

ЗАРУБІНА І. Н.,здобувач кафедри адміністративного права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 342.98-057.34

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-5-2-8>**ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ
(У СВІТЛІ ОНОВЛЕНОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ)**

У статті проаналізовано питання проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які перебувають на посадах державної служби категорії «А», «Б» і «В». Досліджено загальні правила та вимоги, встановлені законодавством України про державну службу щодо його проведення, а також процедурні питання, врегульовані Постановою Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. Визначено коло проблемних питань, пов'язаних із механізмом оскарження як негативної, так і позитивної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця за окремою категорією осіб, які перебувають на посадах категорій «Б» і «В» із моменту визначення результатів виконання завдань до затвердження висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця.

Окреслено питання практичного застосування інституту звільнення зі служби державного службовця та розірвання з ним контракту про проходження державної служби (у разі укладення) за наслідками отримання останнім негативної оцінки за результатами оцінювання його службової діяльності. Наголошено на тому, що відповідно до Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців в Європі публічні службовці повинні мати право на захист від зловживань чи несправедливого ставлення з боку роботодавця. Зазначено, що наявність засобів правового захисту передбачає можливість звернення до суду чи іншої незалежної установи, оскільки звільнення може відбуватися лише на законних підставах із визначенням його обставин і причин.

Акцентовано на тому, що нормативно-правові акти з питань проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців не є абсолютними з точки зору практичного їх застосування, а отже, потребують додаткового опрацювання на законодавчому рівні та внесення змін до нормативно-правових актів із цих питань.

Ключові слова: оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, негативна оцінка, позитивна оцінка, відмінна оцінка, оскарження висновку, преміювання.

This article is dedicated to analysing the issues of evaluating the performance of civil servants in positions of “A”, “B” and “C” categories of public service. General rules and requirements for its implementation established by the legislation of Ukraine on the civil service as well as the procedural issues regulated by Resolution of the Government of Ukraine No. 640 of August 23, 2017 are investigated. The author addresses a number of critical issues connected with the mechanism of appealing against both negative and positive evaluation of the results of the performance



of a civil servant (belonging to a group of persons who hold positions in “B” and “C” categories) from the moment the tasks execution results are reported till the report on the results of the civil servant’s performance is endorsed.

The question of practical application of the institute of dismissal from the service of a civil servant and termination of the contract for the civil service (in the case of concluding) by the consequences of receiving the last negative assessment by the results of the evaluation of his official activity are outlined. It is emphasized that, in accordance with Recommendation No. R (2000) 6 of the Committee of Ministers of the Council of Europe, Council of Europe member states on the status of public servants in Europe – public servants should have the right to protection from abuse or unfair treatment by their employer. It is stated that the availability of legal remedies implies the possibility of appealing to a court or other independent institution, since the release can be made only on legal grounds, with determination of its circumstances and reasons.

Emphasis is placed on the fact that regulatory instruments of assessing the performance of civil servants in their current editions are not absolute in terms of their practical application; therefore, they require further elaboration at the legislative level and, consequently, amendments to the current regulations on these issues are to be made.

Key words: *appeal against the conclusion, bonuses, evaluation of civil servants’ performance, excellent evaluation score, negative evaluation, positive evaluation.*

Вступ. Умови пошуку оптимальних шляхів підвищення ефективності функціонування публічної служби загалом та її складової частини – державної служби, в особі окремої категорії – державних службовців, визначення якості виконання ними поставлених завдань і функцій держави останнім часом привертає постійну увагу не тільки з боку науковців і практиків, а й з боку як громадськості, так і пересічних громадян, які щоденно звертаються до державних органів та їх посадових осіб із будь-яких питань. Громадський контроль є складовою частиною підвищення професійного рівня працівників державних органів через здатність цих працівників у межах, визначених посадовою інструкцією повноважень, застосовувати під час виконання обов’язків за посадою спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов’язків, навчання, професійного та особистісного розвитку [1].

Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (далі – Закон № 889-VIII) визначає принципи, правові та організаційні засади забезпечення публічної, професійної, політично неупередженої, ефективної, орієнтованої на громадян державної служби, яка функціонує в інтересах держави і суспільства, а також порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базуються на їхніх особистих якостях та досягненнях [1].

Вирішення нагальних питань, які виникають під час проходження державної служби, зумовлене необхідністю її модернізації до європейських стандартів. Такою модернізацією на законодавчому рівні є прийняття Закону № 889-VIII, про який йшлося раніше, Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 р. № 117-IX (далі – Закон № 117-IX), визначеного як невідкладний [2] і затвердження постановою КМУ від 23.08.2017 р. № 640 Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (далі – Порядок) [3].

Вивченню проблематики щорічного оцінювання виконання державними службовцями покладених на них обов’язків і завдань (до травня 2016 р. Наказ Головного управління державної служби України від 31.10.2003 р. № 122) та проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (з серпня 2017 р. Постанова КМУ від 23.08.2017 р. № 640) приділено увагу такими вченими, як Ю.П. Битяк, Д.Н. Бахрах, В.Б. Авер’янов, Л.Р. Біла-Тіунова, Н.В. Янюк, Т.Ю. Витко, Т.О. Коломоєць та ін., які розглядали ці питання в контексті визначення та застосування інституту оцінювання діяльності державних службовців, а іноді й наближення, адаптації як законодавства, так і владних



інституцій України до стандартів Європейського Союзу. Наслідком цих дій є проведення комплексних заходів щодо реформування системи державної служби, в тому числі прийняття Закону № 117-ІХ.

За визначенням суб'єктів права законодавчої ініціативи, в пояснювальній записці до проекту Закону № 117-ІХ зазначено, що метою і завданням законопроекту є спрощення порядку прийняття на державну службу та звільнення з неї, запровадження контрактної державної служби та врегулювання окремих проблемних питань, зумовлених практичним впровадженням Закону, в тому числі підвищення відповідальності державних службовців за досягнення результатів їх діяльності.

Незважаючи на це, деякі питання, пов'язані з проведенням оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, залишаються не вирішеними на законодавчому рівні, а отже, потребують додаткового опрацювання.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та виявлення на основі аналізу нормативно-правових актів, вивчення наукових робіт, інших джерел проблемних процедурних питань, що виникають під час практичного проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які перебувають на посадах категорій «Б» і «В».

Результати дослідження. На особливу увагу в реформуванні державної служби заслуговує питання належного виконання державними службовцями основних обов'язків, визначених ст. 8 Закону № 889-VIII та локальними актами державних органів із цих питань, оскільки саме діяльність державних службовців впливає на ефективність виконання відповідними державними органами завдань і функцій держави, а в деяких випадках формує імідж самого органу (прикладом може слугувати проведення опитування (оцінки) рівня довіри громадян до соціальних інституцій, органів державної влади, судових органів тощо). Аналітичним звітом за результатами розробки та апробації стандартної Методики оцінки рівня довіри до суду визначено: «Компетентність та компетентність у сенсі відповідності займаної посади, обізнаності, досвіду, авторитетності може бути оцінена за допомогою тестових, екзаменаційних процедур. Такий підхід є цілком прийнятним, коли вимірюється компетентність конкретної особи, і дещо ускладнюється у випадку вимірювання інституційної компетентності – компетентності цілих організацій як сукупності ділових якостей їхніх працівників, законодавчої бази, внутрішніх та зовнішніх механізмів функціонування та взаємодії» [4, с. 7]. Так, відповідно до Порядку оцінки рівня довіри населення до Національної поліції (Постанова КМУ від 07.02.2018 р. № 58) в діяльність Національної поліції впроваджено систематичну оцінку рівня довіри населення, яка розглядається як рівень сприйняття населенням «якості виконання її завдань та функцій» [4, с. 15].

З наукової точки зору інституту оцінювання приділено увагу Т.Ю. Витко, яка під час дослідження зауважила: «Оцінювання – це процес, який здійснюється щодо особи з метою визначення, по-перше, рівня її знань, якостей, здібностей, компетенцій, а по-друге, результатів її діяльності. У першому випадку йтиметься про оцінювання персони (особи), у другому – про оцінювання результатів її професійної/службової діяльності. Звісно, в обох випадках розглядають цілком різні процеси, з відмінними критеріями і показниками оцінювання, а також на практиці із різними за змістом методами оцінювання». Окрім цього, слушно зазначено, що особа, яка претендує на обійняття вакантної посади в державному органі, підлягає оцінюванню спочатку під час вступу на цю посаду державної служби, а в подальшому – під час проходження служби в державному органі [5, с. 102].

Чинним законодавством України, зокрема, ст. 44 Закону № 889-VIII, яка зазнала суттєвих змін у редакції Закону № 117-ІХ, та Порядком визначено процедуру проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які обіймають посади державної служби категорії «А», «Б» і «В». Нині, коли процедура оцінювання результатів службової діяльності державних службовців ще попереду, зупинимось на деяких питаннях, які виникають під час практичного застосування вказаних вище нормативно-правових актів, а отже, заслуговують на увагу та підлягають обговоренню.

Відповідно до приписів цих актів результати службової діяльності державних службовців щороку підлягають оцінюванню для визначення якості виконання поставлених



завдань, а також із метою прийняття рішення щодо преміювання та планування їхньої кар'єри.

Оцінювання результатів службової діяльності проводиться на підставі показників результативності, ефективності та якості, визначених з урахуванням посадових обов'язків державного службовця, а також дотримання ним правил етичної поведінки та вимог законодавства у сфері запобігання корупції, виконання індивідуальної програми професійного розвитку та показників, визначених у контракті про проходження державної служби (у разі укладення).

Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які обіймають посади державної служби категорії «А», здійснюється суб'єктом призначення. Оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які обіймають посади державної служби категорій «Б» і «В», здійснюється безпосереднім керівником державного службовця та керівником самостійного структурного підрозділу [1; 2].

За наслідками проведеного оцінювання службової діяльності державного службовця йому виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням.

Висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності затверджується наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення. Висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності, може бути оскаржений державним службовцем, який перебуває на посаді категорії «Б» або «В», у порядку, визначеному ст. 11 Закону [3], з урахуванням наданого права, встановленого п. 10 ч. 1 ст. 7 Закону № 889-VIII.

З аналізу зазначених норм права встановлено, що ані Законом № 889-VIII (із змінами, внесеними Законом № 117-IX), ані Порядком (як у попередніх редакціях Порядку, так і в чинній редакції) не визначений алгоритм дій державного службовця щодо оскарження негативної оцінки, як і невизначений алгоритм дій суб'єкта призначення (керівника державної служби) в разі оскарження державним службовцем отриманої негативної оцінки з моменту її виставлення безпосереднім керівником і до моменту затвердження висновку суб'єктом призначення (керівником державної служби). Йдеться лише про оскарження висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності. У разі оскарження негативної оцінки до моменту затвердження відповідного висновку ймовірно державний службовець має право подати скаргу суб'єкту призначення (керівнику державної служби) із зазначенням фактів порушення його прав, як того вимагає ч. 1 ст. 11 Закону № 889-VIII.

З аналізу норм чинної редакції Закону № 889-VIII та Порядку вбачається, що процедурні питання, викладені у Порядку, не узгоджено з приписами ч. 4 та ч. 8 ст. 44 Закону № 889-VIII, які полягають у наведеному нижче.

По-перше, ч. 4 ст. 44 Закону № 889-VIII регламентовано, що державного службовця ознайомлюють із результатами оцінювання його службової діяльності під підпис протягом трьох календарних днів після проведення оцінювання. Своєю чергою, попередньою редакцією Порядку (п. 33 Порядку в редакції від 24.10.2018 р.) було визначено, що державний службовець, який перебуває на державній службі категорії «Б» або «В», зазначає результати своєї діяльності у висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця за відповідною формою (додаток 7 Порядку) в частині опису досягнутих результатів у розрізі кожного визначеного завдання та строку його фактичного виконання. За результатами оцінювання виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка з її обґрунтуванням у розрахунку середнього бала за виконання кожного визначеного завдання і досягнення ключових показників, що виставляється з огляду на критерії виставлення відповідних балів.

Безпосередній керівник ознайомлює відповідного державного службовця з такими результатами в порядку, визначеному Законом України «Про державну службу», після цього передає службі управління персоналом висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця, який обіймає відповідну посаду державної служби, з підписом керівника структурного підрозділу та відміткою про ознайомлення відповідного державного службовця.



Натомість чинна редакція Порядку (редакція від 10.07.2019 р.) не містить посилання на приписи Закону № 889-VIII, а лише прописує, що державний службовець (категорії посад «Б» або «В») перед проведенням оціночної співбесіди заповнює відповідну форму щодо виконання завдань за відповідний рік (додаток 8 Порядку) у частині відомостей щодо себе та обійманої посади, опису досягнутих результатів у розрізі кожного визначеного завдання та строку його фактичного виконання. Зазначена форма в подальшому, після проведення оціночної співбесіди, заповнюється безпосереднім керівником у частині виставлення балів, визначення оцінки та їх обґрунтування, а також визначення потреб у професійному навчанні.

Безпосередній керівник спільно з керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності) виставляє державному службовцю негативну, позитивну або відмінну оцінку (крім випадків, коли жодне із завдань не підлягає оцінюванню) з її обґрунтуванням на основі розрахунку середнього бала за виконання кожного визначеного завдання (з урахуванням досягнення ключових показників) за критеріями визначення балів, зазначених у додатку 4 Порядку. Після проведених дій безпосередній керівник передає службі управління персоналом оформлену в установленому порядку форму щодо результатів виконання завдань державним службовцем (категорії «Б» або «В») за відповідний рік для зберігання в особовій справі такого державного службовця. Обов'язок щодо ознайомлення з результатами виконання завдань закріплений ч. 2 п. 40 Порядку лише у разі визначення результатів виконання завдань без оціночної співбесіди між безпосереднім керівником і державним службовцем (у разі його відсутності з поважних причин). За таких обставин такий державний службовець ознайомлюється з відповідними результатами протягом п'яти робочих днів після виходу на роботу.

Порядок та строки розгляду скарги керівником державної служби прописані у ст. 11 Закону № 889-VIII [1].

Дискусійним є питання щодо отримання державним службовцем негативної оцінки з урахуванням змін, внесених до Закону № 889-VIII. Питання є актуальним з огляду на приписи Рекомендації № R (2000) 6 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам Ради Європи про статус публічних службовців в Європі, відповідно до яких публічні службовці повинні мати право на захист від зловживань чи несправедливого ставлення з боку роботодавця. Наявність засобів правового захисту передбачає можливість звернення до суду чи іншої незалежної установи, оскільки звільнення може відбуватися лише на законних підставах, із визначенням його обставин і причин. Тобто державний службовець повинен мати правові гарантії захисту його порушених прав за результатами оцінювання службової діяльності. Держава має забезпечити захист тих публічних службовців, які внаслідок законного виконання ними своїх посадових обов'язків стали об'єктом образливих заяв чи інших незаконних дій із боку третіх осіб [6, с. 701, 702, 712].

Таким чином, у разі отримання державним службовцем негативної оцінки за результатами оцінювання службової діяльності такий державний службовець звільняється зі служби відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 87 Закону № 889-VIII та з ним розривається контракт про проходження державної служби (у разі укладення) (ч. 6 ст. 44 Закону № 889-VIII в редакції Закону № 117-IX). Застосування на практиці зазначеної норми Закону до узгодження процедурних питань, визначених Порядком, по-перше, ускладнить його дотримання, оскільки залишається чинним Порядок, затверджений постановою КМУ від 23.08.2017 р. № 640 (із змінами), редакція якого може бути іншою за умови виконання прикінцевих та перехідних положень до Закону № 117-IX, відповідно до яких Кабінету Міністрів України приписано у двомісячний строк із дня набрання чинності зазначеного Закону узгодити свої нормативно-правові акти із Законом. Згідно з Порядком проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців проводиться у жовтні-грудні за період із 1 січня поточного року або з дати визначення завдань і ключових показників до дати прийняття наказу (розпорядження) про визначення результатів виконання завдань. По-друге, чинним Порядком державному службовцю, який перебуває на посаді державної служби категорій «Б» або «В», надано право на оскарження висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності в разі отримання негативної оцінки в порядку, визначеному ст. 11 Закону



№ 889-VIII. Висновок скасовується суб'єктом призначення або судом у частині оцінювання результатів службової діяльності конкретного державного службовця або не підлягає скасуванню у разі допущення процедурних порушень, які не впливають на результати оцінювання.

У разі прийняття рішення суб'єктом призначення (керівником державної служби) про те, що факти, викладені у скарзі державного службовця, є об'єктивними та скарга підлягає задоволенню, цей керівник (суб'єкт призначення) має скасувати висновок у частині оцінювання результатів службової діяльності державного службовця, а порушені права державного службовця мають бути відновлені, у тому числі у разі звільнення останнього з об'ємної посади.

Окрім того, заслуговує обговорення питання оскарження державним службовцем позитивної оцінки результатів оцінювання його службової діяльності, оскільки отримання позитивної оцінки є підставою для позбавлення преміювання за результатами оцінювання службової діяльності.

Вказана теза підкріплена дослідженнями Т.О. Коломоєць, яка зазначає, що порівняно із зарубіжними аналогами національна модель оцінювання результатів службової діяльності є розширеною, оскільки визначає негативну, позитивну та відмінну оцінки. В той час, як у більшості зарубіжних країн на рівні Закону закріплено лише негативну та позитивну (відмінну) оцінки. Водночас звернуто увагу на те, що на національному рівні законодавець не прописує і наслідки одержання державним службовцем позитивної оцінки, які впливають на одержання (або неодержання) премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності [7, с. 100].

Законом № 889-VIII (п. 8 ст. 44 Закону) державному службовцю надане право висловити лише зауваження щодо оцінювання результатів його службової діяльності, які залучаються до особової справи. Своєю чергою, Національним агентством із питань державної служби у роз'ясненні від 17.10.2018 р. № 61-р/з визначено, що висновок щодо результатів оцінювання з позитивною або відмінною оцінкою оскарженню не підлягає [8].

Проте, як і у попередньому випадку, законом не заборонено державному службовцю скористатися наданим правом оскарження такого рішення в порядку, визначеному ст. 11 Закону № 889-VIII. Крім того, реалізація прав, наданих йому Законом, можлива і в судовому порядку.

У разі виявлення порушень прав державного службовця або створення перешкод у їх реалізації винні у порушенні посадові особи мають бути притягнуті до відповідальності, встановленої законом, порушені права державного службовця підлягають безумовному поновленню, а перешкоди в реалізації цих прав – усуненню.

Висновки. Незважаючи на зміни, внесені до Закону України «Про державну службу» та Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (Постанова КМУ від 23.08.2017 р. № 640), невирішеними залишаються питання щодо: 1) оскарження результатів оцінювання діяльності державного службовця, який перебуває на посадах державної служби категорії «Б» і «В», що свідчить про невизначений алгоритм дій державного службовця щодо оскарження негативної оцінки, як і невизначений алгоритм дій суб'єкта призначення (керівника державної служби) у разі оскарження державним службовцем отриманої негативної оцінки з моменту її виставлення безпосереднім керівником і до моменту затвердження висновку суб'єктом призначення (керівником державної служби); 2) щодо порядку звільнення державного службовця у разі отримання ним негативної оцінки за результатами оцінювання його діяльності, у разі оскарження її в судовому порядку – керівнику державної служби.

Перспективи досліджень у цьому напрямі полягають у необхідності додаткового опрацювання на законодавчому рівні та, як наслідок, внесення відповідних змін до чинних нормативно-правових актів – Закону України «Про державну службу» та Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (постанова КМУ від 23.08.2017 р. № 640) задля врегулювання поставлених питань, які ускладнюють практичне їх застосування.



Список використаних джерел:

1. Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Офіційний вісник України*. 2016. № 3. Ст. 149.
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади : Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX. URL: <https://rada.gov.ua> (дата звернення: 25.09.2019).
3. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.08.2017 р. № 640. *Офіційний вісник України*. 2017. № 70. Ст. 2124.
4. Аналітичний звіт за результатами розробки та апробації стандартної Методики оцінки рівня довіри до суду / програма «Нове правосуддя», Громадська організація «Інститут прикладних гуманітарних досліджень»: Т. Колода, В. Кохан, О. Волянська. ППД. 2019. 60 с.
5. Витко Т.Ю. Оцінювання результатів діяльності державних службовців в Україні. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 2(33). С. 101–108.
6. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / За заг. ред. Тимошука В.П., Школика А.М. Київ : Конус – Ю, 2007. 735 с.
7. Коломоець Т.О. Щорічне оцінювання результатів службової діяльності державних службовців в Україні: чи досконалою є обрана нормативна модель? *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 96104.
8. Щодо оскарження висновку щорічного оцінювання, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності державних службовців : роз'яснення Національного агентства з питань державної служби від 17.10.2018 р. № 61-р/з. *Держслужбовець*. 2018. № 11. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2018/november/issue-11> (дата звернення: 25.09.2019).

КУЗЬМЕНКО Ю. В.,

доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри адміністративного
права та адміністративного процесу
(Херсонський факультет
Одеського державного університету
внутрішніх справ)

УДК 347.73

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736-2019-5-2-9>**ДЕКЛАРУВАННЯ – ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ:
АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Автором у статті охарактеризовано адміністративно-правовий аспект процесу декларування, висвітлено цей процес як один із важливих шляхів запобігання корупції в державі. Названо місце України в рейтингу «Індекс сприйняття корупції» розроблений Transparency International. Висвітлено стратегію державної політики України щодо протидії та запобігання корупції, надано перелік суб'єктів декларування. Висвітлено думку, що цей крок сприяє прозорості фінансових надходжень державних посадовців їх доходів, що зменшує ризики здійснення ними корупційних правопорушень. Проаналізовано нормативно-правове поле в контексті декларування доходів та майнового стану українських громадян. Здійснено

