

## РОЗДІЛ 13

# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ

УДК 342.951

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/128>

### ЗАБОРОНА НА СПОНУКАННЯ ПІДЛЕГЛИХ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ, ВЧИНЕННЯ ДІЙ АБО БЕЗДІЯЛЬНОСТІ ВСУПЕРЕЧ ЗАКОНУ ЯК ЗАХІД ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЙНИМ ТА ПОВ'ЯЗАНИМ З КОРУПЦІЄЮ ПРАВОПОРУШЕННЯМ

### PROHIBITION OF INDUCING SUBORDINATES TO MAKE DECISIONS, TAKE ACTIONS OR OMIT TO ACT CONTRARY TO THE LAW AS A MEASURE TO PREVENT CORRUPTION AND CORRUPTION-RELATED OFFENSES

Рядінська В.О., д.ю.н., професор,  
завідувач лабораторії проблем правового та організаційного забезпечення діяльності Міністерства  
Державного науково-дослідного інституту МВС  
ORCID 0000-0002-2210-5933

Назимко Є.С., д.ю.н., професор,  
перший проректор  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
ORCID 0000-0003-4949-4155

У статті досліджено заборону на спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону та визначено її сутність як заходу запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.

Автором розглянуті два аспекти: зазначена заборона розповсюджується на будь-які дії керівників (начальників); зазначена заборона розповсюджується лише на їх дії при врегулюванні конфлікту інтересів.

Виходячи з аналізу механізму запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, доведено, що при запобіганні та врегулюванні конфлікту інтересів керівники не можуть застосовувати методів прямого чи опосередкованого спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб, при запобіганні та врегулюванні конфлікту інтересів керівники застосовують заходи врегулювання такого конфлікту. Констатовано, що при здійсненні безпосередньої професійної діяльності керівники можуть застосовувати методи впливу на прийняття рішення підлеглим, яке буде суперечити закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

Обґрунтовано, що заборона на пряме чи опосередковане спонукання у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб є окремою антикорупційною заборонаю, спрямованою на зменшення корупційних ризиків у діяльності спеціальних суб'єктів, запобігання виникненню конфлікту між приватними інтересами осіб, на яких покладаються обов'язки з управління спеціальними суб'єктами та їх управлінськими обов'язками, обумовленими займаною посадою, тобто заходом запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням.

Запропоновано внести відповідні зміни до антикорупційного законодавства шляхом виключення частини 2 статті 28 Закону України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції» та відповідно доповнення розділу IV цього Закону статтею 27-1. «Заборона спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону» у викладеній редакції.

**Ключові слова:** корупція, запобігання корупції, антикорупційна заборона, підлеглі, керівники, антикорупційне законодавство, корупційні ризики, конфлікт інтересів, корупційні правопорушення, правопорушення, пов'язані з корупцією.

The article analyzes the prohibition on inducing subordinates to make decisions, take actions or omit to act contrary to the law and defines its essence as a measure to prevent corruption and corruption-related offenses.

The author considers two aspects: the said prohibition applies to any actions of managers (supervisors); the said prohibition applies only to their actions in the course of settlement of a conflict of interest.

Based on the analysis of the mechanism for preventing and resolving conflicts of interest, the author proves that in preventing and resolving conflicts of interest, managers may not use methods of direct or indirect inducement of subordinates to make decisions, perform actions or omissions contrary to the law in favor of their private interests or private interests of third parties; in preventing and resolving conflicts of interest, managers apply measures to resolve such conflicts. It is stated that in the course of their direct professional activities, managers may apply methods of influencing their subordinates' decision-making, which would contravene the law in favor of their private interests or private interests of third parties.

It is substantiated that the prohibition on direct or indirect inducement of subordinates in any way to make decisions, take actions or omit to act contrary to the law in favor of their private interests or private interests of third parties is a separate anti-corruption prohibition aimed at reducing corruption risks in the activities of special entities, preventing a conflict between the private interests of persons entrusted with the management of special entities and their management responsibilities due to their position, i.e. a measure to prevent corruption and corruption-related offenses.

The author proposes to amend the anti-corruption legislation by excluding part 2 of Article 28 of the Law of Ukraine No. 1700-VII dated October 14, 2014 "On Prevention of Corruption" and supplementing Section IV of this Law with Article 27-1. "Prohibition of inducing subordinates to make decisions, perform actions or omissions contrary to the law" in the above wording.

**Key words:** corruption, prevention of corruption, anti-corruption ban, subordinates, leaders, anti-corruption legislation, corruption risks, conflict of interest, corruption offenses, corruption offenses.

Прийняття Закону України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції» (надалі – Закон № 1700-II) [1] обумовило запровадження в діяльність осіб, уповно-

важених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування та прирівняних до них осіб (надалі – спеціальних суб'єктів) ряду нових механізмів, спрямова-

них на зменшення корупційних ризиків у їх діяльності, запобігання виникненню конфлікту між їх приватними інтересами та публічно-правовими обов'язками, обумовленими займаною посадою, недопущення вчинення ними корупційних та пов'язаних з корупцією правопорушень, а також підвищення рівня довіри громадян. Особливу увагу законодавець приділив заходам запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням, встановивши ряд антикорупційних заборон та обмежень у діяльності спеціальних суб'єктів (щодо одержання подарунків, щодо суміщення та сумісництва, щодо укладання трудових договорів, заборони використання службових повноважень чи свого становища та пов'язаних з цим можливостей, укладання договорів про управління належним майном, виконання рішень чи доручень керівництва, якщо вони суперечать закону, розголошення або використання інформації, яка стала відома у зв'язку з виконанням службових повноважень, щодо прямого підпорядкування близьких осіб тощо), та механізму запобігання і врегулювання конфлікту інтересів.

Механізм запобігання і врегулювання конфлікту інтересів став предметом наукових пошуків Т. Є. Василевської [2, с. 106-120], А. В. Гайдук [3, с. 101-107], Д. В. Гудкова [4, с. 120-124], Р. П. Дудки [5, с. 135-140], О. О. Олешко [6, с. 254-265], О. В. Токар-Остапенко [7, с. 48] тощо.

Заходам запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням приділяли увагу К. В. Бердікова [8, с. 77], В. І. Бенедик [9, с. 172], В. М. Білик [10, с. 82-88], С. Ю. Бойко [11, с. 136], О. З. Гладун [12, с. 52], Д. В. Гудков [13, с. 52], З. А. Загіней [14, с. 40], І. В. Діденко [15, с. 103], М. І. Іншин [16, с. 15], О. О. Дудоров [17], В. М. Киричко [18, с. 125], О. В. Кобець [19, с. 154], Т. О. Коломоєць [20, с. 15; 21, с. 93; 23, с. 165], Р. О. Кукурдз [21, с. 93], Т. С. Курило [22, с. 128], П. С. Лютиков [23, с. 165], Т. Р. Масюта [24], І. П. Мельничук [25, с. 102], С. М. Пантелєєв [26, с. 148], І. Д. Пастух [27, с. 286], С. П. Рабінович [28], В. Д. Сенник [29, с. 60], Д. П. Скачко [30, с. 380-383], А. В. Тітко [31, с. 69], Н. М. Ярмиш [32, с. 49] тощо, які відзначали ряд прогалин та колізій нового антикорупційного законодавства.

Але, незважаючи на значний науковий доробок щодо аналізу механізму запобігання і врегулювання конфлікту інтересів та заходів запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням, недостатня увага приділена забороні на пряме чи опосередковане спонукання у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб, що міститься у частині 2 статті 28 Закону № 1700-VII [1].

**Метою статті** є аналіз зазначеної заборони, визначення її сутності як заходу запобігання корупційним і пов'язаним з корупцією правопорушенням, та елементу врегулювання конфлікту інтересів.

Виходячи зі змісту правових норм, у яких міститься зазначена вища заборона, можемо виділити такі аспекти:

вона розповсюджується не на всі спеціальні суб'єкти, а лише на ті, які мають у своєму підпорядкуванні підлеглих, тобто на керівників (начальників);

передбачає недопущення прямого чи опосередкованого спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону;

метою такого спонукання є забезпечення приватних інтересів керівника (начальника) чи третіх осіб.

Термін «керівник» дослібно означає «управляти, направляти і бути на чолі чого-небудь» [33, с. 180-190]. У теорії управління існують різні підходи до визначення цього поняття. В. І. Кияшко, аналізуючи поняття і роль керівника в управлінні підприємством, пише, що керівник – це особа, яка очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу на поведінку людей, що у ньому працюють [34]. О. Крупчан, досліджуючи організацію

виконавчої влади зазначає, що керівники – це різновид посадових осіб, наділених адміністративною владою по відношенню до очолюваного ним формально організованого колективу, які здійснюють внутрішню організаційне управління ним [35, с. 132]. Н. В. Башмаков зазначає, що керівник – це людина, яка відповідає за роботу своїх підлеглих [36, с. 34]. Одне з найкращих визначень керівника (начальника) зустрічається у роботі С. О. Легези, який пише, що керівником (начальником) є особа, яка має всю повноту розпорядчої влади стосовно підлеглих, повноваження втручатися у законну діяльність підлеглих, одноособово приймати рішення, видавати (видавати) накази та розпорядження, забезпечувати їх виконання та скасовувати їх, застосовувати заохочення і накладати дисциплінарні стягнення або порушувати клопотання про це перед старшим прямим начальником (керівником), усувати підлеглого від виконання службових обов'язків у разі вчинення грубого порушення ним службової дисципліни, контролювати стан службової дисципліни серед підлеглих та вживати заходів із запобігання вчиненню дисциплінарних правопорушень [37, с. 103-109]. При цьому автор підкреслює, що керівники (начальники) бувають: прямі, які в свою чергу поділяються на безпосередніх керівників (начальників) та керівників (начальників) вищого рівня; найближчий за посадою до підлеглого прямий керівник (начальник) є безпосереднім керівником (начальником) і непрямі (начальники за військовим званням і начальники при тимчасовому спільному виконанні службових обов'язків) [37, с. 103-109].

Пряме чи опосередковане спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону може полягати у застосуванні керівником методів впливу на прийняття рішення підлеглим, що спирається на застосування стимулів-спонукачів до поведінки, якої прагне керівник (підвищення по роботі, створення полюбляючих умов для роботи, зменшення навантаження тощо) та антистимулів (зменшення розміру премії, вербальне засудження тощо).

Приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях (стаття 1 Закону № 1700-VII [1]).

Необхідно відмітити, що заборона на пряме чи опосередковане спонукання у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб передбачається у нормах Закону № 1700-VII, де закріплюється механізм дій спеціальних суб'єктів щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [1]. При цьому, законодавець має на увазі як реальний, так і потенційний конфлікт інтересів. Нагадаємо, що реальний конфлікт інтересів законодавець визначає як суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень, а потенційний конфлікт інтересів як наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень (стаття 1 Закону № 1700-VII [1]).

У зв'язку з цим виникає питання: зазначена заборона розповсюджується на будь-які дії керівників (начальників), або лише на їх дії при врегулюванні конфлікту інтересів?

Виходячи з логіки розташування такої заборони в статті 28 розділу V, можна було б припустити, що вона

розповсюджується на дії керівників при врегулюванні конфлікту інтересів. Нагадаємо, що механізм врегулювання та запобігання конфлікту інтересів закріплюється у розділі V Закону № 1700-VII і передбачає, що спеціальні суб'єкти повинні вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, а якщо такий конфлікт може виникнути – повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли вони дізналися чи повинні були дізнатися про наявність у них реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника. Безпосередній керівник спеціального суб'єкту, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів, приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу, а у випадку, якщо такому керівнику стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом № 1700-VII заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи. До заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів відноситься: 1) усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; 3) обмеження доступу особи до певної інформації; 4) перегляду обсягу службових повноважень особи; 5) переведення особи на іншу посаду; 6) звільнення особи [1].

Виходячи з аналізу механізму запобігання і врегулювання конфлікту інтересів, зазначимо, що при запобіганні та врегулюванні конфлікту інтересів керівники не можуть застосовувати методів прямого чи опосередкованого спо-

нукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб, при запобіганні та врегулюванні конфлікту інтересів керівники застосовують заходи врегулювання такого конфлікту. Натомість, при здійсненні безпосередньої професійної діяльності керівники можуть застосовувати методи впливу на прийняття рішення підлеглим, яке буде суперечити закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб.

На наш погляд, заборона на пряме чи опосередковане спонукання у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб є окремою антикорупційною заборонаю, спрямованою на зменшення корупційних ризиків у діяльності спеціальних суб'єктів, запобігання виникненню конфлікту між приватними інтересами осіб, на яких покладаються обов'язки з управління спеціальними суб'єктами та їх управлінськими обов'язками, обумовленими займаною посадою, тобто заходом запобігання корупційним та пов'язаним з корупцією правопорушенням. У зв'язку з чим, закріплення цієї заборони у нормах Закону № 1700-VII (частина 2 статті 28 розділу V), на наш погляд, є невірним. Вважаємо доцільним частину 2 статті 28 зазначеного нормативного акту виключити, а розділ IV доповнити новою статтею у такій редакції:

«Стаття 27-1. Заборона спонукання підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону.

Особи, уповноважені на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, не можуть прямо чи опосередковано спонукати у будь-який спосіб підлеглих до прийняття рішень, вчинення дій або бездіяльності всупереч закону на користь своїх приватних інтересів або приватних інтересів третіх осіб».

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
2. Василевська Т. Е. Конфлікт інтересів на державній службі: етичні аспекти. *Науково-інформаційний вісник Академії національної безпеки*. 2014. № 1. С. 106–120.
3. Гайдук А. В. Запобігання конфлікту інтересів на публічній службі: проблеми законодавчого врегулювання. *Вісник академії адвокатури України*. 2013. № 1. С. 101–107.
4. Гудков Д. В. Конфлікт інтересів та шляхи його врегулювання в національному законодавстві. *Право і суспільство*. 2014. № 1-2. С. 120-124.
5. Дудка Р. П. Запобігання та врегулювання конфлікту інтересів як адміністративно-правовий інститут. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 3. С. 135-140.
6. Олешко О. Особливості управління конфліктом інтересів у сфері державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2015. Вип. 1 (24). С. 254-265.
7. Токар-Остапенко О. В. Урегулювання конфлікту інтересів на державній службі: можливості застосування європейського досвіду в Україні: аналіт. доп. Київ. НІСД. 2013. 48 с.
8. Берднікова К. В. Адміністративна відповідальність за порушення встановлених заборон та обмежень у сфері запобігання корупції в Україні: дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.07. Київ. 2016. С. 77.
9. Бенедик В. І. Щодо застосування обмежень спільної роботи близьких осіб до завідуючих структурними підрозділами закладів охорони здоров'я. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2017. Вип. 1.2. С. 172.
10. Білік В. М. Правовий аналіз проходження служби в поліції щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2015. Вип. 2. С. 82-88.
11. Бойко С. Ю. Переведення і звільнення працівника у випадку порушення обмеження спільної роботи близьких осіб. *Соціальне право*. 2019. № 2. С. 136.
12. Гладун О. З. Заборона займатися іншою оплачуваною діяльністю. *Вісник Національної академії адвокатури України*. 2016. № 4. С. 52.
13. Гудков Д. В. Адміністративно-правові засоби запобігання і протидії корупції : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Суми, 2018. С. 9.
14. Загинець З. А. Зайняття іншою оплачуваною діяльністю як складова антикорупційної заборони. *Наука і правоохорона*. 2017. № 3. С. 40.
15. Діденко І. Непотизм, фаворитизм та кронізм як причини виникнення конфлікту. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 8. С. 103.
16. Іншин М. І. Службове сумісництво поліцейських. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 15.
17. Дудоров О. О., Мовчан Р. О. Порушення обмежень щодо одержання подарунків: проблеми кваліфікації та вдосконалення законодавства. URL: <file:///C:/Users/Lera/Downloads/7431-14923-1-SM.pdf>.
18. Киричко В. М. Проблема розмежування кримінальної та адміністративної відповідальності за порушення заборон одержання неправомірної вигоди й подарунків, шляхи її вирішення. *Проблеми законності*. 2017. Вип. 138. С. 125.
19. Кобець О. В. Особливості прозорості одержання подарунків працівниками правоохоронних органів та особами, уповноваженими на виконання функцій держави. *Часопис Київського університету права*. 2011. № 4. С. 154.
20. Коломоєць Т. О. Обмеження щодо одержання подарунків особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за законодавством України: науково-практичний нарис. Запоріжжя. Видавничий дім «Гельветика». 2018. С. 15.

21. Коломоєць Т. О., Кукурудз Р. О. Подарунки для публічних службовців в Україні: заборона, обмеження чи дозвіл як оптимальна модель правового регулювання. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 1. С. 93.
22. Курило Т. С. «Подарунок» як предмет адміністративного правопорушення, передбаченого ст. 172-5 КУПАП, вчиненого нотаріусом. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. Вип. 2. Т. 3. С. 128.
23. Коломоєць Т. О., Лютіков П. С. Обмеження щодо одержання подарунків як засіб запобігання правопорушенням, пов'язаним із корупцією: правовий аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 12. С. 165.
24. Масюта Т. Р. Обмеження щодо одержання подарунків особами, уповноваженими на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та особами, які прирівнюються до них. URL: [www.if-znu.zp.ua/docs/roboti/12.doc](http://www.if-znu.zp.ua/docs/roboti/12.doc).
25. Мельничук І. П. Окремі аспекти застосування Закону України «Про запобігання і протидії корупції». *Вісник національної академії прокуратури України*. 2012. № 1. С. 102.
26. Пантелеєв С. М. Адміністративно-правове регулювання антикорупційних заборон та обмежень у діяльності поліцейських в Україні: дис. ... докт. філос. 081-Право. Київ. 2020. С. 148.
27. Пастух Д. І. Службове сумісництво поліцейських. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 1. С. 286.
28. Рабінович С. Неформальні практики публічної влади як форма дії фактичної конституції. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2013. № 3 (74). URL: [http://www.nbuv.gov.ua/j-pdf/vapnu\\_2013\\_3\\_16.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/j-pdf/vapnu_2013_3_16.pdf).
29. Сенник В. Д., Загинець З. А. Інша оплачувана діяльність як складова обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2. С. 60.
30. Скачко Д. П. «Інша оплачувана діяльність» в контексті Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції». *Митна справа*. 2013. № 6 (90). Ч. 2. Кн. 2. С. 380-383.
31. Тітко А. В. Ознаки обмеження одержання подарунків як різновиду адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією. *Прикарпатський юридичний вісник*. Одеса. 2018. Вип. 4(25). Т. 3. С. 69.
32. Ярмиш Н. М. Про співвідношення одержання неправомірної вигоди з одержанням забороненого подарунку. *Вісник прокуратури*. 2016. С. 49.
33. Коренев Э. Н. Анализ современного состояния системы корпоративного управления в Украине. *Економіка: Менеджмент. Підприємництво: зб. наук. праць*. 2001. № 4. С. 180-190.
34. Кияшко В. І. Поняття та роль керівника в діяльності сучасного підприємства. URL: [file:///C:/Users/Admin/Downloads/FP\\_index.htm\\_2008\\_1\\_34.pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/FP_index.htm_2008_1_34.pdf)
35. Крупчан О. Д. Організація виконавчої влади: *монографія*. Київ. Вид-во УАДУ. 2001. 132 с.
36. Башмаков Н. Про статус керівника підприємства, установи, організації: деякі невирішені питання. *Право України*. 1999. № 2. С. 34.
37. Легеза Є. О. Щодо розуміння основних термінів закону України «Про запобігання корупції». *Вісник університету імені Альфреда Нобеля*. 2020. № 1. С. 103-109.