.gov.ua.

63. Етичний кодекс лікаря України: прийнято Всеукраїнським з'їздом лікарських організацій та X З'їздом Всеукраїнського лікарського товариства (ВУЛТ) в м. Євпаторії 27.09.2009 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua /rada/show/n0001748-09#Text.

64. Сухомлинська О. В. Моральне виховання як константа виховного процесу: характеристика проблематики у часовому вимірі. *Нова педагоігчна думка.* 2020. Т. 3. № 103. С. 3–12.

65. Коркушко О. Н., Кушнір Л. А., Шевчук Н. С. Вплив професійної етики бухгалтера, фінансиста і податківця на формування довіри до фінансової звітності. *Інклюзія і суспільство*. 2024(3). С. 22–28.

66. Суд взяв під варту ексначальника Одеського обласного ТЦК та СП із альтернативою внесення застави у 402 млн грн – Державне бюро розслідувань. URL: https://dbr.gov.ua/news/sud-vzyav-pid-vartu-eksnachalnika-odeskogo-oblasnogo-tck-ta-sp-iz-alternativoyu-vnesennya-zastavi-u-402-mln-grn.

67. Ткач М., Каплюк К. «Батальйон Іспанія». УП навідалась у гості до одеського воєнкома та інших українських мільйонерів. URL: https://www.pravda.com.ua/articles/2023/06/22/7407939/.

68. Христинченко Є.О. Вплив цифровізації на підвищення рівня діяльності державних службовців. *Безпека в інтелектуальному вимірі:* матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 10 листоп. 2024 р.). Київ, 2024. С. 96–98.

69. Скарги/повідомлення щодо фактів академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації, прийняті до розгляду Комітетом з питань етики Національного агентства. URL: https://naqa.gov.ua/%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%80%D0%B3%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D1%89%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%96%D0%B2%D0%B0%D0%BA%D0%B0%D0%B4/.

70. Про внесення змін до Кримінального кодексу України щодо посилення відповідальності за порушення виборчих прав громадян : Закон України від 14 жовтня 2014 р. № 1703-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1703-18#Text.

71. Жмудський Р. Політична відповідальність у державному управлінні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2011. № 2. С. 198–207.

72. Христинченко Є.О. Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні. *Безпека в інтелектуальному вимірі*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 3 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 145–148.

73. Гладкий В. В. Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії. *Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку* : матеріали наук. конф. (Київ, 26 квітня 2022 р.). Київ : КРОК, 2022. С. 1–3.

74. Жукова Є. О. Діяльнісний підхід до феномену державного управління та його правового забезпечення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція».* 2021. № 54. Т. 1. С. 52–55. DOI https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.54.1.12.

75. Антикорупційна доброчесність. URL: https://eprints.zu.edu.ua/36312/1/180_universum.pdf.

76. Шопіна І. М. Формування корпоративної доброчесності як мета кадрового забезпечення управління в органах Національної поліції України. *Правові новели*. 2023. № 20. С. 160–165. DOI https://doi.org/10.32782/ln.2023.20.22.

77. Грищук О. Суддівська доброчесність у суспільстві, що трансформується *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2021. № 1/2. С. 45–56.

78. Бевзюк І. М. Рефлексія рис особистості прокурора в анкеті доброчесності. *Корупція як загроза національній безпеці України: попереджаємо, протидіємо, переслідуємо* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. Нац. акад. прокуратури України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. (Київ 29 листоп. 2016 р.) – Київ, 2017. С. 136–139.

79. Лапкін А. В. Контроль доброчесності суддів, прокурорів та слідчих. *Питання боротьби зі злочинністю (Issues of crime prevention)* : зб. наук. пр. Нац. акад. прав. наук України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В.В. Сташиса. Харків : Право, 2023. Вип. 45. С. 111–116.

80. Іваницький С. О. Доброчесність адвоката. *Актуальні проблеми судового права* : матеріали Міжнар. наук.-прак. конф. Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, каф. орг. суд. та правоохорон. органів. (м. Харків, 23 квіт. 2018 р.). Харків : Право, 2018. С. 59–60.

81. Приліпко М. О. Шляхи підвищення ефективності адміністративно-правового забезпечення доброчесної поведінки військових посадових осіб у Збройних Силах України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2023. № 80. Т. 1. С. 546–550.

82. Красицька Л. В. Дотримання принципів академічної доброчесності, морально-етичних норм і стандартів поведінки дослідників як складова процесу підготовки наукових кадрів у галузі права [Электронный

ресурс] *Модернізація підходів до підготовки наукових кадрів у галузі права* : матеріали всеукр. наук.-пед. підвищення кваліфікації. НДІ правотворчості та науково-правових експертиз НАПРН України, Центр. укр.-європ. наук. співробітництва (м. Одеса, 2 січ.–12 лют. 2023 р.). Одеса : Гельветика, 2023. С. 63–65.

83. Волошина Я. Л. Доброчесність у професійній діяльності юриста. *Електронне наукове видання«Аналітично-порівняльне правознавство»*. С. 16–21. DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.2.

84. Хомиш І. Доброчесність як складова діяльності публічних посадових осіб у контексті боротьби з корупцією. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Юридичні науки»*. 2021. № 4(32). С. 62–67.

85. Міщук Андрій; Міщук Мар’яна. Етична поведінка в діяльності представницьких органів влади: політичний вимір. Вісник *Прикарпатського університету. Серія «Політологія»*. 2026. № 22. С. 222–232.

86. Компанієць В. В Формування культури доброчесності в суспільстві та бізнес-діяльності (концептуальне осмислення нових світових тенденцій на основісоціокультурної парадигми). *Вісник економіки транспорту і промисловості.* 2024. № 86. С. 248–265 .

87. Сорокіна Н. Г. Доброчесність як необхідний морально-етичний складник діяльності публічного службовця. *Jurnalul juridic national*: *Teorie si practica*. 2017. № 5. P. 39–42.

88. Палагнюк К., Фальковський А. Виклики та перспективи формування антикорупційної культури в українській системі охорони здоров’я. *Теоретичні та прикладні питання державотворення*. 2025. Вип. 33. С. 327–335.

89. Касьян В. В. Доброчесність як принцип державної служби в митних органах України та його правовий зміст. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2024. № 1 (61). С. 217–224.

90. Гнатовський М. М. «М’яке право» // Українська дипломатична енциклопедія: у 2-х т. / редкол.: Л. В. Губерський (голова) та ін. К. : Знання України, 2004. Т. 2. 812 с.

91. Гусєв Ю. М. Етична поведінка юриста в механізмі реалізації правових норм. *Право і суспільство*. 2024. № 5. С. 775–780.

92. Будз В., Гоян І. Принципи самоорганізації моралі і права. *Молодий вчений*. 2020. 5(2). 268–272.

93. Геня Б. О. Право і мораль в системі соціонормативного регулювання. *Публічне право*. 2013. № 2(10). С. 362.

94. Євхутич І. М. Мораль і право – взаємопов’язані і взаємопроникаючі системи регуляції суспільного життя. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 10–20.

95. Косьмій М. М. Мораль і право: питання розмежування та взаємодії. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. 2011. № 3. С. 33–38.

96. Самолюк Ю. М. Співвідношення права і моралі. *Судова апеляція*. 2009. № 2(15). С. 16–23.

97. Сердюк І. В. Взаємодія права та моралі в історії філософсько-правової думки. *Філософські та методологічні проблеми права*. № 1–2(9–10). 2015. С. 97–104.

98. Христинченко Є.О. Принцип професіоналізму та компетентності у формуванні корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби. *Форум права*. 2026. Вип. 86(2). С. 33–39. http://doi.org/10.32631/fp.2026.2.04

99. Бергер П., Лукман Т. Соціальне конструювання реальності. Трактат із соціології знання. Луганськ, 2013. 354 с.

100. Кодекс суддівської етики: затверджено на XI черговому з'їзді суддів України 22 лютого 2013 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua /rada/show/n0001415-13#Text.

101. Тихонович Л. Аморальний проступок та правові наслідки його здійснення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. Ужгород. 2013. Вип. 23. Ч. II. Т. 2 С. 44 – 48.

102. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05 серпня 2016 р. № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1203-16#Text.

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

104. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України від 10 лютого 2010 р. № 1861-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text.

105. Про Кабінет Міністрів України : Закон України від 27 лютого 2014 р. № 794-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 13. Ст .222.

106. Про центральні органи виконавчої влади : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 38. Ст. 385.

107. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 р. № 3354-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2023. № 93. ст. 364.

108. Кодекс доброчесної поведінки та професійної етики військових посадових осіб, державних службовців та інших осіб, уповноважених на виконання функцій держави, в Міністерстві оборони України та Збройних Силах України: Затверджено Міністром оборони України 15 березня 2017 р. URL: https://mod.gov.ua/diyalnist/normativno-pravova-baza/kodeks-dobrochesnoi-povedinki-ta-profesiinoi-etiki-viiskovikh-posadovikh-osib-derzhavnikh-sluzhbovtsiv-ta-inshikh-osib-upovnovazhenikh-na-vikonannia-funktsii-derzhavi-v-ministerstvi-oboroni-ukraini-ta

109. Рекомендації щодо зовнішнього вигляду відвідувачів управління залізниці. URL: https://dp.uz.gov.ua/ukr/print/dress_kod.

110. Про затвердження Правил носіння форменого одягу посадовими особами Державної митної служби України: наказом Міністерства фінансів України від 24 червня 2021 р. № 368. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1101-21#Text.

111. Рішення Радивилівського районного суду Рівненської області у справі № 568/673/18 від 6 березня 2023 р. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109410722.

112. Доповідь про правовладдя: ухвалено Венеційською Комісією на її 86-му пленарному засіданні (Венеція, 25–26 березня 2011 р.). URL: https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2011)003rev2-ukr.

113. Рішення Конституційного Суду України від 11 жовтня 2005 р. № 8-рп/2005. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-05#Text.

114. Transparency International. Corruption Perceptions Index. URL: https://www.transparency.org/en/cpi/

115. Корупція в Україні 2024: розуміння, сприйняття, поширеність. аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. Київ. 2024. 146 с. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/50/d0/50d0d9eef5cf33c10f1fc7f6e86048a2bf3731bd3d08a36f4cec95baea1475b88460841.pdf.

116. Усик Д. В. Механізми моральної регуляції поведінки особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія «Психологія»*. 2023. № 2(23). С. 40–43.

117. Діти і соціум: Особливості соціалізації дітей дошкільного та молодшого шкільного віку : монографія / Богуш А. М., Варяниця Л. О., Гаврик Н. В. та ін. ; за заг. ред. Гаврик Н. В. Луганськ : Альма-матер, 2006. 368 с.

118. Бабюк А. Митна система України: історико-правовий огляд. *Юридичний вісник*. 2022. № 1. С. 15–20.

119. Білоус І. Історія становлення доброчесності як елементу правового статусу судді. *Юридичний вісник*. 2023. № 6. С. 163–169.

120. Жуков С. В. Адміністративно-правове забезпечення доброчесності суддів: проблеми теорії та практики : дис. … д-ра юрид. наук : 12.00.07. Дніпро, 2019. 485 с.

121. Квеліашвілі І. М. Реформування державного управління митною справою України в умовах європейської інтеграції: дис. … докт. юрид. наук : 25.00.01 / Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України. Дніпро, 2019. 496 с.

122. Комзюк В. Т. Адміністративно-правові засоби здійснення митної справи : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Х., 2003. 20 с.

123. Мазур Я. В. (2022). Інтеграція доброчесності в українському суспільстві. *Протидія корупції: правове регулювання і практичний досвід*: тези доп. міжнар. наук.-практ. конф.(м. Вінниця, 28 жовт. 2022 р.).Харків: ХНУВС, 2022.С. 118–120.

124. Максименко Н. В. Генеза розуміння доброчесності у діяльності органів державної влади та розвитку суспільства: історико-правове дослідження. *Право і суспільство*. 2023. № 5. С. 491–496. DOI https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.5.71.

125. Настюк В. Я. Адміністративно-правові проблеми законодавчого регулювання митної справи в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. Х., 2005. 36 с.

126. Слободян В. В. Моделі організації митної служби України за роки незалежності: переваги та недоліки. *Приазовський економічний вісник*. 2020. № 5. С. 8–12.

127. Степанова О. А. (). Ретроспективний аналіз доброчесності в античній філософсько-педагогічній думці. *Збірник наукових праць «Педагогічні науки»*. 2005. № 40. С. 260–263.

128. Чеченко К. О. Принцип доброчесності державної служби: етимологія та генеза морально-етичної норми. *Київський часопис права*. 2022. № 1. С. 143–151.

129. Шолкова Т., Яковенко І. Історія становлення та розвитку правового регулювання митних органів і митних режимів в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 8. С. 338–341. DOI https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-8/83.

130. Дячок О. Історія митної справи на українських землях в працях сучасних вітчизняних економістів та юристів (від 2010 р.). *Грані.* 2023. № 4. Т. 26. С. 84–94. DOI: https://doi.org/10.15421/172380.

131. Статути Великого князівства Литовського: у 3 т. Т. 3. Кн. 2. / за ред. С. Ківалова та ін. Одеса : Юридична література, 2004. 572 с.

132. Дячок О. О. Нормативно-правове регулювання митних відносин у Великому князівстві Литовському XVI ст. *Український історичний журнал*. 2013. № 1. С. 29–39.

133. Вєдєнєєв Д. В. Митна служба України [Електронний ресурс]. *Енциклопедія історії України* : Т. 6: Ла-Мі / редкол.: В. А. Смолій (голова) та ін. НАН України. Інститут історії України. К. : Наукова думка, 2009. 790 с. : іл. URL: http://www.history.org.ua/?termin=Mytna_sluzhba_Ukrainy.

134. Договори і постанови прав і свобод військових між Ясновельможним Його Милості паном Пилипом Орликом, новообраним гетьманом Війська Запорізького, і між генеральними особами, полковниками і тим же Військом Запорізьким з повною згодою з обох сторін. URL: https://static.rada.gov.ua/site/const/istoriya/1710.html

135. Головко Ю. Свідчення про зловживання на Феодосійській митниці (1797 р.) як джерело до історії зовнішньої торгівлі на Півдні України. *Волинські історичні записки*. 2008. Т. 1. С. 22–28.

136. Митна справа : підруч. / за заг. ред. А. А. Дубініної. Київ : Центр уч. л-ри, 2010. 320 с.

137. Плекан В. В. Історико-правові передумови виникнення корупції в правоохоронних органах України. *Юридичний вісник*. Одеса : Гельветика. 2021. № 1. С. 65–76.

138. Гінда В. У СРСР корупції не було, а лише хабарництво. URL: https://zbruc.eu/node/44830.

139. Корнєва Т. В. Митний контроль в Україні: організаційно-правові питання: дис. … канд. юрид. наук : 12.00.07. Київ, 2003. 258 с.

140. Митний кодекс України: введено в дію Постановою Верховної Ради України від 12 грудня 1991 р. № 1970а-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1970-12/ed20080516#Text (втратив чинність).

141. Митний кодекс України від 11 липня 2002 р. № 92-IV (втратив чинність). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/92-15#Text.

142. Про внесення змін до Митного кодексу України у зв’язку з проведенням адміністративної реформи : Закон України від 4 липня 2013 р. № 405-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/405-18#n155.

143. Про деякі заходи з оптимізації системи центральних органів виконавчої влади : Указ Президента України від 24 грудня 2012 р. № 726/2012. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/726/2012#Text.

144. Теремецький В. І. Окремі аспекти об'єднання податкової та митної служб [Електронний ресурс]. *Форум права*. 2013. № 1. С. 1012–1017.

145. Дорофєєва Л. М. Проблеми реформування структури митних органів України. *Науковий вісник Ужгородського Національного*

університету. Серія «Право» / гол. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика». 2016. Т. 2. Вип. 40. С. 9–13.

146. З історії створення українських митниць. URL: https://customs.gov.ua/en/istoriya.

147. Nutt P. C. Surprising but true: Half the decisions in organizations fail. *Academy of Management Executive*. 1999. Vol. 13, No. 4. P. 75–90. URL: https://cebma.org/assets/Uploads/Nutt-1999-gecomprimeerd.pdf?utm_source= chatgpt.com.

148. Федотов О. П. Концепція здійснення державної митної справи в площині організації митного оформлення за принципом «єдиного вікна». *Митна справа.* 2015. № 3. С. 28–44.

149. Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи : Закон України від 14 січня 2020 р. № 440-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20/ed20200114#Text

150. Кодекс адміністративного судочинства України. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 35–36, № 37. Ст. 446.

151. Цивільний процесуальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України.* 2004. № 40–41, 42. Ст. 492.

152. Господарський процесуальний кодекс України *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 6. Ст. 56.

153. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи». URL: https://w2.rada.gov.ua /pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=2318-1&skl=10

154. Пояснювальна записка до проєкту Закону про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів. blob:https://itd.rada.gov.ua/25b01f39-c032-4cec-a086-b0ae4b3b914f.

155. Про внесення змін до Митного кодексу України щодо встановлення особливостей проходження служби в митних органах та проведення атестації посадових осіб митних органів : Закон України від 17 вересня 2024 р. № 3977-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3977-20#Text.

156. Про затвердження Порядку організації та проведення атестації, оцінювання доброчесності та професійної компетентності посадових осіб митних органів під час проведення атестації : постанова Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2025 р. № 1100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1100-2025-%D0%BF#Text

157. Безух О. В. Мета правового регулювання та її реалізація у забезпеченні економічної конкуренції. *Приватне право і підприємництво*. К. : НДІ приватного права і підприємництва АПН України. Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва. 2009. Вип. 8. С. 139–142.

158. Богуцький П. П. Мета регулювання у змісті правового режиму. *Правове життя сучасної України* : тези доп. 10-ї ювіл. звіт. наук. конф. професорсько-викладацького і аспірантського складу ОНЮА (м. Одеса, 27–28 квітня 2007 р.). Одеса : Фенікс / відп. ред. Ю. М. Оборотов. 2007. С. 16–18.

159. Доненко В. В. Планування та цілепокладання в діяльності міліції щодо забезпечення безпеки дорожнього руху. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ України.* Д. : Дніпропетр. держ. ун-т внутр. справ, 2007. № 1(32). С. 164–175.

160. Кантор Н. Ю. Соціальні і правові цінності в процесі цілепокладання норм адміністративного права [Электронный ресурс]. *Правова держава.* Одес. держ. ун-т ім. І. І. Мечникова./ гол. ред. О. І. Миколенко. Одеса : Фенікс. 2023. № 51. С. 62–68.

161. Коломоєць Т. О. Щодо питання визначення мети адміністративного примусу в публічному праві України. *Підприємництво, господарство та право.* 2004. № 1. С. 12–15.

162. Кульчицька О. Мета та завдання адміністративно-правового регулювання відносин у сфері інтелектуальної власності. *Підприємництво, госп-во і право*. 2013. № 3. С. 103–106.

163. Куракін О. М. Співвідношення структури та цілей механізму правового регулювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки»*. 2016. № 1(1), С. 35–38.

164. Мічурін Є. О. Правова мета встановлення обмежень майнових прав фізичних осіб. *Право і Безпека*. 2010. № 4, С. 218–221.

165. Назаренко О., Харченко Н. Правопорядок як мета і результат правового регулювання в умовах воєнного стану. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2023. № 1. С. 130–140. DOI: 10.33270/01232502.130.

166. Потьомкін С. О. Мета і завдання правового механізму судового контролю за виконанням судових рішень у адміністративному судочинстві. *Часопис Київського університету права*. 2023. № 4. С. 108–115.

167. Тарахонич Т. Законність як мета та результат правового регулювання. *Ефективність норм права* : зб. наук. пр. ; матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. до 140-річчя проф. Василя Синайського (Київ, 17 листоп. 2016 р.) / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила, І. О. Ізарової. Київ : Ніка-Центр, 2016. С. 432–435.

168. Шаповал Р. В. Правове регулювання освіти в Україні. *Форум права.* 2011. № 1. С. 1110–1115.

169. Яромій І. В. Принципи формування державної митної політики. *Право та державне управління*. 2024. № 3. С. 350–356. DOI: https://doi.org/10.32782/pdu.2024.3.51.

170. Miloshoska D., Vasileska L. Integrity in customs administrations – the case of Republic of Macedonia. *Horizons*. 2022. № 31. С. 43–52. DOI: 10.20544/HORIZONS.A.31.2.22.P03.

171. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навчальн. посіб. Київ : Академвидав, 2005. 448 с.

172. Khachaturyan A. Corporate Culture as a Formula for Company Success in the Digital Economy. *Scientific Research Publishing, Inc. USA.* 2025. 182 p. URL: https://books.google.al/books?hl=uk&lr=&id=h-RNEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP2&dq=%22goal+of+corporate+culture%22&ots=uptIkfdv5W&sig=4vqjGuR-8wl1gJ04Cs9bL-cmWuk&redir_esc=y#v=onepage&q=%22goal%20of%20corporate%20culture%22&f=false

173. Пояснювальна записка щодо проєкту закону «Про внесення змін до Митного кодексу України щодо оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів» № 12360 від 25 грудня 2024 р. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/c1f42d6c-5226-4309-9bad-462ccfbe5103.

174. Висновок на проект закону про внесення змін до Митного кодексу України щодо оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів (реєстр. № 12360 від 25.12.2024 р.). URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/c1f42d6c-5226-4309-9bad-462ccfbe5103.

175. Суходубов Д. В. Критерії оцінки ефективності координаційної діяльності. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2011. № 4. С. 269–275.

176. Гуйван П. Сутність принципу ефективності права. Часовий аспект. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2018. Вип. 3. № 39. С. 111–116.

177. Корпоративна культура : навчальн. посіб. / за ред. Г. М. Захарчин. Львів : Львівська політехніка. 2011. 317 с.

178. Семикіна М., Журило І., Дмитришин Б., Запірченко Л., Савеленко Г. (). Доброчесність та соціальна відповідальність підприємців в контексті конкурентоспроможності торговельного та ресторанного бізнесу. *Академічні візії*. 2025. Вип. 40. URL: https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1718/1596

179. Гарматюк О., Галюк В. Корпоративна культура як ефективний інструмент управління. *Фундаментальні та прикладні проблеми сучасних технологій* : матеріали між нар. наук.-тех. конфер. (м. Тернопіль, 14–15 травня 2020 р.). Тернопіль, 2020. С. 245–246.

180. Череп А. В., Веремєєнко О. О., Маказан Є. В. Корпоративна культура та її вплив на розвитокпідприємства. *Український журнал прикладноїекономіки та техніки*. 2024. Т. 9. № 3. С. 22–25. DOI: https://doi.org/10.36887/2415-8453-2024-3-3.

181. Бородайко О. Р. Цифровізація та інституційна довіра: правовий аналіз взаємозв'язку. *Правові новели*. 2024. № 23. Т. 2. С. 5–11. DOI https://doi.org/10.32782/ln.2024.23.2.

182. Висоцька О. Довіра та доброчесність як основи соціального порядку. *Науково-теоретичний альманах Грані*. 2024. № 27(6). С. 133–139.

183. Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/487-2025-%D0%BF#Text.

184. Патрелюк Д. А. Шляхи підвищення ефективності кримінального переслідування. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство».* 2025. Вип. № 1. С. 749–757. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.01.125.

185. Попік А. В. Теоретичні підходи до оцінки ефективності у сфері публічного управління. *Юність науки* : збірник тез доповідей XV міжнар. наук.-практ. конфер. студентів, аспірантів і молодих вчених (м. Чернігів,

23–25 квітня 2025 р.). Чернігів : НУ «Чернігівська політехніка», 2025. С. 21–221.

186. Білоус О. В. Ефективність права у світлі концепції людиноцентризму. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція».* 2018. № 34. С. 12–14.

187. Таранич О. В., Якимова Н. С., Лігус Г. М. Ключові показники ефективності як інструмент вдосконалення менеджменту організацій. *Економіка і організація управління* : збірн. наук. праць. Вінниця: ДонНУ ім. Василя Стуса, 2024. Вип. 4(56). DOI: https://doi.org/10.31558/2307-2318.2024.4.7.

188. Кодекс етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України та Правил етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України від 2 вересня 2021 р. № 668 (у редакції наказу Державної митної служби України від 16 жовтня 2025 р. № 1248). URL: https://customs.gov.ua/documents/pro-zatverdzhennia-zmin-do-kodeksu-etichnoyi-povedinki-posadovikh-osib-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-ta-pravil-etichnoyi-povedinki-posadovikh-osib-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-622.

189. Бондаренко І. М. Кодифікація фінансовогозаконодавства в умовах гармонізації законодавства України : дис. д-ра юрид. наук: 12.00.07. Запоріжжя, 2021. 422 с.

190. Рогач О. Я. Кодифікаційні акти в системізаконодавства України : дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Ужгород, 2003. 209 с.

191. Казмерчук М. Т. Корпоративний кодекс як інструмент управління поведінкою персоналу підприємства. *Управління розвитком*. 2013. № 21. С. 7–10.

192. Кодекс корпоративної етики Державної організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій: затверджено Наказ Державної організації «Український національний офіс інтелектуальної власності та інновацій» від 17.07.2023 р. № 126-Н/2023 (в редакції наказу

УКРНОІВІ від 03.09.2025 р. № 203/2025). URL: https://nipo.gov.ua/wp-content/uploads/2025/09/Kodeks_korporatyvnoi-_etyky_ukrnoivi_092025-web.pdf.

193. Кодекс корпоративної культури Національної комісії зі стандартів державної мови: затверджено Рішення Національної комісії зі стандартів державної мови 9 серпня 2023 р. № 290. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0290931-23#Text.

194. Кодекс корпоративної етики Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя. URL: https://docs.tntu.edu.ua/base/document?id=461.

195. Pigosh V. Code of Corporate Ethics as a Tool for Developing the Potential of Enterprises. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series «Economics»*. 2020. № 1(13). P. 104–107. URL: http://www.doi.org/10.31339/2313-8114-2020-1(13)-104-107.

196. Оцінка ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, оцінка проблем, що існують в українському суспільстві (листопад 2025 р.). URL: https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-otsinka-problem-shcho-isnuiut-v-ukrainskomu-suspilstvi-lystopad-2025r.

197. Степаненко В. Верховенство права і правова культура в суспільно-політичній трансформації України. *Українське суспільство: моніторинг соціальних змін*. 2021. № 8 (22) : 30 років Незалежності. С. 268–279.

198. Костяна О. В. Митна безпека: її сутність і місце в системі національної безпеки держави. *Бізнес інформ*. 2020. № 11. С. 76–82.

199. Про внесення змін до деяких законів України щодо встановлення обмежень на ввезення та розповсюдження видавничої продукції, що стосується держави-агресора, Республіки Білорусь, тимчасово окупованої

території України : Закон України від 19 червня 2022 р. № 2309-IX. *Відомості Верховної Ради*. 2023. № 16. Ст. 73.

200. Шопіна І. М. Поняття та цілі публічного адміністрування в секторі безпеки і оборони. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 3. С. 133–136. DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.03.25.

201. Герасимчук О. П. Формування доброчесності у судді: досвід України та міжнародні стандарти. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право».* 2024. № 2(26). С. 9–12. DOI https://doi.org/10.32782/2223-9995.2024.26.2.

202. Христинченко Є.О. Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Global Society in Formation of New Security System and World Order*: матеріали III Міжнародної науково-практичній інтернетконференції (Дніпро, 4–5 лип. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 199–120.

203. Культенко В. П. Концепція природного права як філософсько-соціологічне підґрунтя аналізу перехідних суспільств. : автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.05. Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2004. 20 с.

204. Георгадзе Т. Становлення системи цінностей сімейного життя в учнівської молоді загальноосвітніх навчальних закладів: теоретико-методичні аспекти. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2017. № 2. С. 197–202.

205. Шопіна І. М., Коропатнік І. М. Особливості забезпечення інформаційної безпеки діяльності з пошуку та звільнення військовополонених. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2022. № 2(19). С. 13–19.

206. Howell A., Kirk-Brown A., Cooper B. K. Does congruence between espoused and enacted organizational values predict affective commitment in Australian organizations? *The International Journal of Human Resource*

Management. 2012. Vol. 23, Issue 4. P. 731–747. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.56

207. Пояснювальна записка до проєкту Закону України «Про Національну гвардію України» 4393 від 11.03.2014 р. URL: https://w2.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=4393&skl=8

208. Гай-Нижник П. П. Революційні події в Україні: боротьба за право вибору і національну гідність (листопад 2013 р. – лютий 2014 р.). *Гілея: науковий альманах.* 2018. Вип. 132. № 5. С. 100–112.

209. Бугайчук К. Л. Лідер як новий тип керівника в системі Національної поліції України. *Legal practice in EU countries and Ukraine at the modern stage* : International scientific and practical conference (Arad, 25–26 January 2019). Arad : Baltija Publishing, 2019. P. 301–304.

210. Берлач Н. А. Перспективи розвитку позитивної юридичної відповідальності в демократичному суспільстві. *Форум права*. 2012. № 1. С. 77–81.

211. Abdulai A.-M. et al. Leadership Integrity: A Strategic Pillar for Ethical Decision Making and Organizational Excellence. Джерело: Advances in Research. 2025. Vol. 26(1), pp. 65–73. DOI: 10.9734/air/2025/v26i11233.

212. Цифровізація, модернізація, довіра: як митниця змінювала взаємодію з бізнесом у 2025 році. URL: https://customs.gov.ua/news/it-transformatsiia-62/post/tsifrovizatsiia-modernizatsiia-dovira-iak-mitnitsia-zminiuvala-vzaiemodiiu-z-biznesom-u-2025-rotsi-2619

213. Біла В. Р. Правові форми публічного адміністрування: питання класифікації. *Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика)*. 2019. № 14. С. 52–61.

214. Важинський В. М. Правові форми запобігання порушенням суспільних інтересів у сфері діяльності інституційних інвесторів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2025. № 2(87), С. 312–317.

215. Дем’янчук В. А. Адміністративно-правові форми реалізації антикорупційної політики: проблеми визначення та класифікації. *Вісник Маріупольського державного університету. Серія «Право»*. 2017. № 13. С. 43–50.

216. Журавльов Д. В. Правові форми діяльності центральних органів виконавчої влади України. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 85–90.

217. Пікуля Т. О. Основні правові форми та механізми повоєнної відбудови України. *Київський часопис права*. 2022. № 3. С. 29–34. DOI https://doi.org/10.32782/klj/2022.3.4.

218. Русецький А. А. Адміністративно-правові форми взаємодії та координації діяльності правоохоронних органів на регіональному рівні. *Європейські перспективи*. 2018. № 3. 42–47.

219. Тарахонич Т. І. Правові форми діяльності держави як засіб функціонування механізму правового регулювання. *Правова держава*. 2015. № 26. 83–93.

220. Головко А. Правові форми реалізації природоохоронної діяльності в Україні: загальнотеоретична характеристика. *Часопис Київського університету права*. 2019. № 2. С. 42–46. DOI: 10.36695/2219-5521.2.2019.07У.

221. Кучеренко І. Г. Форми та методи контрольно-наглядової діяльності у сфері публічних закупівель. *Юридична наука*. 2020. № 2(104). С. 192–203.

222. Яковлєв П. Форми державного регулювання у сфері забезпечення інформаційної безпеки України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 4. С. 197–201.

223. Mańko R. Legal Survivals and the Resilience of Juridical Form. *Law and Critique, Springer Nature*. 2025. Vol. 36. pp. 67–89.

224. Конишева О. В. Правове забезпечення запобігання деградації земель сільськогосподарського призначення : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.06. Харків, 2002. 174 с.

225. Сидорова Е. О. Форми адміністративно-правового забезпечення реалізації державної політики в гуманітарній сфері. *Юридична наука*. 2020. № 8 (110). С. 329–335.

226. Біла В. Р. Правові форми публічного адміністрування в Україні: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Національний авіаційний університет, Київ, 2020. 44 с

227. Тучак Р. М. Проблемні питання провадження у справах про корупцію та корупційні діяння.*Актуальні проблеми державного управління*. 2005. № 3 (26). С. 107–112.

228. Христинченко Є.О. Функції корпоративної доброчесності персоналу митної служби України: правові аспекти. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 87(4). С. 353–358. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.4.55

229. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8073-10#Text.

230. Порядок організації та здійснення внутрішнього контролю в Державній митній службі України : затверджено наказом Державної митної служби України від 02.06.2022 р. № 228 (у редакції наказу Державної митної служби України від 19.09.2022 р. № 414. URL: https://customs.gov.ua/en/documents/nakaz-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-308.

231. Про затвердження Типового положення про уповноважений підрозділ (уповноважену особу) з питань запобігання та виявлення корупції : Наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 27 травня 2021 р. № 277/21. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0914-21#Text.

232. Про затвердження Порядку організації в Держмитслужбі та її територіальних органах роботи з повідомленнями про корупцію : наказом Державної митної служби України від 4 червня 2021 р. № 415. URL: https://customs.gov.ua/en/documents/pro-zatverdzhennia-poriadku-organizatsiyi-v-derzhmitsluzhbi-ta-yiyi-teritorialnikh-organakh-roboti-z-povidomlenniami-pro-koruptsiiu-vnesenimi-vikrivachami-233.

233. Про затвердження Порядку здійснення моніторингу способу життя суб'єктів декларування : наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 26 жовтня 2023 р. № 236/23. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1873-23#Text.

234. Про затвердження Порядку перевірки факту подання суб'єктами декларування декларацій відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» та повідомлення Національного агентства з питань запобігання корупції про випадки неподання чи несвоєчасного подання таких декларацій : наказом Національного агентства з питань запобігання корупції: наказ Національного агентства з питань запобігання корупції від 20 серпня 2021 р. № 539/21. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1303-21#Text.

235. Про затвердження Положення про Дисциплінарний комітет Державної митної служби України : наказ Міністерства фінансів України від 18 квітня 2025 р. № 210. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0859-25#Text.

236. Пульс-опитування рівня задоволеності умовами праці і залученості персоналу Держмитслужби та її територіальних органів в умовах воєнного стану. URL: https://customs.gov.ua/en/news/novini-20/post/puls-opituvannia-rivnia-zadovolenosti-umovami-pratsi-i-zaluchenosti-personalu-derzhmitsluzhbi-ta-yiyi-teritorialnikh-organiv-v-umovakh-voiennogo-stanu-942.

237. Про затвердження опису та зразків форменого одягу посадових осіб Державної митної служби, норм забезпечення форменим одягом і строків його носіння : постанова Кабінету Міністрів України від 3 березня

2021 р. № 165. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/165-2021-%D0%BF#Text.

238. Про спеціальні звання посадових осіб митних органів : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2020 р. № 501. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501-2020-%D0%BF#Text.

239. Каталог програм підвищення кваліфікації посадових осіб митних органів на 2026 р. : затверджений наказом Держмитслужби від 26.02.2026 р. № 837. URL: https://customs.gov.ua/en/robota-z-personalom.

240. Митники навчаються новим підходам перевірки доброчесності та моніторингу способу життя. URL: https://customs.gov.ua/en/news/novini-20/post/mitniki-navchaiutsia-novim-pidkhodam-perevirki-dobrochesnosti-ta-monitoringu-sposobu-zhittia-2464.

241. Про затвердження Положення щодо впровадження в Держмитслужбі та її територіальних органах механізмів заохочення викривачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних або пов’язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» : наказ Державної митної служби України від 7 квітня 2021 р. № 243. URL: https://customs.gov.ua/documents/pro-zatverdzhennia-polozhennia-shchodo-vprovadzhennia-v-derzhmitsluzhbi-ta-yiyi-teritorialnikh-organakh-mekhanizmiv-zaokhochennia-vikrivachiv-ta-199.

242. Про проведення оцінювання корупційних ризиків у діяльності Державної митної служби України : наказ Державної митної служби України» від 14 листопада 2025 р. № 1506. URL: https://customs.gov.ua/en/documents/pro-provedennia-otsiniuvannia-koruptsiinikh-rizikiv-u-diialnosti-derzhavnoyi-mitnoyi-sluzhbi-ukrayini-631.

243. Методології управління корупційними ризиками, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 28 грудня 2021 р. № 830/21. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0219-22#Text.

244. Про затвердження Методології систематичного виявлення та проведення аналізу корупційних правопорушень та правопорушень, пов'язаних з корупцією, у Держмитслужбі та її територіальних органах : наказ Державної митної служби України від 20 червня 2025 р. № 555. URL: https://customs.gov.ua/en/documents/pro-zatverdzhennia-metodologiyi-sistematichnogo-viiavlennia-ta-provedennia-analizu-koruptsiinikh-pravoporushen-ta-pravoporushen-poviazanikh-z-koruptsiieiu-u-derzhmitsluzhbi-ta-yiyi-teritorialnikh-organakh-568.

245. Деякі питання забезпечення переговорного процесу про вступ України до Європейського Союзу за кластером 1 «Основи процесу вступу до ЄС» : затвердженої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 травня 2025 р. № 475-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475-2025-%D1%80#n5.

246. Про схвалення Національної стратегії доходів до 2030 р. : розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2023 р. № 1218-р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1218-2023-%D1%80#Text.

247. Христинченко Є.О. Правові форми та функції корпоративної доброчесності державного службовця. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. № 1(31). С. 978–987. DOI: https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.92

248. Про затвердження Порядку проведення функціонального обстеження органів виконавчої влади : Наказ Головного управління державної служби України від 29 липня 2005 р. № 189. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/uk-lv/z090105/ed20100521/find?text=%D4%F3%ED%EA%F6%B3%FF#Text

249. Бережнюк І. Г. Реформування митної системи Польщі. *Вісник Академії митної служби України. Серія «Економіка».* 2009. Вип. 2(42). С. 20–29.

250. Божко В., Вишневський В. Я. Відповідність процедури обрання голови державної Митної служби євроінтеграційним зобов'язанням України.

Економіка та право. 2025. № 78(3). С. 35–45. URL: https://doi.org/10.15407/econlaw.2025.03.

251. Бухарєва Ю. В. Зарубіжний досвід протидії порушенням митних правил. *Форум права.* 2024. № 78(1). С. 32–39. DOI: http://doi.org/10.5281/zenodo.10156302.

252. Дорофеєва Л. М., Корнева Т. В. Виклики та співпраця на шляху Європейської інтеграції в сфері митної справи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2023. № 1(80). С. 455–461. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.80.1.69.

253. Квеліашвілі І. М. Якість надання митних послуг як складова іміджу держави у світовому просторі. *Ефективність державного управління*. 2016. № 4. С. 164–170.

254. Колобиліна О. О.Аналіз практик кадрового забезпечення митних органів Польщі та Франції: адаптація до українських реалій. *Вісник ХНУВС*. 2025. № 1(108). С. 190–203. DOI: https://doi.org/10.32631/v.2025.1.15.

255. Ченцов В. В., Чіка Т. М. Кадрова політика Федеральної митної адміністрації Німеччини в контексті модернізації європейських державних інституцій. *Вісник Академії митної служби України. Серія «Державне управління*». 2010. № 1. С. 95–105.

256. Durrani A. Z. Prokop M. A .& Zarnowiecki M. R. 2011, ‘Integrity risk modeling in the border managementcontext’, in G McLinden, E Fanta, D Widdowson & T Doyle (eds), Border management modernization,World Bank, Washington, DC.

257. Законодавство України. Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws.

258. Документи. Президент України. URL: https://www.president.gov.ua/documents/all.

259. Рішення Уряду. Кабінет Міністрів України. URL: https://www.kmu.gov.ua/npasearch.

260. Законодавство. Постанови і накази. Міністерство фінансів України. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/postanovi.

261. Документи. Державна митна служба України. URL: https://customs.gov.ua/documents/.

262. Про доступ до публічної інформації : Закон України від 13 січня 2011 р. № 2939-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2939-17#Text.

263. Зведена загальна інформація про виконання заходів програми в розрізі напрямків, проблем та ОСР. URL: https://dap.nazk.gov.ua /problem/36/table/?a%5Bbydate%5D=3.

264. Про реалізацію рішення Комітету з управління інформаційними технологіями у системі управління державними фінансами: наказ Міністерства фінансів України від 09 лютого 2024 р. № 63. URL: https://customs.gov.ua/documents/pro-realizatsiiu-rishennia-komitetu-z-upravlinnia-informatsiinimi-tekhnologiiami-u-sistemi-upravlinnia-derzhavnimi-finansami-420.

265. Інструкція з використання індивідуальних портативних відеокамер під час виконання службових обов'язків посадовими особами митних органів : затверджена Наказом Міністерства фінансів України від 9 вересня 2025 р. № 459. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1513-25#Text.

266. 2.3.1.4.2. Здійснення заходів довгострокового національного стратегічного плану цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Державної митної служби та її територіальних підрозділів на основі MASP-C. URL: https://dap.nazk.gov.ua/zahid/620/.

267. Про затвердження Плану реформування Державної митної служби України на 2024–2030 рр. : наказу Державної митної служби України від 24 травня 2024 р. № 686. URL: https://customs.gov.ua/plani-ta-zviti-roboti.

268. Туржанський В. А., Неліпович О. В Європейські орієнтири розвитку системи управління митними ризиками в Україні. *Сталий розвиток*

економіки. 2024. № 1(48). С. 206–213. DOI: https://doi.org/10.32782/2308-1988/2024-48-29/

269. Уряд підтримав проєкт нового Митного кодексу України, який направляється на оцінку Єврокомісією та для консультацій з бізнесом. URL: https://customs.gov.ua/news/zagalne-20/post/uriad-pidtrimav-proiekt-novogo-mitnogo-kodeksu-ukrayini-iakii-napravliaietsia-na-otsinku-ievrokomisiieiu-ta-dlia-konsultatsii-z-biznesom-2381.

270. План діяльності з внутрішнього аудиту на 2026–2028 рр. URL: https://customs.gov.ua/vnutrishnii-audit.

271. Вирок Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 27 листопада 2024 р. у справі № 344/15197/24. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123361533.

272. Вирок Дніпропетровського районного суду Дніпропетровської області від 2 грудня 2024 р. у справі № 175/3757/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123450936.

273. Абакумова Ю. В. Суперечливі питання визначення поняття та ознакспівучасті у теорії кримінального права. *Вісник ХНУВС*. 2010. № 4(51). Ч. 1. С. 141–151.

274. Деякі питання оплати праці посадових осіб та працівників митних органів : постанова Кабінету Міністрів України від 23 травня 2025 р. № 618. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/618-2025-%D0%BF#Text.

275. Про затвердження Порядку проведення ротації посадових осіб митних органів : Наказ Міністерства фінансів України від 5 травня 2025 р. № 229. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0938-25#Text.

276. Нова HR-стратегія Держмитслужби: реформуємо митницю, змінюючи підходи до роботи з персоналом. URL: https://customs.gov.ua/news/zagalne-20/post/nova-hr-strategiia-derzhmitsluzhbi-reformuiemo-mitnitsiu-zminiuiuchi-pidkhodi-do-roboti-z-personalom-2281.

277. Проекти регуляторних актів для обговорення у 2026 р. URL: https://www.mof.gov.ua/uk/Draft_regulatory_acts_for_discussion_in_2026.

278. Впровадження принципів доброчесності: Держмитслужба приєднується до Оновленої Декларації Аруша. URL: https://customs.gov.ua/en/news/novini-20/post/vprovadzhennia-printsipiv-dobrochesnosti-derzhmitsluzhba-priiednuietsia-do-onovlenoyi-deklaratsiyi-arusha-1844.

279. Ukraine takes its first look at results from the Customs Integrity Perception Survey (CIPS) under the WCO A-CIP Programme. URL: https://www.wcoomd.org/en/media/newsroom/2024/december/ukraine-takes-its-first-look-at-results-from-the-cips-under-the-wco-acip-programme.aspx?fbclid=IwY2xjawMVAOxleHRuA2FlbQIxMABicmlkETFyV3VwR04zVmF0ODJaU2xMAR6bLgTFL5iEAH1GxhkjGl5-SAw3KeHEPczbp4-Qpvl-7CnOknTE0wUI_Vnc-A_aem_5o8utDarZlAeurIl40B8FQ.

280. ICC International Customs Guidelines Document No. 103/190 Rev. Prepared by the Commission on International Trade and Investment Policy. URL: https://training.itcilo.org/actrav_cdrom1/english/global/guide/icccom.htm.

281. Звіт про виконання у І півріччі 2023 р. Антикорупційної програми Державної митної служби України на 2023–2025 рр. URL: https://customs.gov.ua/news/.

282. Про затвердження Положення про Управління внутрішньої безпеки Державної митної служби України та реорганізацію підрозділів власної безпеки митної служби України : наказ Державної митної служби України від від 3 квітня 2009 р. № 301. URL: https://ips.ligazakon.net/document/MK090398.

283. Підрозділ внутрішньої безпеки Держмитслужби викрив двох інспекторів Галицької митниці на отриманні хабарів. URL: https://customs.gov.ua/news/zagalne-20/post/pidrozdil-vnutrishnoyi-bezpeki-

derzhmitsluzhbi-vikriv-dvokh-inspektoriv-galitskoyi-mitnitsi-na-otrimanni-khabariv-498.

284. Integrity in practice. The confidential integrity adviser. URL: https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2019/03/08/integrity-in-practice---the-confidential-integrity-adviser/Integrity%2Bin%2Bpractice%2B-%2BThe%2Bconfidential%2Bintegrity%2Badviser.pdf?utm_source=chatgpt.com.

285. EU customs: Council and Parliament agree on landmark reform. URL: https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2026/03/26/eu-customs-council-and-parliament-agree-on-landmark-reform/.

286. Христинченко Є.О. Аналіз зарубіжного досвіду у сфері формування доброчесності персоналу митної служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Прав. 2025. Вип. 90. Ч. 5. С. 362–367. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.47

287. Яромій І. В. Формування та забезпечення реалізації державної митної політики у сучасних умовах: дис. … докт. юрид. наук : 12.00.07. Запоріжжя, 2025. 346 с.

288. Методика стандартного опитування щодо корупції в Україні, затверджена наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 30 грудня 2021 р. № 842/21 (у редакції наказу від 16 жовтня 2023 р. № 223/23). URL: https://nazk.gov.ua.

289. Корупція в Україні 2025: розуміння, сприйняття, поширеність : Аналітичний звіт. Київ : НАЗК, 2026. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/20/2d/202d5600b17f04d37ca952961c0053db31f58ee616ee5714ad46db54da62a6838850075.pdf.

290. Інформаційне повідомлення про виконання рішення Рахункової палати від 24 вересня 2024 р. № 42-1 «Про розгляд Звіту про результати аудиту ефективності на тему «Забезпечення реалізації державної митної

політики в умовах воєнного стану» від 4 серпня 2025 р. URL: https://www.rp.gov.ua/FinReactions/?id=2695.

291. Христинченко Є.О. Шляхи розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*: матеріали Міжнародної наукової конференції (Тернопіль – Ополе, 11–12 лип. 2024 р.). Вип. 63. Тернопіль, 2024. URL: https://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3916

292. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 21 травня 2012 р. № 451 і від 27 вересня 2022 р. № 1091 : постанова Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2025 р. № 1767. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-2025-%D0%BF#Text.

293. Бухарєва Ю. В. Адміністративно-правовий статус Державної митної служби України як суб'єкта протидії порушенням митних правил : дис. … докт. філософ. : 081. Харків, 2025. 176 с.

294. Оцінка ефективності роботи Державної митної служби України у 2021–2022 роках в рамках Тимчасової слідчої комісії Верховної Ради України з питань економічної безпеки. URL: https://www.researchgate.net/publication/371378749_Ocinka_efektivnosti_roboti_Derzavnoi_mitnoi_sluzbi_Ukraini_u_2021-2022_rokah_v_ramkah_Timcasovoi_slidcoi_komisii_Verhovnoi_Radi_Ukraini_z_pitan_ekonomicnoi_bezpeki#fullTextFileContent.

295. Порядок встановлення, призупинення, зменшення чи скасування надбавок та встановлення премій посадовим особам митних органів : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 травня 2025 р. № 618. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/minfin-uriad-onovliuie-systemu-oplaty-pratsi-pratsivnykiv-mytnykh-orhaniv.

296. Мінфін: Уряд оновлює систему оплати праці працівників митних органів. URL: https://www.kmu.gov.ua/news/minfin-uriad-onovliuie-systemu-oplaty-pratsi-pratsivnykiv-mytnykh-orhaniv.

297. Положення про Управління з питань запобігання та виявлення корупції : затверджено наказом Державної митної служби України від 14 жовтня 2024 р. № 1168 (зі змінами). URL: https://customs.gov.ua.

298. Інформація та результати роботи підрозділів з питань запобігання та виявлення корупції Держмитслужби у 2024 р. URL: https://customs.gov.ua/web/content/17483?unique=3d2d9e7af1a31b4691952182c6a556f04a934757&download=true.

299. Калач Д. Мораль – як основа для етики. *Філософія в сучасному науковому та соціально-політичному дискурсах.* : матеріали доповідей та виступів ІІІ всеукр. наук.-практ. конфер. з міжнародною участю (м. Вінниця, 17 листопада 2022 р.). Вінниця, 2022. С. 65–68.

300. Про внесення змін до Митного кодексу України щодо оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів : проєкт закону України № 12360 від 25 грудня 2024 р. URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/c1f42d6c-5226-4309-9bad-462ccfbe5103.

301. Науково-експертний висновок на проєкт Закону про внесення змін до Митного кодексу України щодо оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів (реєстр. № 12360 від 25.12.2024 р.). URL: blob:https://itd.rada.gov.ua/c1f42d6c-5226-4309-9bad-462ccfbe5103.

302. Оцінка роботи Нацполіції в 2020 році : результати соціологічного дослідження. URL: https://interfax.com.ua/news/blog/731177.html.

303. Соціологічна асоціація України. URL: https://sau.in.ua/pro-sau/

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Христинченко Є.О. Загальні підходи до розуміння категорії «доброчесність» в системі запобігання корупції в Україні. *Наука і правоохорона.* 2023. № 4(62). С. 104–110. DOI: https://doi.org/10.36486/np.2023.4(62).11

2. Христинченко Є.О. Правові форми та функції корпоративної доброчесності державного службовця. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2024. № 1(31). С. 978–987. DOI: https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.92

3. Христинченко Є.О. Функції корпоративної доброчесності персоналу митної служби України: правові аспекти. *Вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. № 87(4). С. 353–358. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.4.55

4. Христинченко Є.О. Аналіз зарубіжного досвіду у сфері формування доброчесності персоналу митної служби. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія: Прав. 2025. Вип. 90. Ч. 5. С. 362–367. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.47

5. Христинченко Є.О. Принцип професіоналізму та компетентності у формуванні корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби. *Форум права*. 2026. Вип. 86(2). С. 33–39. DOI: http://doi.org/10.32631/fp.2026.2.04

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Христинченко Є.О. Гендерна рівність у сфері державної служби. *Проблеми захисту прав різних верств населення в умовах воєнного стану:* матеріали круглого столу (Київ, 5 трав. 2023 р.). Київ, 2023. С. 87–90.

7. Христинченко Є.О. Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні. *Безпека в інтелектуальному вимірі*: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 3 листоп. 2023 р.). Київ, 2023. С. 145–148.

8. Христинченко Є.О. Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Global Society in Formation of New Security System and World Order*: матеріали ІІІ Міжнародної науково-практичній інтернетконференції (Дніпро, 4–5 лип. 2024 р.). Дніпро, 2024. С. 199–120.

9. Христинченко Є.О. Шляхи розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Актуальні дослідження правової та історичної науки*: матеріали Міжнародної наукової конференції (Тернопіль – Ополе, 11–12 лип. 2024 р.). Вип. 63. Тернопіль, 2024. URL: https://www.lex-line.com.ua/?go=full_article&id=3916

10. Христинченко Є.О. Вплив цифровізації на підвищення рівня діяльності державних службовців. *Безпека в інтелектуальному вимірі:* матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 10 листоп. 2024 р.). Київ, 2024. С. 96–98.

Додаток Б

Пропозиції щодо удосконалення національного законодавства у сфері формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України

№ з/п	Назва правового акта	Чинна редакція правового акта	Запропонована редакція правового акта
1	Митний кодекс України	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** **1**. Посадові особи митних органів під час проходження служби підлягають перевірці на доброчесність та моніторингу способу життя, періодичність та порядок проведення яких визначається Кабінетом Міністрів України. Посадові особи митних органів зобов'язані подавати декларацію	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** 1. Посадові особи митних органів під час проходження служби підлягають перевірці на доброчесність та моніторингу способу життя, що здійснюються на підставах, у порядку та з періодичністю, визначеними Кабінетом Міністрів України, з урахуванням принципів законності,

		доброчесності, форма та порядок подання якої визначаються Кабінетом Міністрів України.	пропорційності, обґрунтованості та дотримання прав і свобод людини і громадянина. Посадові особи митних органів зобов'язані подавати декларацію доброчесності у порядку, строки та за формою, визначеними Кабінетом Міністрів України, із забезпеченням можливості перевірки достовірності поданих відомостей.
2	Митний кодекс України	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** … 2. Перевірка на доброчесність та моніторинг способу життя здійснюються з метою забезпечення доброчесності посадових	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** … 2. Перевірка на доброчесність та моніторинг способу життя здійснюються з метою забезпечення доброчесності посадових

		осіб митних органів та дотримання вимог, встановлених законами України "Про запобігання корупції", "Про державну службу", запобігання порушенню такими посадовими особами правил етичної поведінки, запобігання конфлікту інтересів, скоєнню вчинків, які можуть негативно вплинути на репутацію посадової особи та авторитет митних органів. …	осіб митних органів, формування та підтримання високих стандартів публічної служби, підвищення рівня довіри до митних органів, своєчасного виявлення ризиків корупційної поведінки, а також дотримання вимог, встановлених законами України "Про запобігання корупції", "Про державну службу", запобігання порушенню такими посадовими особами правил етичної поведінки, запобігання конфлікту інтересів, незаконному збагаченню, набуттю необґрунтованих активів та вчиненню дій, що можуть негативно вплинути на репутацію посадової особи і авторитет митних органів. …

3	Митний кодекс України	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** … 4. Матеріали перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів належать до інформації з обмеженим доступом у митних органах.	**Стаття 572-2. Проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів** … 4. Матеріали перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів належать до інформації з обмеженим доступом, крім випадків, прямо передбачених законом. Доступ до таких матеріалів надається виключно уповноваженим особам у межах їх повноважень із дотриманням вимог законодавства про захист персональних даних та інформації. Використання та поширення зазначеної інформації допускається лише з метою,

			визначеною цією статтею, або на підставі судового рішення чи у випадках, передбачених законом.
4	Митний кодекс України	**Стаття 572-3. Дисциплінарний комітет** 1. Дисциплінарний комітет утворюється з метою сприяння митним органам в організації проведення перевірки посадових осіб митних органів на доброчесність та моніторингу способу життя. …	**Стаття 572-3. Дисциплінарний комітет** 1. Дисциплінарний комітет утворюється з метою забезпечення ефективного функціонування механізмів перевірки доброчесності та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів, шляхом надання експертно-аналітичної, консультативної та рекомендаційної підтримки Держмитслужбі, участі у виявленні та оцінці ризиків недоброчесної поведінки, аналізу

			відповідної публічної інформації, а також сприяння вдосконаленню нормативно-правового регулювання, організації навчальних заходів і формуванню належних стандартів доброчесності у митних органах. …
5	Митний кодекс України	Відсутня	**Стаття 572-4. Конфіденційні радники з питань доброчесності** 1. З метою забезпечення належного рівня доброчесності, формування безпечного середовища для повідомлення про можливі порушення та підвищення ефективності внутрішніх механізмів запобігання корупції у центральному органі виконавчої влади, що реалізує державну митну політику, функціонує

			інститут конфіденційних радників з питань доброчесності. 2. Конфіденційний радник з питань доброчесності є уповноваженою особою, яка забезпечує надання працівникам митних органів незалежної, неупередженої та конфіденційної консультаційної підтримки з питань дотримання принципу доброчесності, запобігання корупції та належного повідомлення про можливі порушення. 3. Основними функціями конфіденційного радника з питань доброчесності є: надання працівникам консультацій щодо застосування стандартів доброчесності та етичної поведінки; забезпечення конфіденційного

			прийому інформації про можливі порушення принципу доброчесності; роз’яснення процедур внутрішнього повідомлення та супровід працівника у процесі подання такого повідомлення; сприяння вирішенню ситуацій, пов’язаних із конфліктом інтересів або іншими ризиками недоброчесної поведінки; узагальнення типових проблем у сфері доброчесності та подання рекомендацій керівництву щодо їх усунення. 4. Конфіденційний радник з питань доброчесності здійснює свою діяльність на засадах незалежності, неупередженості, добровільності звернення та гарантування конфіденційності отриманої інформації.

			Забороняється розголошення інформації без згоди особи, яка звернулася, крім випадків, передбачених законом. Не допускається поєднання функцій конфіденційного радника з повноваженнями, що можуть створювати конфлікт інтересів або ставити під сумнів його незалежність, зокрема участю у дисциплінарних провадженнях, внутрішніх розслідуваннях чи прийнятті кадрових рішень. 5. Порядок призначення, організації діяльності та взаємодії конфіденційних радників з іншими органами (підрозділами) визначається Кабінетом Міністрів України.

6	Про внесення змін до Митного кодексу України щодо оцінки ефективності та результативності діяльності митних органів: проєкт закону України № 12360 від 25 грудня 2024 року	Верховна Рада України п о с т а н о в л я є: І. Митний кодекс України (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., №№ 44-48, ст. 552) доповнити статтею 544-1 такого змісту: **«Стаття 544-1. Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів** 1. Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів проводиться з метою отримання інформації стосовно досягнення цілей державної митної політики, підвищення ефективності та результативності діяльності митних органів, оптимізації процесів прийняття управлінських рішень, покращення процедур митного контролю та	Верховна Рада України п о с т а н о в л я є: І. Митний кодекс України (Відомості Верховної Ради України, 2012 р., №№ 44-48, ст. 552) доповнити статтею 544-1 такого змісту: **«Стаття 544-1. Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів** 1. Оцінка ефективності та результативності діяльності митних органів проводиться з метою отримання інформації стосовно досягнення цілей державної митної політики, підвищення ефективності та результативності діяльності митних органів, підвищення доброчесності посадових осіб, оптимізації процесів прийняття управлінських

		митного оформлення товарів, що переміщуються через митний кордон України, а також удосконалення системи та структури митних органів.	рішень, покращення процедур митного контролю та митного оформлення товарів, що переміщуються через митний кордон України, а також удосконалення системи та структури митних органів.
7	Закон України «Про державну службу»	**Стаття 20. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу** 1. Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. 2. Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати таким загальним вимогам: 1) для посад категорії "А"	**Стаття 20. Вимоги до осіб, які претендують на вступ на державну службу** 1. Вимогами до осіб, які претендують на вступ на державну службу, є вимоги до їхньої професійної компетентності та доброчесності, які складаються із загальних та спеціальних вимог. 2. Особа, яка претендує на зайняття посади державної служби, повинна відповідати вимогам доброчесності, що передбачає

		- загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій "А" чи "Б" або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи; …	дотримання принципів етичної поведінки, відсутність конфлікту інтересів та інших обставин, які можуть негативно вплинути на проходження державної служби, а також таким загальним вимогам: 1) для посад категорії "А" - загальний стаж роботи не менше семи років; досвід роботи на посадах державної служби категорій "А" чи "Б" або на посадах не нижче керівників структурних підрозділів в органах місцевого самоврядування, або досвід роботи на керівних посадах у відповідній сфері не менш як три роки; вільне володіння державною мовою, володіння іноземною мовою, яка є однією з офіційних мов Ради Європи;

			…
8	Закон України «Про центральні органи виконавчої влади»	Стаття 18. Повноваження міністра у відносинах з центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується через міністра 1. Кабінет Міністрів України спрямовує та координує діяльність центральних органів виконавчої влади через міністра у порядку, визначеному цим Законом та актами Кабінету Міністрів України. 2. Міністр: 1) забезпечує формування державної політики у відповідній сфері та контролює її реалізацію центральним органом	Стаття 18. Повноваження міністра у відносинах з центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується через міністра 1. Кабінет Міністрів України спрямовує та координує діяльність центральних органів виконавчої влади через міністра у порядку, визначеному цим Законом та актами Кабінету Міністрів України. 2. Міністр: 1) забезпечує формування державної політики у відповідній сфері та контролює її реалізацію центральним органом

		виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується ним; … 10) погоджує утворення, реорганізацію, ліквідацію територіальних органів центрального органу виконавчої влади як структурних підрозділів апарату цього органу; 11) порушує перед Кабінетом Міністрів України питання щодо скасування актів центрального органу виконавчої влади повністю чи в окремій частині; …	виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується ним; … 10) погоджує утворення, реорганізацію, ліквідацію територіальних органів центрального органу виконавчої влади як структурних підрозділів апарату цього органу; 10-1) утворює та забезпечує функціонування інституцій забезпечення доброчесності, у тому числі консультативно-дорадчих та контрольних органів (комітетів, комісій, радників), спрямованих на запобігання корупції, моніторинг способу життя посадових осіб, виявлення та мінімізацію ризиків недоброчесної поведінки; 11) порушує перед

			Кабінетом Міністрів України питання щодо скасування актів центрального органу виконавчої влади повністю чи в окремій частині; …
9	Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487	4. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні: … перевірка на доброчесність - комплекс організаційних та практичних заходів, що здійснюються в установленому порядку і полягають у збиранні, аналізі та перевірці даних, що свідчать про етичні, моральні та ділові якості посадової особи митного органу; …	4. У цьому Порядку терміни вживаються в такому значенні: … перевірка на доброчесність - комплекс організаційних, інформаційно-пошукових та аналітичних заходів, що здійснюються відповідно до визначених у п. 3 цього Порядку правових актів і полягають у збиранні, аналізі та перевірці даних, що свідчать про морально-етичні та ділові якості посадової особи митного органу; …

10	Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487	14. Моніторинг способу життя проводиться уповноваженим підрозділом у разі отримання від фізичних та/або юридичних осіб, із медіа, інших відкритих джерел інформації (зокрема, соціальних мереж) відомостей про можливу невідповідність рівня життя посадової особи митного органу задекларованим нею майну та доходам, а також інформації, зазначеній у декларації доброчесності.	14. Моніторинг способу життя посадової особи митного органу проводиться уповноваженим підрозділом у разі надходження належним чином обґрунтованої та перевірюваної інформації, яка містить конкретні фактичні дані про можливу невідповідність рівня життя такої особи задекларованим нею майну та доходам, а також відомостям, зазначеним у декларації доброчесності. Така інформація може надходити від фізичних та/або юридичних осіб, державних органів, органів місцевого самоврядування, а також бути отриманою з офіційних відкритих джерел, у тому числі медіа, за умови, що вона:

			містить достатні ідентифікуючі відомості щодо посадової особи та обставин, які підлягають перевірці; має ознаки достовірності та може бути перевірена; не є явно безпідставною, оціночною чи такою, що ґрунтується виключно на припущеннях. Інформація з анонімних джерел може бути підставою для моніторингу способу життя лише у разі її попереднього підтвердження з інших незалежних джерел. Рішення про початок моніторингу способу життя приймається керівником уповноваженого підрозділу на підставі мотивованого висновку щодо наявності достатніх підстав для його проведення.

11	Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487	15. Строк проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя не може перевищувати шести місяців.	15. Строк проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя не може перевищувати двох місяців.
12	Порядок проведення перевірки на доброчесність та моніторингу способу життя посадових осіб митних органів і періодичність їх проведення, затверджений	Відсутній	18. Посадова особа митного органу має право оскаржити результати перевірки на доброчесність та/або моніторингу способу життя, дії чи бездіяльність уповноваженого підрозділу, а також рішення, прийняті за їх

	постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2025 р. № 487		результатами. Адміністративне оскарження здійснюється шляхом подання письмової скарги до вищого за рівнем органу або керівника протягом десяти робочих днів з дня ознайомлення з відповідними матеріалами. Скарга підлягає розгляду у строк, що не перевищує тридцяти календарних днів, із забезпеченням права особи на подання додаткових пояснень і доказів. Подання скарги зупиняє реалізацію рішень, прийнятих за результатами перевірки, якщо інше не передбачено законом або якщо їх невідкладне виконання обумовлене необхідністю запобігання істотній шкоді публічним інтересам.

			Посадова особа митного органу має право на судове оскарження результатів перевірки на доброчесність та/або моніторингу способу життя, а також рішень, дій чи бездіяльності уповноваженого підрозділу в порядку, встановленому законодавством. Під час розгляду скарги забезпечуються принципи об’єктивності, неупередженості, змагальності сторін та обґрунтованості прийнятого рішення.
13	Кодекс етичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України: затверджений наказом Державної	… Загальні положення 1.1. Дія цього Кодексу поширюється на осіб, які є посадовими особами Державної митної служби України (далі - Посадові особи). Основна мета цього Кодексу -	… Загальні положення 1.1. Дія цього Кодексу поширюється на осіб, які є посадовими особами Державної митної служби України (далі - Посадові особи). Основна мета цього Кодексу -

	митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (у редакції наказу Державної митної служби України від 16 жовтня 2025 року № 1248).	визначення доброчесності як основного принципу та стандарту поведінки Посадових осіб. Посадові особи зобов'язані дотримуватися вимог Кодексу як під час виконання посадових (службових) обов'язків, так і в позаробочий час. …	визначення доброчесності як основного принципу та стандарту поведінки Посадових осіб, формування єдиних підходів до розуміння належної службової та позаслужбової поведінки, забезпеченні дотримання високих етичних стандартів, запобіганні корупційним проявам, зміцненні корпоративної культури та підвищенні рівня довіри суспільства до діяльності митних органів. Посадові особи зобов'язані дотримуватися вимог Кодексу як під час виконання посадових (службових) обов'язків, так і в позаробочий час. …
14	Кодекс етичної поведінки посадових осіб	… 4.5. Керівники посадових осіб повинні	… 4.5. Керівники посадових осіб повинні

	Державної митної служби України: затверджений наказом Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (у редакції наказу Державної митної служби України від 16 жовтня 2025 року № 1248).	забезпечувати робоче середовище з високим рівнем організаційної культури та дієвими антикорупційними механізмами, професійно реагувати на етичні дилеми, які виникають у їх підлеглих, надавати своєчасні поради для доброчесного вирішення таких дилем. 4.6. Посадові особи повинні прагнути до створення робочого середовища з організаційною культурою, яка сприяє відкритому обговоренню та доброчесному вирішенню етичних дилем. …	забезпечувати робоче середовище з високим рівнем організаційної культури та дієвими антикорупційними механізмами, професійно реагувати на етичні дилеми, які виникають у їх підлеглих, надавати своєчасні поради для доброчесного вирішення таких дилем. 4.6. Посадові особи повинні прагнути до створення робочого середовища з організаційною культурою, яка сприяє відкритому обговоренню та доброчесному вирішенню етичних дилем. …
15	Правила стичної поведінки посадових осіб Державної митної служби України:	… 7. Посадові особи повинні запобігати виникненню конфліктів з громадянами, керівниками, колегами та	… 7. Посадові особи повинні запобігати виникненню конфліктів з громадянами, керівниками, колегами та

	затверджені наказом Державної митної служби України від 2 вересня 2021 року № 668 (у редакції наказу Державної митної служби України від 16 жовтня 2025 року № 1248).	підлеглими. При вирішенні етичних дилем, а саме у разі наявності ситуації з вибором між двома або більше можливими шляхами дій, посадові особи повинні керуватись цінностями, основаними на етичній поведінці, доброчесності, професійності та прозорості. Безпосередні керівники повинні забезпечувати робоче середовище з високим рівнем організаційної культури та дієвими антикорупційними механізмами, професійно реагувати на етичні дилеми, які виникають у їх підлеглих, надавати своєчасні поради для доброчесного вирішення таких дилем. Посадові особи повинні прагнути до створення робочого середовища з організаційною	підлеглими. При вирішенні етичних дилем, а саме у разі наявності ситуації з вибором між двома або більше можливими шляхами дій, посадові особи повинні керуватись цінностями, основаними на етичній поведінці, доброчесності, професійності та прозорості. Безпосередні керівники повинні забезпечувати робоче середовище з високим рівнем організаційної культури та дієвими антикорупційними механізмами, професійно реагувати на етичні дилеми, які виникають у їх підлеглих, надавати своєчасні поради для доброчесного вирішення таких дилем. Посадові особи повинні прагнути до створення робочого середовища з

		культурою, яка сприяє відкритому обговоренню та доброчесному вирішенню етичних дилем. …	корпоративною культурою, яка сприяє відкритому обговоренню та доброчесному вирішенню етичних дилем. …

Додаток В

Сприйняття поширеності корупції в окремих сферах (опитування представників бізнесу, за даними НАЗК України, 2024 рік)[1]

СФЕРА	Індекс	Дуже поширена	Дещо поширена	Інколи поширена, інколи ні	Майже відсутня	Відсутня	Важко сказати / Відмова
Митниця	4.47 *(+0,03)*	62,0%	21,4%	9,9%	2,0%	0,9%	3,9%
Надання дозволів та видобування корисних копалин	4.45 *(+0,01)*	59,5%	18,1%	9,9%	2,6%	1,1%	8,9%
Публічні закупівлі робіт і послуг з будівництва, ремонту та утримання автомобільних доріг державного та місцевого значення	4.42 *(+0,03)*	61,0%	21,7%	11,9%	2,7%	1,0%	1,8%
Публічні закупівлі робіт і послуг з реалізації інших великих інфраструктурних проектів	↑4.33 *(+0,09)*	55,2%	23,0%	13,4%	3,3%	1,2%	3,9%
Лісове господарство	4.25 *(+0,05)*	48,1%	25,0%	14,8%	3,4%	1,1%	7,5%
Приватизація підприємств	4.22 *(+0,05)*	47,2%	25,0%	16,3%	3,1%	1,5%	6,9%
Земельні відносини, землеустрій	4.17 *(+0,03)*	46,6%	27,4%	16,7%	4,4%	1,5%	3,4%
Судова система	4.00 *(+0,00)*	41,4%	25,9%	20,2%	7,0%	2,4%	3,1%
Використання інших природних ресурсів	3.97 *(+0,03)*	35,8%	26,2%	23,6%	5,5%	1,4%	7,5%
Державне регулювання та контроль у сфері публічних закупівель	3.91 *(+0,03)*	37,3%	26,3%	22,6%	7,8%	2,6%	3,4%
Інша діяльність правоохоронних органів	↑3.84 *(+0,16)*	31,8%	29,2%	24,9%	7,0%	2,8%	4,3%
Закупівля медичного обладнання та лікарських засобів	↑3.81 *(+0,12)*	32,1%	23,7%	21,6%	8,9%	3,2%	10,6%
Архітектурно-будівельний контроль	↑3.81 *(+0,12)*	32,5%	25,6%	24,2%	8,4%	3,1%	6,2%
Діяльність Антимонопольного комітету України	3.78 *(+0,06)*	30,7%	22,2%	22,4%	8,3%	3,7%	12,7%
Контроль і нагляд за господарською діяльністю	3.53 *(+0,01)*	26,9%	23,1%	26,9%	14,3%	5,5%	3,4%
Гуманітарна допомога у зв'язку зі збройною агресією РФ проти України	3.51 *(-0,03)*	28,1%	21,5%	23,3%	16,6%	6,1%	4,3%
Управління комунальним майном	↑3.43 *(+0,13)*	21,0%	24,2%	27,8%	14,5%	6,0%	6,6%
Послуги з підключення та обслуговування систем електро-, газо-, водопостачання та водовідведення	3.37 *(-0,03)*	25,9%	18,1%	26,7%	20,0%	7,1%	2,3%
Нарахування і стягнення податкових та інших обов'язкових платежів	3.07 *(+0,00)*	17,9%	19,1%	25,0%	22,0%	13,3%	2,7%
Надання адміністративних послуг, крім ЦНАП, Дія Центрів та сервісних центрів МВС	2.58 *(+0,06)*	7,0%	11,5%	27,5%	27,4%	18,1%	8,5%
Корупція в Україні загалом (2024)	**↑4,39** *(+0,1)*	**57,2%**	**25,9%**	**15,1%**	**1,5%**	**0,2%**	**0,1%**
Корупція в Україні загалом (2023)	4,29	49,8%	31,5%	16,7%	1,7%	0,1%	0,2%
Корупція в Україні загалом (2022)	3,98	31,5%	37,7%	27,4%	2,9%	0,1%	0,4%
Корупція в Україні загалом (2021)	4,35	51,0%	33,0%	14,0%	1,0%	0,0%	1,0%

[1] Корупція в Україні 2024: розуміння, сприйняття, поширеність. аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. Київ, 2024. 146 с. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/50/d0/50d0d9eef5cf33c10f1fc7f6e86048a2bf3731bd3d08a36f4cec95baea1475b88460841.pdf

Сприйняття поширеності корупції в окремих сферах (опитування населення, за даними НАЗК України, 2024 рік)[2]

СФЕРА	Індекс	Дуже поширена	Дещо поширена	Інколи поширена, інколи ні	Майже відсутня	Відсутня	Важко сказати / Відмова
Судова система	4.49 *(-0,03)*	59,0%	23,6%	8,7%	1,4%	0,6%	6,7%
Митниця	4.40 *(-0,02)*	52,7%	24,3%	11,0%	2,3%	0,4%	9,2%
Прикордонний контроль (крім митного контролю)	4.26 *(+0,01)*	47,3%	22,4%	13,8%	4,5%	0,4%	11,5%
Переміщення людей і товарів з підконтрольних Україні територій на тимчасово окуповані росією території України та навпаки	4.15 *(-0,04)*	33,8%	24,0%	13,9%	2,0%	1,5%	24,7%
Гуманітарна допомога у зв'язку зі збройною агресією рф проти України	↓4.12 *(-0,11)*	37,9%	28,3%	16,9%	2,6%	1,7%	12,6%
Земельні відносини, землеустрій	4.11 *(+0,02)*	36,8%	27,2%	17,3%	3,8%	0,9%	14,0%
Державна та комунальна медицина (медичні послуги)	↑4.06 *(+0,08)*	36,1%	36,3%	22,1%	3,4%	0,5%	1,6%
Діяльність органів правопорядку (крім патрульної поліції)	4.04 *(+0,01)*	33,8%	30,3%	21,6%	3,2%	0,6%	10,5%
Діяльність патрульної поліції	↑3.96 *(+0,06)*	29,1%	32,7%	24,0%	3,5%	0,6%	10,1%
Заклади вищої освіти	↑3.78 *(+0,12)*	24,4%	28,8%	27,0%	5,1%	2,2%	12,5%
Діяльність сервісних центрів МВС	↓3.48 *(-0,19)*	16,9%	22,0%	27,7%	11,2%	2,9%	19,3%
Послуги з підключення та обслуговування систем електро-, газо-, водопостачання та водовідведення	↓3.29 *(-0,17)*	17,3%	22,1%	27,2%	14,5%	8,2%	10,6%
Соціальні послуги та допомоги	↓3.12 *(-0,17)*	15,5%	19,8%	25,8%	18,3%	10,9%	9,6%
Надання адміністративних послуг (крім ЦНАП і сервіс-центрів МВС)	↓2.94 *(-0,21)*	12,2%	14,2%	26,1%	20,7%	11,4%	15,4%
Комунальні дитячі садочки	↓2.86 *(-0,12)*	9,8%	14,3%	25,7%	21,6%	11,9%	16,7%
Початкова та середня школа	↓2.83 *(-0,11)*	9,3%	13,7%	28,5%	22,8	11,9%	13,8%
Діяльність центрів надання адміністративних послуг (ЦНАП)	↓2.76 *(-0,28)*	11,2%	13,5%	24,9%	23,9%	16,6%	9,9%
Корупція в Україні загалом (2024)	**↑4,52** *(+0,08)*	**61,2%**	**30,2%**	**6,8%**	**1,1%**	**0,1%**	**0,6%**
Корупція в Україні загалом (2023)	4,44	55,0%	32,9%	10,2%	0,5%	0,1%	1,3%
Корупція в Україні загалом (2022)	4,25	43,9%	37,2%	15,8%	1,4%	0,3%	1,5%
Корупція в Україні загалом (2021)	4,39	53,0%	32,5%	12,6%	0,6%	0,1%	1,3%

[2] Корупція в Україні 2024: розуміння, сприйняття, поширеність. аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. Київ, 2024. 146 с. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/50/d0/50d0d9eef5cf33c10f1fc7f6e86048a2bf3731bd3d08a36f4cec95baea1475b88460841.pdf

Сприйняття поширеності корупції в окремих сферах (опитування представників бізнесу, за даними НАЗК України, 2025 рік)[3]

СФЕРА	Індекс	Дуже поширена	Дещо поширена	Інколи поширена, інколи ні	Майже відсутня	Відсутня	Важко сказати / Відмова
Надрокористування	4,39	57,4%	19,3%	12,8%	3,1%	0,6%	6,8%
Будівництво та земельні відносини	4,30	53,4%	24,9%	15,4%	3,4%	0,8%	2,2%
Митна справа (митний контроль, оформлення митних документів тощо)	4,28	53,4%	22,7%	15,1%	3,7%	1,4%	3,7%
Лісове господарство (заготівля і реалізація деревини, лісовідтворення)	4,1	41,4%	25,5%	19,5%	4,4%	1,4%	7,7%
Використання інших природних ресурсів (мисливське, рибне, водне господарство)	3,89	33,6%	27,2%	22,9%	8,9%	1,0%	6,5%
Судочинство	3,87	36,4%	25,2%	22,6%	9,2%	2,6%	4,1%
Публічні закупівлі	3,81	32,9%	27,2%	26,4%	7,2%	3,4%	2,8%
Відновлення (відбудова) України	3,68	29,9%	21,4%	25,8%	9,7%	4,5%	8,7%
Забезпечення правопорядку та протидія злочинності	3,66	27,6%	27,7%	27,6%	11,8%	3,1%	2,2%
Послуги енергетичних компаній	3,51	29,9%	17,9%	28,2%	15,6%	6,1%	2,2%
Аграрні відносини	3,47	19,8%	20,6%	33,2%	11,3%	3,7%	11,4%
Державне регулювання та контроль у сфері господарської діяльності	3,44	21,9%	22,8%	31,9%	14,6%	4,9%	3,9%
Оподаткування	3,18	19,3%	18,0%	31,0%	19,8%	9,5%	2,5%
Корупція в Україні загалом (2025)	**↓4,17 (-0,22)**	**44,0%**	**31,5%**	**22,1%**	**2,0%**	**0,2%**	**0,1%**
Корупція в Україні загалом (2024)	4,39	57,2%	25,9%	15,1%	1,5%	0,2%	0,1%
Корупція в Україні загалом (2023)	4,29	49,8%	31,5%	16,7%	1,7%	0,1%	0,2%
Корупція в Україні загалом (2022)	3,98	31,5%	37,7%	27,4%	2,9%	0,1%	0,4%

[3] Корупція в Україні 2025: розуміння, сприйняття, поширеність. аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. Київ, 2026. 161 с. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/20/2d/202d5600b17f04d37ca952961c0053db31f58ee616ee5714ad46db54da62a6838850075.pdf

Сприйняття поширеності корупції в окремих сферах (опитування населення, за даними НАЗК України, 2025 рік)[4]

СФЕРА	Індекс	Дуже поширена	Дещо поширена	Інколи поширена, інколи ні	Майже відсутня	Відсутня	Важко сказати / Відмова
Судочинство	4,44	52,7%	26,8%	10,2%	0,8%	0,3%	9,1%
Митна справа (митний контроль, оформлення митних документів тощо)	4,36	46,4%	25,0%	10,8%	1,7%	0,5%	15,6%
Відновлення (відбудова) України	4,33	44,0%	24,5%	12,0%	1,3%	0,6%	17,6%
Забезпечення правопорядку та протидія злочинності (діяльність Національної поліції України, СБУ, органів прокуратури та інших правоохоронних органів)	4,23	42,0%	34,5%	15,7%	2,1%	0,1%	5,6%
Будівництво та земельні відносини (приватизація, розробка та затвердження проєктів землеустрою щодо відведення земельних ділянок, будівництво \ реконструкція приватного житла тощо)	4,15	37,2%	28,5%	18,0%	2,6%	0,4%	13,3%
Охорона здоров'я (медичні послуги)	4,05	34,5%	36,9%	24,1%	2,4%	0,3%	1,7%
Соціальний захист населення (оформлення соціальних статусів, виплат, пенсій, пільг, у т.ч. для військовослужбовців та\або членів їхніх родин тощо)	3,63	21,4%	32,2%	27,1%	8,9%	3,8%	6,5%
Послуги енергетичних компаній (послуги з підключення та обслуговування систем електро-, газо-, водопостачання та водовідведення, крім послуг, пов'язаних з поточними розрахунками)	3,59	22,2%	25,6%	30,2%	9,5%	3,5%	9,0%
Освіта і наука	3,58	16,8%	30,1%	35,2%	9,0%	0,9%	8,1%
Корупція в Україні загалом (2025)	**↓4,45** (-0,07)	**53,6%**	**36,1%**	**8,6%**	**0,2%**	**0,0%**	**1,5%**
Корупція в Україні загалом (2024)	4,52	61,2%	30,2%	6,8%	1,1%	0,1%	0,6%
Корупція в Україні загалом (2023)	4,44	55,0%	32,9%	10,2%	0,5%	0,1%	1,3%

[4] Корупція в Україні 2025: розуміння, сприйняття, поширеність. аналітичний звіт за результатами опитування населення та бізнесу. Київ, 2026. 161 с. URL: https://nazk.gov.ua/pdfjs/?file=/wp-content/uploads/Pages/20/2d/202d5600b17f04d37ca952961c0053db31f58ee616ee5714ad46db54da62a6838850075.pdf

Додаток Г

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор
Університету митної справи та фінансів,
_____ Л.О. Бочаров
«12» 02 2026 р.

АКТ

про впровадження у науково-дослідну діяльність Університету митної справи та фінансів основних результатів дисертації Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку в Україні», поданої на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право»

Комісія у складі: проректора з наукової роботи Університету митної справи та фінансів, д.ю.н., професора Д.В. Приймаченка (голова), керівника навчально-наукового центру, к.н. з держ. упр., доцента О.О. Марценюк, завідувачки кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професора Т.П. Мінки, уклала цей акт про те, що основні результати дослідження Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку в Україні», поданої на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», використовуються у науково-дослідній діяльності Університету митної справи та фінансів, а саме: в процесі наукового дослідження за науково-дослідною темою кафедри публічного та приватного права «Адміністративно-правове регулювання публічних відносин» (№ державної реєстрації 0119U100014).

На кафедру публічного та приватного права було подано для ознайомлення та подальшого використання матеріали, в яких викладено основні положення дисертації Євгенія Христинченка, зокрема:

1. Христинченко Є. О. Місце та роль доброчесності у системі запобігання корупції в Україні. *Безпека в інтелектуальному вимірі:* матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 3 листопада 2023 р.). Київ, 2023. С.145-148. DOI: https://doi.org/10.32751/IntellectSecurity2023

2. Христинченко Є.О. Принципи формування корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Global Society in Formation of New Security System and World Order*: матеріали III Міжнародної науково-практичній інтернетконференції (Дніпро, 4-5 липня 2024 р.). Дніпро, 2024. http://www.wayscience.com/konferentsiya-3-4-5-lipnya-2024/

3. Христинченко Є.О. Шляхи розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України. *Актуальні дослідження правової та історичної науки* (випуск 63): матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Тернопіль – м. Ополе (Республіка Польща), 11-12 липня 2024 р.). Тернопіль, 2024.https://www.lex-line.com.ua/?go=conferencia

4. Христинченко Є.О., Загальні підходи до розуміння категорії «доброчесність» в системі запобігання корупції в Україні. Наука і правоохорона. 2023. №4(62). С.104-111. DOI (Issue): https://doi.org/10.36486/np.2023.4(62)

5. Христинченко Є.О. Функції корпоративної доброчесності персоналу митної служби України: правові аспекти. Вісник Ужгородського національного університету. 2025. № 87 (4) С.353-359. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.4.55

6. Христинченко Є.О. Гендерна рівність у сфері державної служби: матеріали круглого столу «Проблеми захисту прав різних верств населення в умовах воєнного стану» (м. Київ, 05 травня 2023 р.). Київ, 2023. С.87-90.

7. Христинченко Є.О. Вплив цифровізації на підвищення рівня діяльності державних службовців. *Безпека в інтелектуальному вимірі:* матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Київ, 10 листопада 2024 р.).

Київ, 2024. С.96-98 DOI: https://doi.org/10.32751/IntellectSecurity2024

8. Христинченко Є.О. Правові форми та функції корпоративної доброчесності державного службовця. Вісник кримінологічної асоціації України.», 2024 №1(31). С.978-987. DOI: https://doi.org/10.32631/vca.2024.1.92 https://vca.univd.edu.ua/index.php/vca/article/view/396/403

9. Христинченко Є.О. Аналіз зарубіжного досвіду у сфері формування доброчесності персоналу митної служби. Науковий вісник ужгородського національного університету. 2025 Право №90 частина 5. С.362-367. DOI:org/10.24144/2307-3322.2025.90.5.47

Комісія вважає, що результати проведеного дослідження Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку в Україні», є актуальними, науково обґрунтованими й вдосконалюють концептуальні основи подальшого розвитку сучасної доктрини адміністративно-правової науки та сприяють подальшому вдосконаленню механізму правового регулювання в обраній сфері.

Проректор з наукової роботи
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор Д.В. Приймаченко

Керівник навчально-наукового центру,
Університету митної справи та фінансів,
к.н. з держ. упр., доцент О.О. Марценюк

Завідувачка кафедри
публічного та приватного права
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор Т.П. Мінка

Додаток Ґ

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Ректор
Університету митної справи та фінансів,
_____ І.О. Бочаров
«__» _____ 2026 р.

АКТ

про впровадження у навчальний процес Університету митної справи та фінансів основних результатів дисертації Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку в Україні», поданої на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право»

Комісія у складі: проректора з навчальної роботи, к.ю.н., доцента Є.В. Гармаша (голова), завідувачки кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професора Т.П. Мінки, професора кафедри публічного та приватного права, д.ю.н., професора П.С. Лютікова, уклала цей акт про те, що основні результати дисертації Христинченка Є.О. на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку», поданої на здобуття освітньо-наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», використовуються у навчальному процесі Університету митної справи та фінансів, зокрема:

– при підготовці навчально-методичних комплексів з дисциплін «Адміністративне право України» та «Митне право», «Адміністративна діяльність публічної адміністрації»;

– при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Адміністративне право» за темами: «Публічна служба» та «Публічне адміністрування в адміністративно-політичній сфері»;

– при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Митне право» за темами: «Структура та організація діяльності митних органів» та «Проходження служби в митних органах»;

– при викладанні лекцій навчальної дисципліни «Адміністративна діяльність публічної адміністрації» за темами: «Суб'єкти адміністративної діяльності» та «Забезпечення законності в діяльності публічної адміністрації»;

– для підготовки відповідних підрозділів навчальних матеріалів із курсів «Адміністративне право України», «Митне право», «Адміністративна діяльність публічної адміністрації» та при розробці навчальних посібників, підручників з адміністративно-правової та митної тематики тощо.

Проректор з навчальної роботи
Університету митної справи та фінансів,
к.ю.н., доцент Є.В. Гармаш

Завідувачка кафедри
публічного та приватного права
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор Т.П. Мінка

Професор кафедри
публічного та приватного права
Університету митної справи та фінансів,
д.ю.н., професор П.С. Лютіков

Додаток Д

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. Президента Науково-дослідного
інституту публічного права,
доктор юридичних наук, професор

Сергій КОРОЄД
«16» вересня 2026р

А К Т
впровадження результатів дисертаційного дослідження Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку», поданого на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 081«Право» у науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права

Комісія в складі: завідувача відділу докторантури і аспірантури, доктора юридичних наук, професора Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, доктора юридичних наук, професора Куркової Ксенії Миколаївни, доктора юридичних наук, старшого дослідника Шкарупи Костянтина Вікторовича, склала цей акт про те, що матеріали дисертаційного дослідження Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку», мають необхідний теоретичний, методологічний рівень і практичну значимість та використовуються у науково-дослідній діяльності наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем правових засад формування та розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України та використовуються Інститутом в межах реалізації науково-дослідної теми «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації № 0120U105390).

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів та аспірантів Науково-дослідного інституту публічного права.

ВИСНОВОК

Результати дисертаційного дослідження Христинченка Євгенія Олександровича на тему «Корпоративна доброчесність персоналу Державної митної служби України: правові засади формування та розвитку» вважати впровадженими у науково-дослідну діяльність Науково-дослідного інституту публічного права, під час проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем правових засад формування та розвитку корпоративної доброчесності персоналу Державної митної служби України.

Голова комісії: **Лариса СОРОКА**

Члени комісії: **Ксенія КУРКОВА**

Костянтин ШКАРУПА